

GÜVENCESİZ MESLEK BELİRSİZ GELECEK: 50/d TESPİT VE ÖNERİLER



ARAŞTIRMA DİZİSİ: 24 / NİSAN 2021

GÜVENCESİZ MESLEK BELİRSİZ GELECEK: 50/d TESPİT VE ÖNERİLER





EBSAM STRATEJİK ARAŞTIRMALAR MERKEZİ

ARAŞTIRMA DİZİSİ: 24 / NİSAN 2021

Sahibi	:	Eğitim-Bir-Sen Adına Ali YALÇIN Genel Başkan
Sorumlu Yazı İşleri Müdürü	:	Őükrü KOLUKISA Genel Başkan Yardımcısı
Yayın Kurulu	:	Latif SELVİ Ramazan ÇAKIRCI Muammer KARAMAN Őükrü KOLUKISA Hasan Yalçın YAYLA Atilla OLÇUM
Yazarlar:	:	Hamza Yurteri Hasan Ali Kulak
Grafik Tasarım	:	Caner Kaçamak
Baskı	:	Semih Ofset
Baskı Tarihi	:	26 Nisan 2021
Adeti	:	5.000
ISBN	:	978-625-7955-12-6
Adres	:	Zübeyde Hanım Mahallesi Sebze Bahçeleri Caddesi No: 86 Kat: 14-15-16 Altındağ-Ankara/TÜRKİYE
Tel	:	(0312) 231 23 06
Faks	:	(0312) 230 65 28
Web Sitesi	:	www.ebs.org.tr
E-posta	:	ebs@ebs.org.tr
Atf için:	:	Yurteri, H. Kulak, H.A. ve Uğurlu Ö.F. (2021). <i>Güvencesiz meslek, belirsiz gelecek: 50/d tespit ve öneriler</i> . Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.

İÇİNDEKİLER

Tablolar ve Şekiller Listesi	5
Kisaltmalar	7
TAKDİM	9
ÖNSÖZ	11
1. GİRİŞ	15
2. ARAŞTIRMANIN AMACI	17
3. HUKUKİ MEVZUAT	19
a. Öğretim Elemanlarının Gruplandırılması	19
b. Araştırma Görevlilerinin Atanmasında Uygulanacak Mevzuat	19
c. Araştırma Görevlilerinin 33/a ve 50/d Statülerindeki Farklılıklar	20
d. Kanun Değişikliği Üzerine Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın Çıkarılmış Olduğu Genelge	21
e. Araştırma Görevlilerinin Mecburi Hizmet Yükümlülüklerine İlişkin Yükseköğretim Yürütme Kurulunun Güncel Kararının Değerlendirilmesi	23
4. YURT DIŞINDA ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ UYGULAMASI VE ÜLKEMİZ UYGULAMASI İLE KARŞILAŞTIRILMASI	25
5. ALANYAZIN TARAMASI	29
6. YÖNTEM	35
a. Araştırmanın Deseni	35
b. Katılımcılar	35
c. Verilerin Toplanması ve Ölçme Araçları	30
d. Kişisel Bilgi Formu	40
e. 50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketi	40
f. Verilerin Analizi ve Çözümlemesi	40
7. BULGULAR VE YORUM	43
a) Mevcut Özlük Durumuna İlişkin Bulgular	43
b) Görev Tanımına İlişkin Bulgular	46
c) Akademik Performans Kriterlerine Bakış İle İlgili Bulgular	48

d) Gelecek Kaygısı İle İlgili Bulgular	52
e) Mobbing'e Maruz Kalma Durumuyla İlgili Bulgular	58
f) Doktora Sonrası Kadro Tercihleri İle İlgili Bulgular	65
g) Doktora Sonrası Yurtdışına Yönelim İle İlgili Bulgular	71
h) Akademik Performans İle İlgili Bulgular	73
i) Kurum ve Meslek Aidiyeti İle İlgili Bulgular	75
j) Kurum Desteği İle İlgili Bulgular	79
8. SONUÇ VE TARTIŞMA	83
9. ÖNERİLER	91
10. KAYNAKLAR	93

Tablolar ve Şekiller Listesi

Tablo 1.	Tablo 1. Nicel verilen toplanmasında araştırmaya katılanların yaş ve cinsiyete göre dağılımı	36
Tablo 2.	Nicel verilen toplanmasında araştırmaya katılanların eğitim düzeyi ve çalışma alanına göre dağılımı	37
Tablo 3.	Nicel verilen toplanmasında araştırmaya katılanların illere göre dağılımı	38
Tablo 4.	Nitel verilerin toplanmasında araştırmaya katılanların demografik özellikleri	39
Tablo 5.	Anketin likert tipi maddelerine verilen cevapların dağılımı	41
Şekil 1.	Eğitim aldıkları ülkede doktora öğrencilerine zor gelen durumlar	26
Şekil 2.	Doktora mezunlarının güncel iş durumu	27
Şekil 3.	Yıllara göre ABD'deki doktora mezunlarının sektörel olarak istihdam dağılımları	28
Şekil 4.	"50/d kadrosu kapsamında Araştırma görevlisi olarak mevcut özlük haklarımdan memnunuz." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	43
Şekil 5.	"Bilimsel çalışmalarımı özgür ve sorunsuz bir şekilde devam ettirebiliyorum." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	44
Şekil 6.	"Yurt dışında benzer bir pozisyonda görev alan meslektaşım benden daha avantajlı bir durumdadır." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı	45
Şekil 7.	"2547 Sayılı Kanun'un Araştırma Görevlileriyle ilgili olan 50/d maddesi kapsamındaki görev ve sorumluluklarımı tam olarak biliyorum."	46
Şekil 8.	"50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlisinin en önemli problemi görev tanımının net olmamasıdır." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	47
Şekil 9.	"50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlisinin görev tanımının nettir." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	47
Şekil 10.	"50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlisinin akademik performans gelişimini ölçen mekanizmalar mevcuttur." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	49
Şekil 11.	"Akademik performans ölçen mekanizmanın temel kriteri bilimsel yayınlardır." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	50
Şekil 12.	"Akademik performans ölçen mekanizmaların herkes için adil olduğunu düşünüyorum." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	51
Şekil 13.	"Akademik performans ölçen mekanizmalar her araştırma görevlisi için aynı şekilde işlemektedir." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	51
Şekil 14.	"Doktora eğitimi sonrasında işsiz kalma kaygısı taşımaktayım." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	53
Şekil 15.	"Doktora sonrası üniversiteyle ilişkiğim kesileceği için maddi olarak geçim kaygısı taşıyorum." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	54
Şekil 16.	"Kadro gerekçesiyle evlilik/aile kurma/çocuk sahibi olma vb. önemli kararlar alamıyorum." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	55
Şekil 17.	"50/d kapsamında görev yapmam evlilik, aile kurma vb. önemli kararlar almama engel değildir." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	55
Şekil 18.	"Doktora sonrası işsiz kalma kaygısı taşıdığım için akademik çalışmalarına tam manasıyla odaklanamıyorum." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	56
Şekil 19.	"Kadro sorunu gerekçesiyle lisansüstü eğitim sürecinde bana tanınan azami süreyi sonuna kadar kullanıyorum / kullanmayı düşünüyorum." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	57

Şekil 20.	“Kadromun bulunduğu üniversitede 50/d’li olduğum için mobbinge maruz kalıyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	58
Şekil 21.	“Kadrom 50/d olduğum için akademik çalışmalara odaklanmak yerine üniversitenin idari işleriyle uğraşıyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	59
Şekil 22.	“50/d kadrosunda bulunmam dolayısıyla ikinci sınıf araştırma görevlisi olarak muamele gördüğümü düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	60
Şekil 23.	“33/a kadrosundaki araştırma görevlilerinin 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerine göre daha az mobbinge maruz kaldığını düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	61
Şekil 24.	“Mobbing ve aşırı iş yükü noktasında 50/d ve 33/a arasında bir fark bulunmamaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	62
Şekil 25.	“50/d kadrosuna sahip olduğum için iş yüküm diğer araştırma görevlilerine göre daha fazladır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	63
Şekil 26.	“50/d kadrosuna sahip olduğum için diğer araştırma görevlilerinden ayırım görüyorum/dışlanıyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	64
Şekil 27.	“Doktora sonrasında, Doktor Öğretim Üyesi olarak atanana kadar 33/a kapsamında üniversitemde Doktor Araştırma Görevlisi olarak görevime devam etmek istiyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	65
Şekil 28.	“Doktora sonrası atamalarda 33/a kapsamı yerine performansa dayalı kadro istiyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	66
Şekil 29.	“Doktora sonrası özel sektörde uzmanlık alanımla ilgili çalışabileceğimi düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	68
Şekil 30.	“Doktora eğitimi sonrası süreçler için kaygı duymuyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	69
Şekil 31.	“Türkiye’deki üniversitelerde kadro bulamazsam doktora sonrası yurtdışında çalışmak istiyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	71
Şekil 32.	“Doktora sonrası Türkiye’deki üniversitelerde kadro bulsam bile yurtdışındaki üniversitelerde çalışmak isterim.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	71
Şekil 33.	“Doktora eğitimi sonrası süreç ne olursa olsun Türkiye’de yaşamaya devam ederim.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	72
Şekil 34.	“Doktor Öğretim Üyesi olarak atanmamda bilimsel yayınlarımın yeterli olacağını düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	73
Şekil 35.	“Doktor Öğretim Üyesi kadrosu kapsamında yapılan alımların objektif kriterlere göre yapıldığını düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	74
Şekil 36.	“50/d kadrosuna sahip olduğum için kendimi kuruma ait hissetmiyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	75
Şekil 37.	“50/d kapsamında görev yapsam bile kendimi kuruma ait hissediyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	76
Şekil 38.	“50/d kadrosuna sahip olmam meslek aidiyetimi zayıflatmaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	77
Şekil 39.	“50/d kapsamında görev yapsam bile kendimi mesleğe ait hissediyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	78
Şekil 40.	“Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için maddi imkânlar sağlamaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	79
Şekil 41.	“Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için maddi destek sağlamamaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	80
Şekil 42.	“Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için manevi destek sağlamaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	81
Şekil 43.	“Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için manevi destek sağlamamaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)	82

Kısaltmalar Listesi

ESF	Avrupa Bilim Vakfı <i>European Science Foundation</i>
NSF	Ulusal Bilim Vakfı <i>National Science Foundation</i>
OECD	Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü <i>Organisation for Economic Co-operation and Development</i>
YÖK	Yükseköğretim Kurulu

Üniversiteler; ekonomik, sosyal ve kültürel hayata önemli katkılar sağlamayı amaçlayan kuruluşlardır. Bu amaca ulaşmak için üniversitelerde akademinin ilk basamağın-
dan son basamağına kadar adalet, şeffaflık ve liyakatin esas alındığı bir sistem inşa
edilmek durumundadır. Aksi takdirde topluma rehber olması beklentisiyle kurulan
üniversiteler çağın gerekliliklerini karşılamakta yetersiz kalacaktır.

Akademisyenlik mesleğinin ilk kariyer basamağı araştırma görevliliğidir. Araştırma
görevliliği kadrosu üniversiteler tarafından geleceğin bilim insanlarını yetiştirmek
üzere tahsis edilmektedir. Lakin 2018 yılı itibarıyla araştırma görevlilerinin istisnasız
bir şekilde 50/d kadrosu kapsamında istihdam edilmesi bu mesleği 'güvencesiz'
hale getirmekte ve araştırma görevlilerinin geleceğini 'belirsizliğe' mahkûm etmek-
tedir. 2547 sayılı Kanununun 50/d maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma gö-
revlileri iş güvencesinden yoksun olup sadece bir yıllık bir süre için geleceği belirsiz
bir atama sistemine tabi tutulmaktadır. Dolayısıyla araştırma görevlileri gelecek
kaygısı taşımakta ve hayatları için önemli kararları almakta zorluk çekmektedirler.
Akademik verimin artırılması adına yapılan söz konusu düzenleme işsiz kalmamak
adına doktora eğitiminin azami süreye kadar uzatıldığı bir ortam oluşmasına neden
olmuştur. 50/d kadrosu, 50/d maddesinin amaç ve işlevine ters düşen çıktılar ve
sonuçlar üretmektedir. Bu madde kapsamında gerçekleştirilen istihdam akademinin
önünü açmaktan ziyade akademinin önüne set olacak yapısal sorunlara zemin ha-
zırlamaktadır.

Raporumuzda sahadan toplanan veriler ışığında mevcut problemler dile getirilmiştir. Söz konusu çalışma ile 50/d kadrosunun sebep olduğu sorunların çözümüne katkı sağlanması hedeflenmektedir.

Türkiye’de 2547 sayılı Kanununun 50/d maddesi kapsamında gerçekleştirilen istihdamın neden olduğu sorunlara dikkat çeken bu raporun, yükseköğretim camiasının ve Türkiye’de akademisyenlik mesleğinin gelişimine faydalı olacağına akademik hayatın yapıtaşlarından olan araştırma görevlilerinin daha sağlıklı, güvenceli ve kaygısız bir ortamda akademik üretim yapmasına destek sağlayacağına inanıyorum.

Bu vesile ile raporumuza katkı sağlayan Genç Memur-Sen ve Genç Akademisyenler Birliği’ne teşekkürlerimi iletiyorum.

Uluslararası alanda rekabet edebilecek, bilimsel yenilik ve gelişmelerin öncüsü olarak ülkemizin kalkınmasına katkı sunacak akademik kadroların en sağlıklı şekilde yetiştirilmesi ülkemiz için birincil derecede önemli bir meseledir. Bu sebeple uzun ve meşakkatli akademik hayatın başında olan araştırma görevlilerinin sorunlarının çözülmesi, ülkemizin bilimsel gelişimi ve ilerlemesi açısından önem arz etmektedir.

2018 yılı sonrasında yapılan düzenlemeyle tüm araştırma görevlileri 2547 sayılı Kanununun 50/d maddesi kapsamında atanmaya başlanmıştır. Yapılan değişikliğin iş güvencesizliği ve gelecek kaygısı sorununa dönüşmesi, akademik bir sorun olarak çözüm bekleyen en önemli gündemlerden biri olmuş durumdadır. Türkiye’de yükseköğretimin gelişmesi ve ilerlemesi için Eğitim Bir-Sen olarak 2017 yılından itibaren yayımladığımız Yükseköğretime Bakış raporlarımızın yanı sıra akademik kadroların en önemli basamağı olan araştırma görevliliği kadrosunun sorunlarının çözülmesini ve şartlarının iyileştirilmesini akademyamızın ulusal ve uluslararası alanda rekabet edebilmesi ve bilimsel olarak gelişebilmesi için önemsemekteyiz. Bu amaca binaen akademik sendikacılık ilkesi gereğince Eğitim-Bir-Sen olarak 50/d kapsamındaki araştırma görevlileri hakkında yayımladığımız bu rapor, mevcut 50/d’li araştırma görevlilerinin sorunlarını tespit edip tüm boyutlarıyla irdelemeyi amaçlamakta ve somut çözüm önerileri sunmaktadır. Raporumuzda hukuki mevzuat, yurt dışındaki örnek uygulamalar ile ülkemiz

uygulamasının karşılaştırılması ve güncel alanyazın çalışmasıyla mevcut durum irdelenmiş daha sonra araştırma görevlilerinin sorunlarının somut bir şekilde tespiti için geniş çaplı bir anket çalışması yapılmıştır. Çözüm önerileri için ise alanında uzman akademisyenlerle mülakatlar gerçekleştirilerek kapsamlı bir rapor kamuoyunun dikkatine sunulmuştur.

50/d'li araştırma görevlilerinin sorunlarını en güncel haliyle ortaya koyan raporumuzun, sunduğu çözüm önerileriyle mevcut sorunların çözülmesine ve akademinin en önemli yapıtaşlarından biri olan araştırma görevlilerinin mesleki güvenceleri ile geleceğini planlayabildiği bir ortamın sağlanmasına katkı sunmasını temenni ediyoruz. Bu vesileyle Hamza Yurteri ve Hasan Ali Kulak'ın koordinasyonunda bu çalışmaya katkı sağlayan Ayşe Adıyaman, Batuhan Parmaksız, Hasan Sözen, Mehmet Ali Ak, Ömer Faruk Uğurlu, Vahdettin Şimşek ve Zeynep Çetin'e teşekkür ederim.

TEŞEKKÜR

Özverili bir grup çalışmasının ürünü olan bu rapor, ülkemizdeki binlerce 50/d'li araştırma görevlisinin sorunlarını tespit etmek ve akademik ve bilimsel gelişime katkı sunmak isteyen genç araştırmacıların katkılarıyla kaleme alınmıştır. Bu vesileyle raporun koordinasyon, planlama, yorum ve yazım aşamalarında emeği geçen **Genç Memur-Sen ve Genç Akademisyenler Birliği**'ne teşekkür ederiz.

Katkıda bulunanlar:

Ayşe ADIYAMAN

Batuhan PARMAKSIZ

Hasan SÖZEN

Mehmet Ali AK

Ömer Faruk UĞURLU

Vahdeddin ŞİMŞEK

Zeynep ÇETİN

1. GİRİŞ

Üniversiteler için kullanılan genel bir terim olan “akademi” adının, Eflatun’un (Platon) **Atina yakınlarındaki Akademeia adlı bir zeytinlikte, matematik, doğa bilimleri ve felsefe gibi çeşitli konularda öğrencilerine** ders vermesi sebebiyle, bu zeytinlikten geldiği kabul edilir. Akademi de görev yapan öğretmenlere ise akademisyen denilmektedir.

Akademisyenlik uzun ve meşakkatli bir yoldur. Araştırma görevlisi olarak başlanılan bu yol, her safhasında bir önceki safhada elde edilen bilgilerin daha da arttığı ve en nihayetinde profesör olarak sona eren bir sürece tekabül eder.

Akademisyenlik bir meslek olarak kabul edilmekle birlikte her safhasında farklı atama kuralları benimsenmiştir. Örneğin doktor öğretim üyeliği en çok dört yıl için (2547 sayılı Kanun 23/a), araştırma görevlileri ise en çok üç yıl için (2547 sayılı Kanun 33/a) atanabilirler. Aynı usulle yeniden atanabilmeleri de mümkündür.

Çalışmamız sadece araştırma görevlilerini kapsaması sebebiyle yapacağımız açıklamalar araştırma görevlilerine ilişkin olacaktır.

2547 sayılı Kanun 33/a maddesi genel kural olmakla birlikte Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) tarafından 2018 yılında yapılan düzenlemeyle birlikte akademisyenlik mesleğinin ilk kariyer basamağı olan araştırma görevliliğinin gündeminde 50/d kadrosu, güvencesiz meslek ve gelecek kaygısı sorunu olarak yer almaya başlamıştır. Sosyal medyada da çokça gündem olan 50/d sorunu binlerce araştırma görevlisinin lisansüstü eğitimine gelecek kaygısıyla devam etmesine, mobbing başta olmak üzere birçok sorunun görünür olmasına neden olmuştur. Çözülmeyi bekleyen bir sorun olarak 50/d kadrosuna sahip araştırma görevlilerinin mesleklerine ilişkin sorunları Eğitim Bir-Sen’in de öncelikli gündeminde yer almaktadır.

Eğitim Bir-Sen, Genç Memur-Sen ve Genç Akademisyenler Birliği olarak 50/d sorununa ilişkin oluşturduğumuz bu rapor, 50/d kadrosuna sahip araştırma görevlilerinin sorunlarını tüm boyutlarıyla ortaya koymayı, bu sorunlara ilişkin çözüm önerilerini belirlemeyi ve politika tavsiyesinde bulunmayı amaçlamaktadır.

Bu kapsamda, 50/d sorunu, ilk olarak hukuki mevzuat açısından ele alınmış, mevzuattaki durum ve çelişkiler dile getirilmiştir. İkinci başlıkta yurtdışında araştırma görevlilerinin durumları örnekler ve konu üzerine yapılan akademik çalışmalar ile geniş kapsamlı bir şekilde ele alınmış, üçüncü başlıkta ise ülkemizde konu hakkında yapılan akademik çalışmalar değerlendirilerek meslek tanımına ilişkin belirsizlik başta olmak üzere, güvencesiz bir meslek olarak yarattığı sorun ve kaygılar incelenmiştir. Son olarak, 50/d meselesinin ülkemizdeki temel sorunlarını tespit etmek amacıyla konunun birincil muhatabı olan bini aşkın araştırma görevlisiyle yapılan nicel anket çalışması ve nitel mülakatlar ile 50/d sorununa ilişkin birincil kaynaklara ulaşılmış, elde edilen veriler çözüme ilişkin sonuçlara ulaşmak ve politika tavsiyesi oluşturmak için kullanılmıştır.

Eğitim Bir-Sen olarak, kurumsal ilkelerimiz çerçevesinde ülkemizin kalkınmasının temel dayanak noktası olarak eğitimi görmekteyiz. Eğitimin önemli bir ayağı olan üniversitelerde yetişen genç akademisyenlerin gündeminde olan 50/d sorununun daha iyi anlaşılması, bu sorunun beraberinde yarattığı ve etkilediği başka sorunları tespit etmek amacıyla ortaya koyduğumuz bu rapor, sorunlara ilişkin çözüm önerilerini ve politika tavsiyelerini içermektedir. Nihayetinde varılmak istenen sonuç, 50/d kadrosu nedeniyle güvencesiz bir meslek haline gelen araştırma görevliliği mesleğini icra eden genç akademisyenlerin kaygılarını ve nitelikli akademik çalışmalar ortaya koymalarının önündeki engelleri kaldırmak, ülkemizin kalkınmasının temel dayanak noktası olan eğitimin kalitesinin artırılmasına vesile olabilmektir.

2. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araŐtirmanın amacı, 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin sorunlarının belirlenmesidir. Bu amaç doğrultusunda araştırmada aşağıdaki sorulara yanıt aranmıŐtır:

1. 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin mevcut özlük durumuna ilişkin sorunları nelerdir?
2. 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin görev tanımına ilişkin sorunları nelerdir?
3. 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin akademik performans kriterlerine bakıŐına ilişkin sorunları nelerdir?
4. 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin gelecek kaygısına ilişkin sorunları nelerdir?
5. 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin mobbinge maruz kalma durumuna ilişkin sorunları nelerdir?
6. 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin doktora sonrası kadro tercihlerine ilişkin sorunları nelerdir?
7. 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin doktora sonrası yurtdışına yönelimine ilişkin sorunları nelerdir?
8. 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin akademik performansına ilişkin sorunları nelerdir?
9. 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin kurum ve meslek aidiyetine ilişkin sorunları nelerdir?
10. 50/d kapsamında görev yapan araŐtirma görevlilerinin kurum desteğine ilişkin sorunları nelerdir?

3. HUKUKİ MEVZUAT

a. Öğretim Elemanlarının Gruplandırılması

2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda öğretim elemanları, doktor öğretim üyesi, doçent ve profesörler ile öğretim görevlileri ve araştırma görevlileri olmak üzere gruplandırılmıştır. Doktor öğretim üyesi, doçent ve profesörler “*öğretim üyesi*” olarak, araştırma görevlileri ve öğretim görevlileri ise “*öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanları*” olarak ifade edilmektedir.

Burada mevcut atama usul ve esasları da bu iki grup nazara alınarak, öğretim üyelerinin ataması ile öğretim üyesi dışındaki kadroların atanması şeklinde düzenlenmiştir.

Bu çalışmada sadece araştırma görevlilerine ilişkin atama usul ve esasları incelenecek ve çeşitli değişkenler açısından değerlendirilecektir.

b. Araştırma Görevlilerinin Atanmasında Uygulanacak Mevzuat

Yükseköğretimin genel usul ve esaslarını düzenleyen 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu, aynı zamanda öğretim elemanlarına ilişkin hükümleri de ihtiva etmektedir.

Kanunun “*Öğretim Elemanları*” başlıklı beşinci bölümü, öğretim üyelerinin ve öğretim elemanlarının görevleri ile yükselme ve atanmalarına ilişkin usul ve esasları genel hatlarıyla düzenlemektedir. Araştırma görevliliğine atanma ise, yine aynı bölümün 33’üncü maddesinde düzenlenmektedir.

Bunun yanında, 09.11.2018 tarihli Resmî Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren *Öğretim Üyesi Dışındaki Öğretim Elemanı Kadrolarına Yapılacak Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik* araştırma görevlilerinin atamalarında uygulanacak sınavlara ilişkin usul ve esasları düzenlemektedir.

Ayrıca üniversitelerin Yükseköğretim Kurumu'ndan görüş alarak yürürlüğe koydukları, birbirinden farklı kriterler belirleyebildikleri, akademik personel atama ve yükseltme yönetmelikleri bulunmaktadır.

c. Araştırma Görevlilerinin 33/a ve 50/d Statülerindeki Farklılıklar

Araştırma görevlileri, 2547 sayılı Yükseköğretim Kanununun 33'üncü maddesinde "yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim elemanı" olarak tanımlanmıştır. Yine aynı maddede, araştırma görevlisi olarak atanabilmek için "sınavın yapıldığı yılın ocak ayının birinci günü itibarıyla otuz beş yaşını doldurmamış olmak" gerekmektedir.

Araştırma görevliliğine atanma, ilgili kanunda iki farklı madde altında düzenlenmektedir. Bunlar 33. maddenin a fıkrası ile 50. maddenin d fıkrasıdır. Kanunun 33/a maddesindeki düzenlemeye göre araştırma görevlileri, "ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi, Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevleri kendiliğinden sona erer. (Ek cümle: 21/4/2005 – 5335/10 md.) Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler."

Aynı Kanununun lisansüstü eğitimi düzenleyen 50'nci maddesinin d fıkrası ise, lisansüstü eğitim yapan öğrencilerin çalışmalarını desteklemek amacıyla burs verilebileceği gibi her defasında bir yıl için araştırma görevlisi olarak atanabileceklerini belirtmektedir.

18/06/2017 tarihli değişiklik ile kanuna eklenen Ek. 38'inci madde de araştırma görevlilerinin Kanunun 33/a maddesinde belirtilen usule göre 50/d maddesinde belirtilen süreler ile atanabileceğini düzenleyerek istisnai olarak düzenlenen bir hükmü genel kural haline getirmiştir. Buna göre;

Yükseköğretim kurumları araştırma görevlisi kadrolarına atamalar, 33'üncü maddede belirtilen usule uygun olarak 50'nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamında yapılır. Bu kapsamda atanarlardan doktora veya sanatta yeterlik eğitimlerini tamamlayanların en fazla %20'si doktora veya sanatta yeterlik eğitimini tamamladıkları kurumların senatolarınca belirlenen ve Yükseköğretim Kurulunca onaylanan performansa dayalı kriterler çerçevesinde doktor öğretim üyesi kadrolarına atanabilir. Bu kapsamda atanamayanların, doktora veya sanatta yeterlik eğitimini tamamladıkları kurumların öğretim üyesi kadrolarına atanabilmeleri için en az bir eğitim öğretim yılı yurt içinde veya yurt dışında farklı bir yükseköğretim kurumunda çalışması gerekir. Bu madde kapsamında atanarlara 35'inci maddeye göre yurt içinde başka bir yükseköğ-

retim kurumlarındaki doktora veya sanatta yeterlik eğitim süreleri için mecburi hizmet yüklenemez.

50'nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendi hükümlerine göre araştırma görevlisi kadrolarına atanıp, doktora veya dış hekimliğinde, eczacılıkta ve veteriner hekimlikte uzmanlık ya da sanatta yeterlik eğitimini tamamlamış olanların kadro ile ilişkileri kendiliğinden kesilir. Bu kapsamda atanıp tezli yüksek lisans eğitimini tamamlamış olanların araştırma görevlisi kadrolarıyla ilişkileri en fazla altı ay süreyle daha devam eder. Altı aylık süre içerisinde devlet yükseköğretim kurumlarında alanıyla ilgili doktora veya sanatta yeterlik eğitimine başlamayanların araştırma görevlisi kadrolarıyla ilişkileri kendiliğinden kesilir (Ek fıkra:15/4/2020-7243/16 md.).

Yukarıda görüleceği üzere, doktora çalışmasını bitirenlerin sadece %20'sinin doktora eğitimini tamamladıkları üniversiteye atabilmelerine izin verilmiştir. Geri kalan %80'in, doktora eğitimini tamamladığı üniversiteye atanabilmesi için, yurt içinde veya yurt dışında bir yükseköğretim kurumunda en az bir eğitim öğretim yılı çalışması gerekmektedir. Yine 50/d maddesine göre atanıp da yüksek lisans eğitimlerini tamamlayanların, doktora eğitimine altı ay içinde başlamaları kanuni zorunluluk haline getirilmiş, altı ay içinde eğitime hangi nedenle olursa olsun başlayamayanların kurumları ile ilişkilerinin kesileceği ifade edilmiştir.

d. Kanun Değişikliği Üzerine Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı'nın Çıkarılmış Olduğu Genelge

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı, 18/06/2017 tarihli Kanun değişikliği üzerine, tüm üniversitelere gönderdiği 82444403-200-E.78513 sayılı 15.11.2017 tarihli yazı ile Ek.38'inci maddenin uygulanmasında;

- 1- 01.01.2018 tarihinden önce 2547 sayılı Kanunun 33'üncü maddesi kapsamında atanan araştırma görevlilerinin yeniden atanması haricinde 01.01.2018 itibarıyla 2547 sayılı Kanunun **33'üncü maddesinin (a) fıkrası kapsamında atama yapılmamasına,****
- 2- 01.01.2018 tarihi itibarıyla, 1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun kapsamında ilk defa yapılacak atamalar için, **araştırma görevlisi haricindeki öğretim üyesi dışındaki öğretim elemanı** kadrolarına kullanım izni talep edilmesine,**
- 3- Eğitim Bilimleri, Fen Bilimleri, Güzel Sanatlar, Sağlık Bilimleri ve Sosyal Bilimler Enstitülerine araştırma görevlisi kadro kullanım izni taleplerinin ilgili fakülte veya yüksekokulların anabilim dallarından yapılmasına,**

- 4- 01.01.2018 tarihi itibarıyla 2547 sayılı Kanunun 50'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamında olup bu kanunun 35'inci maddesi kapsamında geçici kadro tahsisi yapılan ve doktora veya sanatta yeterlik eğitimlerini tamamlayan araştırma görevlileri ile başarısızlık nedeniyle veya kadroya atanma zamanında yürürlükte bulunan mevzuat uyarınca azami eğitim süreleri içinde eğitimlerini tamamlayamayan araştırma görevlilerinin kadro ile ilişkileri 2547 sayılı Kanunun 35'inci maddesi uyarınca geçici kadro tahsisi yapılan (görevlendirildikleri) kurum tarafından kesilerek boşalan kadroların iade işlemlerinin başlatılmasına,
- 5- 2547 sayılı Kanunun 50'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamında olup bu kanunun 35'inci maddesi kapsamında geçici kadro tahsisi yapılanlara mecburi hizmet yüklenmeyecek olup 01.01.2018 tarihinden önce geçici kadro tahsisi yapılanlardan bu tarihten önce 2547 sayılı Kanunun 33'üncü maddesi kapsamında yeniden ataması yapılmayanların mecburi hizmet yükümlülükleri de kaldırılmış sayılmasına,
- 6- Yardımcı doçent kadrolarına atamadaki %20 kotasının uygulanmasında;
- a) Bir önceki takvim yılında ilana çıkılan üniversitede 2547 sayılı Kanunun 50'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamında istihdam edilerek doktora ya da sanatta yeterlik eğitimini tamamlayan araştırma görevlisi sayısının bir bütün olarak **dikkate alınmasına** (2547 sayılı Kanunun 35 inci maddesi uyarınca geçici kadro tahsisi yapılanlar da bu kapsamda değerlendirmeye alınacaktır.),
- b) Kota sayısının küsuratlı olması halinde bu sayının yukarıya doğru **yuvartanmasınasına**,
- c) Senatoca belirlenen ve Yükseköğretim Kurulunca onaylanan performansa dayalı kriterleri sağlayan araştırma görevlilerinin yardımcı doçent kadrolarına başvuru haklarının doktora/sanatta yeterlik eğitimlerini tamamladıkları tarihten itibaren 1 yıl sonra **sona ermesine**,
- ç) Öğretim Üyeliğine Yükseltilme ve Atanma Yönetmeliği uyarınca yardımcı doçent kadrosunun ilan edilmek üzere Basın İlan Kurumuna gönderilme tarihi esas alınarak, ilan metninde, kadroya 2547 sayılı Kanunun 50'nci maddesinin birinci fıkrasının (d) bendi kapsamında istihdam edilerek doktora veya sanatta yeterlik eğitimlerini üniversite bünyesinde tamamlayanların başvuru hakkının bulunup bulunmadığı hususunun **belirtilmesine**,

Yükseköğretim Genel Kurulu'nun 14.09.2017 tarihli toplantısında karar verilmiştir. Bu kapsamda 1 Ocak 2018 tarihi itibarıyla %20 kotasıyla yardımcı doçent kadrolarına atama yapılabilmesi için, üniversite senatoları tarafından belirlenen performansa dayalı kriterlerin Yükseköğretim Kurulu Başkanlığına ivedilikle gönderilmesi istenmektedir.

Ayrıca 78 sayılı Yükseköğretim Kurumları Öğretim Elemanlarının Kadroları Hakkında Kanun Hükmünde Kararnamenin 5'inci maddesi uyarınca kullanım izni talep edilecek öğretim elemanı kadrolarında;

- a) *“Lisans düzeyinde eğitim yapılan birimler için (Rektörlük birimleri dahil) öğretim görevlisi kadro kullanım izni talepleri, 2547 sayılı Kanununun 31'inci maddesi uyarınca sadece öğretim üyesi temininde güçlük çekildiği düşünülen birimler için değerlendirilecek, bunun dışında lisans düzeyinde eğitim yapan birimler için ise öğretim görevlisi kadro kullanım izni taleplerinde doktora/sanatta yeterlik eğitimini tamamlamış olma şartı aranması durumunda talep değerlendirilebilecektir.”*
- b) *“Antropoloji, Arkeoloji, Coğrafya, Felsefe, Psikoloji, Sosyoloji, Tarih ve Türk Dili ve Edebiyatı bölümüne yapılacak kadro izin taleplerinin bu bölümler altında kurulacak farklı anabilim dallarından yapılması halinde Kurulumuzca değerlendirmeye alınabilecektir”* denilerek maddenin uygulanmasına ilişkin esaslar belirtilmiştir.

YÖK bu yazısı ile kanuni bir hakkın kullanılmasında kısıtlamaya gitmiş, “senatoca belirlenen ve Yükseköğretim Kurulunca onaylanan performans dayalı kriterleri sağlayan araştırma görevlilerinin yardımcı doçent kadrolarına başvuru haklarının doktora/sanatta yeterlik eğitimlerini tamamladıkları tarihten itibaren 1 yıl sonra **sona ermesine**” karar vermiştir.

e. Araştırma Görevlilerinin Mecburi Hizmet Yükümlülüklerine İlişkin Yükseköğretim Yürütme Kurulunun Güncel Kararının Değerlendirilmesi

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı 08.04.2021 tarihli yazısı ile tüm devlet üniversitelerine gönderdiği yazıda,

- 1- Yüksek lisans eğitimleri için 2547 sayılı Kanununun 35'inci maddesi gereğince görevlendirilenlerden eğitimi tamamlanıp kendi üniversitesine kadro iadesi yapılanların yüksek lisans ilişkin mecburi hizmet yükümlülüklerinin, kadrosunun bulunduğu üniversitede çalışmaya başladıkları tarih itibari ile başlatılmasına,*
- 2- Yüksek lisans ve doktora veya sanatta yeterlilik eğitimleri için 2547 sayılı Kanununun 35'inci maddesi gereğince görevlendirilenlerden doktora ve sanatta yeterlilik eğitimi tamamlamadan kendi üniversitesine kadro iadesi yapılanların yüksek lisans ilişkin mecburi hizmet yükümlülüklerinin, kadrosunun bulunduğu üniversitede çalışmaya başladıkları tarih itibari ile başlatılmasına, doktora veya sanatta yeterliliğe ilişkin mecburi hizmet yükümlülüklerinin ise doktora veya*

sanatta yeterlilik eğitiminin tamamlamasından itibaren ve yüksek lisansa ilişkin mecburi hizmet yükümlülüğü tamamlandıktan sonra başlatılmasına,

- 3-** *Doktora veya sanatta yeterlilik eğitimleri için 2547 sayılı Kanununun 35'inci maddesi gereğince görevlendirilenlerden doktora ve sanatta yeterlilik eğitimi tamamlamadan kendi üniversitesine kadro iadesi yapılanların doktora veya sanatta yeterliliğe ilişkin mecburi hizmet yükümlülüklerinin doktora veya sanatta yeterlilik eğitiminin tamamlamasından sonra başlatılmasına, karar verildiği bildirilmiştir.*

YÖK bu yazısının ikinci ve üçüncü fıkralarında ifade edilen kararlar ile araştırma görevlilerinin hizmetlerine ilişkin bir hak mağduriyeti yaratmıştır. Zira yüksek lisans ve doktora veya sanatta yeterlilik eğitimleri için birlikte görevlendirilen araştırma görevlilerinin, yüksek lisans eğitimi bittikten fakat doktora veya sanatta yeterlilik eğitimi tamamlanmadan önce kadrolarının bulunduğu üniversiteye dönmeleri halinde öncelikle yüksek lisans eğitimlerine ilişkin mecburi hizmetlerini tamamlayacaklardır. Fakat doktora veya sanatta yeterlilik eğitimi bitmeden yüksek lisans mecburi hizmeti tamamlanan araştırma görevlileri, doktora veya sanatta yeterliliğe ilişkin mecburi hizmet yükümlülüklerinin başlaması için eğitimlerinin bitmesini beklemeleri gerektirir. Aynı şekilde doktora veya sanatta yeterlilik eğitimleri için görevlendirilen araştırma görevlilerinin, doktora veya sanatta yeterlilik eğitimi tamamlanmadan önce kadrolarının bulunduğu üniversiteye dönmeleri halinde mecburi hizmet yükümlülükleri, doktora veya sanatta yeterlilik eğitimleri tamamlandıktan sonra başlayacağı ifade edilmiştir.

Her ne kadar Yükseköğretim Kurulu Başkanlığının, görevlendirme amacı eğitim ile mecburi hizmeti ilişkilendirdiği görülmekte ise de araştırma görevlilerinin eğitimleri tamamlanmadan önce kadrolarının bulunduğu üniversitede vermiş oldukları hizmetleri adeta yok sayılmıştır.

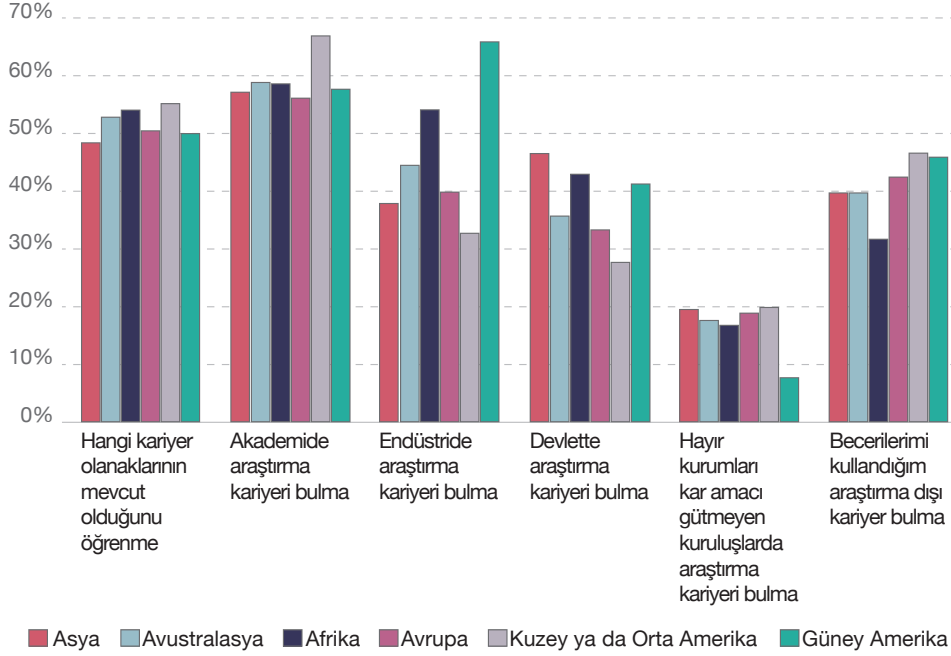
Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmeliğin 4'üncü maddesinin son fıkrasında, araştırma görevlisinden görevlendirme ile ilgili alınacak kefalet senedinde, lisansüstü eğitim-öğretiminin tamamlanmasından ne kadar süre sonra kadroyu tahsis eden üniversite veya yüksek teknoloji enstitüsüne döneceğini belirten bir hükümde yer verilmesi zorunlu hüküm olarak ifade edilmiştir. Bununla birlikte eğitim öğretimleri devam ederken kadrolarının bulunduğu üniversitelere dönen araştırma görevlileri için açık bir düzenleme yapılmamıştır. Hal böyle iken kadrosunun bulunduğu üniversiteye hizmet sunan araştırma görevlilerinin mecburi hizmet başlangıç tarihlerinin eğitim sonuna bırakılmış olması büyük bir hak ihlalidir.

4. YURT DIŞINDA ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ UYGULAMASI VE ÜLKEMİZ UYGULAMASI İLE KARŞILAŞTIRILMASI

Lisansüstü eğitim sürecini kapsayan araştırma görevliliği mesleğine dair en büyük sorun doktora eğitimi sonrası akademi sektöründe mesleğe devam edip edilemeyeceğine ilişkindir. Dünyanın birçok yerinde sözleşmeli ve güvencesiz olarak icra edilen araştırma görevliliği akademik kariyerin ilk basamağı olmasına rağmen, araştırma görevlilerinin doktora eğitimi sonrası akademide kalma oranı oldukça düşüktür. Nature'un 6 binin üzerinde doktora yapan katılımcıyla yapmış olduğu çalışmaya ilişkin yayınlamış olduğu raporda en büyük endişelerinin sorulması üzerine katılımcıların yüzde 79'u doktora sonrası iş bulma konusundaki endişelerini dile getirmişlerdir (Lauchlan, 2019, s. 12). Aynı araőtirmada doktora sonrası kariyer planlamaları sorulduğunda katılımcıların yüzde 56'sının ilk tercihi akademide kalmak olmaktadır. Akademi sektörünü takiben sanayi, medikal, devlet ve kar amacı gütmeyen kuruluşlar yer almaktadır (Lauchlan, 2019, s. 23). Bununla birlikte Asya, Avrupa, Amerika, Afrika ve Avustralya kıtalarından katılımcıların olduğu araőtirmada "AŞağıdakilerden hangisi, eğitim aldığınız ülkedeki doktora öğrencileri için en zor olanıdır?" sorusu sorulduğunda katılımcıların verdikleri cevaplar Şekil 1'de gösterilmektedir.

Şekil 1. Eğitim aldıkları ülkede doktora öğrencilerine zor gelen durumlar

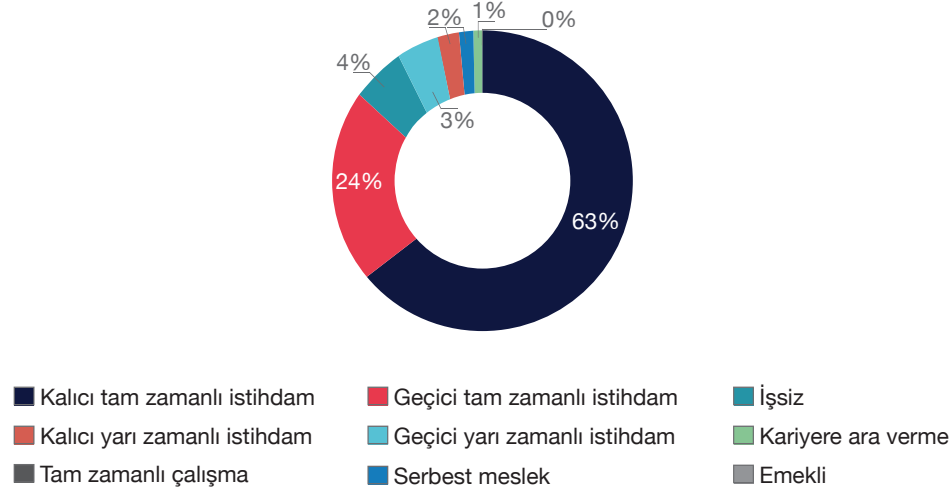
Q : Aşağıdakilerden sizlerin söylemiş olduğunuz zorluklardan hangisi eğitim aldığınız ülkedeki doktora öğrencileri için en zor durumdur? (Maksimum 3)



Kaynak: Lauchlan, 2019, s. 31.

Şekil 1'den de anlaşılacağı üzere doktora yapan katılımcıların ülkelerinde en büyük mücadele alanının doktora sonrası akademide iş bulmak olduğudur.

Avrupa Bilim Vakfı'nın (European Science Foundation – ESF) Frankfurt Goethe Üniversitesi, Maastricht Üniversitesi, Münih Teknik Üniversitesi, Bükreş Üniversitesi, Lüksemburg Üniversitesi, Split Üniversitesi, Avusturya Bilim ve Teknoloji Enstitüsü, Lüksemburg Bilim ve Teknoloji Enstitüsü, AXA Araştırma Fonu gibi kurumlardan doktora mezunu 2 bin kişinin üzerinde katılımcıyla gerçekleştirmiş olduğu araştırmada, doktora mezunlarının güncel iş durumlarıyla ilgili bulguları Şekil 2'de gösterilmiştir.

Şekil 2. Doktora mezunlarının güncel iş durumu

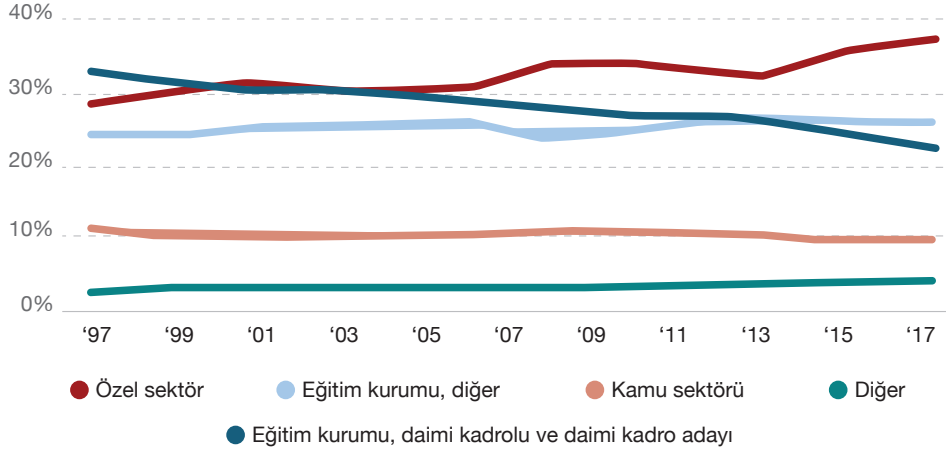
Kaynak: Boman, 2017, s. 36

Şekil 2'ye göre, araştırmada doktora mezunlarının yüzde 63'nün kalıcı tam zamanlı işte çalıştığı belirtilirken yüzde 27'si geçici işlerde çalışmakta ve yüzde 4'ünün de işsiz olduğu anlaşılmaktadır.

Aynı raporda kalıcı akademisyen olabilmenin eksikliğiyle beraber mezunların üçte ikisinin (yüzde 47'si üniversiteler olmak üzere) akademi sektöründe çalıştıkları belirtilmektedir (Boman, 2017, s. 66).

Belçika'nın Hollandaca konuşulan bölgelerinde yapılan bir başka çalışmada ise bu oran daha da düşmekte, doktora mezunlarının sadece yüzde 30'u, post-doktora mezunlarının yüzde 10'u akademiye iş bulabilmekte ve yalnızca yüzde 3'ü profesör olabilmektedir (Hendrix, 2014).

ABD için de doktora mezunlarının akademik sektörde iş bulma oranı giderek düşmekte ve daha çok özel sektöre yönelmektedirler. ABD Ulusal Bilim Vakfı'nın (NSF) 2017 yılında yayınladığı doktora mezunu araştırmasına göre akademi sektörü mezun arzına ayak uydurmakta zorlanmaktadır. Buna göre özel sektörde istihdam edilen doktora mezunları sayısı yüzde 42'ye yükselirken, akademik sektörde istihdamı yüzde 43'e gerilemiştir. Doktora öğrencilerinin kadrolu pozisyonda istihdam edilme oranı ise 1997'den bu yana yüzde 10 düşüşle yüzde 23'lere kadar gerilemiştir (Langin, 2019). Şekil 3'te görsel olarak yıllara göre ABD'deki doktora mezunlarının sektörel olarak istihdam dağılımları gözlenmektedir.

Şekil 3. Yıllara göre ABD'deki doktora mezunlarının sektörel olarak istihdam dağılımları

Ayrıca ABD'de yüzde 3,6 olan toplam işsizlik oranı içerisinde yüzde 1,5 dilimlik kısmı doktora mezunları oluşturmaktadır (Langin, 2019).

Türkiye ile karşılaştırıldığında yukarıda bahsedilen ülkelerde eğitim sektörü serbest piyasa ekonomisi içerisinde genellikle özel sektör yönetimindedir ve rekabete dayalı istihdam süreci işletilmektedir. Türkiye'de ise istihdam kapasitesi ve sektörel açıdan düşünüldüğünde doktora mezunlarının özel sektörden ziyade kamu sektöründe iş bulma/arama ihtimali daha yüksek olması gerekirken kamuya alımlardaki mevzuatlarda buna ilişkin bir düzenleme bulunmamaktadır. Ayrıca, Türkiye'de mevcut 207 üniversitenin 129'u devlet üniversitesidir. Güçlü ve Yılmaz'ın (2019) araştırmalarında belirttiklerine göre Türkiye'deki devlet üniversitelerinde öğretim elemanı başına düşen öğrenci oranının, yüzde 15 olan OECD ortalamasına ulaşılabilmesi için 325 bin yetişmiş öğretim elemanına ihtiyaç bulunmaktadır. Doktora mezunlarının sayısı yıldan yıla artarken mevcut durumda lisansüstü (Yüksek Lisans + Doktora) öğrenci sayısı 398.243'tür (YÖK, 2020a). YÖK verilerine göre devlet üniversitelerinde mevcut araştırma görevlisi sayısı 46.723'tür (YÖK, 2020b). Dolayısıyla lisansüstü öğrenim sırasında istihdam edilen araştırma görevlisi oranı yüzde 11 civarındadır. Bu durumda, dünyadaki diğer uygulamalarla karşılaştırıldığında Türkiye'de güvencesiz ve sözleşmeli Araştırma Görevlisi mesleğine ilişkin sorunların başında, yetişmiş öğretim elemanı ihtiyacı varken, doktora sonrası işsizlik ve gelecek kaygısı yaratan 50/d kadrosunun varlığı gelmektedir. Doktora sonrası kariyerlerine akademik sektörde devam etmek isteyen 50/d'li araştırma görevlilerinin işsizlik ve gelecek kaygısı yaşamalarına neden olan bir başka husus da akademi sektörü dışındaki istihdam sorunudur. Araştırma ve geliştirmeye ilişkin doktora mezunu istihdamının azlığı ve kamu sektörüne alımlarda doktora mezunlarına ilişkin bir düzenleme bulunmadığı için araştırma görevlileri stresli lisansüstü eğitim sürecini bu kaygılarla yürütmektedir.

5. ALANYAZIN TARAMASI

Türkiye’de akademik personelin sorunlarına ilişkin çalışmalar kapsamında 50/d’li araştırma görevlilerine yönelik nicel ve nitel birçok çalışma bulunmaktadır. 50/d’li araştırma görevlilerinin ağırlıklı olarak sosyal, kültürel, ekonomik ve psikolojik yönlerini ele alan bu çalışmalar neticesinde 50/d probleminin güncelliğini koruduğu anlaşılmaktadır. Raporun bu bölümünde 50/d araştırma görevlilerine yönelik yapılmış akademik çalışmalar literatür taraması bağlamında ele alınacaktır.

Altay ve Tekin Epik (2016) 50/d’li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısını ve iş tutumuna etkisini, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi bünyesinde çalışan araştırma görevlileriyle katılımcı gözlem ve yarı yapılandırılmış görüşme tekniğiyle ölçmüştür. Bu bağlamda çalışmada 50/d’li 10 araştırma görevlisiyle yapılan görüşmede “motivasyon, iş doyumunu, örgütsel bağlılık, işe devam, performans” gibi iş tutumları incelenmiştir. İş güvencesizliğini “bireylerin çalışma yaşamında iş ilişkilerinin devam edip etmeyeceği konusunda yaşadıkları kaygı olarak” (s. 1274) tanımlayan çalışmaya göre bireyin yaşadığı sağlık problemleri, iş hayatındaki olumsuzluklar, ailevi ve sosyal sorunların sebeplerinden biri bireylerin yaşadığı iş güvencesizliğidir. Araştırmanın sonuçlarına göre katılımcılarının tamamının iş güvencesizliği yaşadığı tespit edilmiş ve bu durumun iş tutumlarını olumsuz etkilediği görülmüştür. Buna göre 10 katılımcıdan 5’i doktora sonrası kadro verilmeyeceği için motivasyonlarının olumsuz etkilendiğini belirtirken, 2 katılımcı kadro belirsizliğinden ötürü çalışma ihtiyacı duyduğu için motivasyonunu olumlu, diğer 3 katılımcı ise iş güvencesinin motivasyonları üzerinde etkisi olmadığını ifade etmiştir. 10 katılımcının 8’i mesleği sevdiği için iş tatmininden memnun olduğunu, 2’si güvencesizlik sebebiyle işlerinden soğuduklarını belirtmişlerdir. 10 katılımcıdan 9’u gelecekte kendilerini kurumda göremeyeceklerini düşündükleri için örgütsel bağlılıklarının düşük ol-

duğunu belirtmiştir. Son olarak 10 katılımcıdan 3'ü performansının düştüğünü, diğer katılımcılar ise kadro bulamama ihtimaline karşı akademik çalışmalarına daha fazla ağırlık verdiklerini ifade etmişlerdir. Bunların yanı sıra katılımcılar, iş güvencesizliğinin getirdiği kaygı ve stres neticesinde sinir, baş ağrısı, mide ve cilt sorunları gibi sağlık problemlerini olumsuz etkileyecek problemlerin ortaya çıktığını da belirtmişlerdir.

Çolak (2015) çalışmasında 50/d'li araştırma görevlilerinin karşı karşıya kaldığı güvencesiz çalışma biçimlerini incelemektedir. Bu bağlamda kapitalist üretim biçimi içerisinde değişim gösteren emeğin izini süren Çolak, "güvencesiz çalışma" durumunu Standing'in (2014) "prekarya" kavramını kullanarak açıklamıştır. Çalışmada, Standing'den aktarıldığı üzere prekarya, kavram olarak güvencesiz bir şekilde yaşamaya sebep olabilecek deneyimlerin, bireyin hayatını etkilemesi, değiştirmesi ve neticesinde güvenli bir gelişim hissinden mahrum kalması şeklinde ele alınmaktadır. Prekaryalaşma nitelikli emeğin de güvencesizleşmesi olarak yeni bir durumu belirttiği için bireyin, piyasanın gerektirdiği şekilde "başarılı" olsa dahi istihdamın dışında kalma riskini sürekli taşımaktadır. Dolayısıyla bu durum bireylerin sürekli endişeli ve yoksunluk hisseden bir halde bulunmalarına sebep olmaktadır. Kavramsal çerçeveden sonra araştırma görevlilerinin güvencesizlik anlamlandırmalarını inceleyen çalışmada Ankara ve Eskişehir'deki üniversitelerde çalışan 15'i kadın 9'u erkek olmak üzere 24 katılımcıyla derinlemesine mülakat tekniğiyle görüşme yapılmıştır. Sonuç olarak yüz yüze yapılan görüşmelerde araştırma görevlileri 50/d kadrosunun sebep olduğu güvencesizliğe vurgu yaparak sadece akademik problemlerle karşı karşıya kalmadıklarını aynı zamanda evlilik, ileriye dönük plan yapma ve yaşamlarını idame ettirme konularında da sorunlar yaşadıklarını belirtmişlerdir. Güvencesizliğin araştırma görevlilerinin bilimsel faaliyetlerini aksattığı hatta doktorasını bitirmeye yakın bazı araştırma görevlilerinin doktora eğitimleri sürerken üniversite dışında da iş arayışında olduğu anlaşılmaktadır. Bu çalışmanın neticesinde Çolak, mevcut şartların bir akademisyen kimliği inşa edemediği, mevcut şartların bir çıktısı olan güvencesizliğin hem çalışma hem de sosyal hayata sirayet ettiği, aile ilişkilerini zedelediği, araştırma görevlilerinin uzun vadeli kariyer planlamalarını sekteye uğrattığı sonucuna varmaktadır. Ayrıca mevcut şartların ürettiği güvencesizliğin adam kayırma, mobbing, hile gibi üniversitede olmaması gereken sorunları da tetiklediğine değinilmektedir.

Şengül Avşar ve Barış Pekmezci (2020) çalışmalarında farklı kadro çeşitliliğiyle atanan araştırma görevlilerinin görüşlerini anlamlandırmaya çalışmaktadır. Çalışmanın bulguları, farklı üniversitelerde istihdam edilen ve lisansüstü eğitimine devam eden 15 araştırma görevlisiyle gerçekleştirilen mülakat neticesinde nitel çalışma yöntemiyle elde edilmiştir. 50/d kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerinin 33/a kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerine kıyasla iş garantisine sahip olmamaları sebebiyle muhtelif kaygılara sahip olduklarına ve bu çekincelerin hem meslek hem de sosyal hayata yönelik olumsuz etkilere neden olduğuna dikkat çekil-

mektedir. Yapılan mülakatlarda araştırma görevlerinin kendilerini “kullan at, peçete” metaforu üzerinden tanımlamalarına, mevcut şartların güvensizliğe ve eşitsizliğe neden olduğuna değinilmiştir. Dolayısıyla geleceği inşa edecek üniversitelerde gelecek kaygısına ve işsizlik korkusuna yer olmamasının gerekliliği ve liyakatin esas olduğu ortamların inşa edilmesinin önemi vurgulanmıştır.

Bakır ve Eroğlu (2019) çalışmalarında prekaryanın akademideki yansıması olarak 50/d kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerinin yaşadıkları işsizliğe ve güvencesizliğe odaklanmıştır. Neo-liberal anlayışın üniversitelere de sirayet ettiğinin ifade edildiği çalışmada piyasacı söylemin, rekabet ve maliyet gibi kapitalist olguların üniversitelere hâkim olduğu belirtilmektedir. Geçmişte daimî olan kadrolar bugün süreli kadrolar haline gelmiş ve bu belirsizliğin muhatabı da mesleğin ilk yıllarındaki araştırma görevlileri olmuştur. Bu çalışmadaki bulgular doktora eğitimi sonrasında akademiyle ilişkisi kesilen 10 araştırma görevlisiyle yapılan derinlemesine mülakat neticesinde elde edilmiştir. Bakır ve Eroğlu, mevcut şartların doktoralı işsizler ordusu ürettiğine dikkat çekmektedir. Doktora eğitimi sonrası araştırma görevlilerinin ilişkisinin kesilmesi durumunun birey üzerinde ciddi psikolojik hasarlara sebebiyet verdiği dikkat çekilmektedir. Ayrıca 50/d kadro türü eleştirel ve özgür düşüncüyü tasfiye etmekte, istenileni sorgulamadan yapan, bireyci, çıkarını maksimize etme niyetinde olan kişilere alan açmaktadır. Bu durum akademik dil yerine piyasa dilinin akademiye hakimiyetini yansıtmaktadır.

Özsoy Başar (2019) çalışmasında araştırma görevlilerinin yurt dışındaki örneklere referansla istihdam süreçlerinin tarihsel serüvenine, seçilme, atanma ve görevlendirme işlemlerine odaklanmıştır. 50/d kadrosu kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerinin yaşadığı sorunlara, yükselmede yaşanan sıkıntılara, doktor öğretim üyesi kadrosuna görevlendirmelerde kota uygulamasına, 50/d kadrosunun sebep olduğu belirsizliğe ve güvencesizliğin, akademik insan kaynağının temelini oluşturan araştırma görevliliğine olan talep ve ilgiyi zedelediğine dikkat çekilmektedir. Ayrıca Başar’a göre 50/d maddesi ile istihdam edilen araştırma görevlilerinin eğitim süreçleri sonucunda kadroları ile ilişkisinin kesileceği gerçeği henüz mesleğinin başında olan araştırma görevlilerinin güvenceden yoksun olmalarına sebep olduğu gibi Anayasa’nın en temel hak olarak tanımladığı eşitlik ilkesine aykırı bir durumu ortaya çıkarmaktadır. Başar 50/d kadrosunun akademik personel yetiştirme sürecinin ve akademik başarının önünü kestiğini ifade etmektedir. Dolayısıyla mevcut düzenlemeler akademiye ilgiyi ve talebi arttırması gerekirken engel olduğu aşıkardır. Başar mevcut duruma çözüm olarak akademik insan kaynağının temelini oluşturan araştırma görevliliğine ilgiyi ve talebi arttıracak şekilde kadro güvencelerinin sağlanması, maddi olarak desteklenmesi, akademik ilerlemeye uygun ortamın hazırlanması ve görev tanımlarının net bir hüviyet kazanması gerektiğini belirtmektedir.

Aydın ve Özeren (2019) çalışmalarında araştırma görevlilerinin işe yabancılaşma olgusunu "anlamsızlık, güçsüzlük, kendine yabancılaşma, normsuzluk ve yalıtılmışlık" kavramları bağlamında incelemektedir. Çalışmada 15'i erkek 10'u kadın toplam 25 araştırma görevlisiyle yapılan yarı yapılandırılmış, derinlemesine mülakatta yabancılaşmanın ana sebeplerinin kanun ve statü belirsizliği, bireyler arasındaki eşitsizlik, psikolojik baskı ve kayırmacılık gibi sorunlardan kaynaklandığı sonucuna ulaşılmaktadır. 33/a ve 50/d'li araştırma görevlisi ayrımı yapmadan her iki kadroda da bulunan araştırma görevlilerine yapılan görüşmede özellikle kanuni haklardaki yetersizlikler bağlamında özlük haklarının yeterli olmadığı algısı problem olarak gözükmektedir. Aynı zamanda kanuni yetersizliğinin araştırma görevlileri arasındaki "eşitlik" ilkesiyle de çelişen bir durum ortaya çıkardığı vurgulanmaktadır. Özellikle "daimî kadro" ve "geçici kadro" şeklinde yapılan araştırma görevlisi ayrımının, kanuni düzenleme açısından eşitsizliğe neden olduğu görülmektedir.

Durmaz (2017) çalışmasında Guy Standing'in "prekarya" kavramı üzerinden "50/d'li araştırma görevlilerinin prekarizasyonu deneyimleme biçimlerini" incelemektedir. Prekarya sınıfının mensubu prekerlerin "gelecek kaygısı, öfke, dışlanmışlık, yabancılaşma, minnet duyma, itaatkâr olma, kendini değersiz görme, düşük verimlilik, statü kaybı ve örgütlü olmama hali" (s. 946-947) gibi farklı biçimlere maruz kaldığını Standing'den atıfla vurgulayan Durmaz, mevcut yasal durumda aynı sorunları yaşamaması muhtemel görülen 50/d'li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliğini mevzu bahis kavramsal çerçeveye incelemektedir. Çalışma kapsamında iş güvencesizliği noktasında 33/a ve ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinden ayrılan 50/d statüsündeki 13'ü kadın, 11'i erkek 24 araştırma görevlisiyle yarı-yapılandırılmış soru formu kullanılarak derinlemesine mülakat yapılmış ve araştırma görevlilerinin prekarizasyonu deneyimleme biçimi ölçülmüştür. Çalışma sonuç olarak 50/d'li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliğinden yoksun olmaları sebebiyle gelecek kaygısı, düşük verimlilik, kendini değersiz görme, dışlanmışlık hissi ve örgütsüzlük gibi sorunlarla karşı karşıya kaldıklarını vurgulamaktadır.

İzci'nin (2018) çalışmasında sahip olunan kadro türüne göre araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algısına göre dışlanma ve ötekileştirme davranışları saptanmıştır. Araştırma görevlilerinden iş tanımları dâhilindeki görevler ancak iş güvencesi sağlanmasının, çalışma arkadaşlarıyla iyi ilişkiler kurabilmesinin ve kurumun çalışmalar için yeterli imkânları hazırlamasının akabinde beklenebilir. Çalışmada, örgütsel adalet algısının yüksek olduğu bir ortamda araştırma görevlilerine karşı dışlanma ve ötekileştirme davranışlarının daha az olduğu ortaya çıkmıştır. Bu anlamda, kurumların aktif bir şekilde örgütsel adalet algısını yerleştirecek ve uygulayacak birtakım yöntemler geliştirmesi gerektiği saptanmıştır. Böylece, bulunduğu ortamdan dışlanmayacak araştırma görevlileri hem kurum kültürünü benimser hem de çalışmalarını daha kontrollü ve etkin biçimde gerçekleştirir. 257 araştırma görevlisine yapılan

anketin sonuçları da göstermiştir ki genel olarak örgütsel adalet algısı ve dışlanma ilişkisinde negatif yönlü bir ilişki mevcuttur, fakat bu ilişkinin 50/d’li araştırma görevlilerinde daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Doktoralarını tamamladıktan sonra kadrosuz kalınacağına bilinmesinin, 50/d’li araştırma görevlilerinin örgütsel adalet algısı açısından en düşük ortalamaya sahip olmasına neden olduğu anlaşılmaktadır.

Anıl, Ertuna ve Uysal (2015) makalelerinde, araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarını, cinsiyet, öğrenim durumu ve kadro türü değişkenlerine göre incelemiştir. Araştırma genel tarama modeli ile desenlenmiştir. Araştırma, devlet ve vakıf üniversitelerinden olmak üzere 555 araştırma görevlisine yapılmıştır. Ölçümler demografik bilgiler ve mesleki kısım olmak üzere iki alanda sınırlandırılmıştır. Alt yapısı hazırlanmadan açılan üniversitelerde öğretim elemanlarının yükleri her geçen gün daha da artmıştır. Özellikle, araştırma görevlileri, öğretim üyesine asistanlık yapmak, idari işler ile ilgilenmek, öğrencilerle ilgili dersler konusunda görüşmelerde bulunmak, lisansüstü eğitimini devam ettirmek ve araştırma yapmak gibi işlerin bir arada yapılmasından dolayı asıl işlerine vakit ayıramamasından kaynaklı problemler yaşamaktadır. Nitekim, araştırmaya göre iş doyumu en az olan kesimde araştırma görevlileridir. Ayrıca iş yükleri yüksek olan araştırma görevlilerinin iş güvencesi bulunmamakta ve kadro türüne göre mesleki sorunların da değiştiği anlaşılmaktadır. 33/a kadrosunun en önemli sorunu idari işler iken, ÖYP araştırma görevlilerinin ekonomi, 50/d araştırma görevlilerinin ise kadro güvencesizliği olmuştur.

Çinemre’nin (2014) çalışmasında Türkiye’deki İlahiyat Fakültesindeki araştırma görevlileri örnekleminde hareket edilerek araştırma görevlilerinin sorun ve beklentileri tespit edilmeye çalışılmıştır. 15 İlahiyat Fakültesi ve 171 araştırma görevlisi rastgele seçilerek anket çalışması yapılmıştır. Çalışmada araştırma görevlilerinin en önemli sorunları kaynaklara erişememe, görev tanımındaki belirsizlik, kadro güvencesinin olmaması ve çalışma koşullarının elverişsiz olması olarak belirtilmiştir. 33/a kadrosuna 2005 yılında kadro güvencesiyle ilgili bir ibare getirilirken 50/d araştırma görevlilerine herhangi bir düzenleme getirilmediği için hala bir bursiyer öğrenci niteliğinde hissettiği ve motivasyonunun kırıldığı üzerinde durulmuştur. 50/d statüsü ise pratik olarak bunun dışında bursiyer öğrenci statüsü gibi değerlendirilmiştir ve ODTÜ, Boğaziçi ve İstanbul Üniversitesinin başlattığı bu süreci diğer üniversiteler de uygulamaya başlamıştır. Çalışmanın üzerinde durduğu bir diğer nokta iş tanımının net olarak belli olmamasıdır. Bu belirsizlikten dolayı araştırma görevlileri sekreteryaya, öğretim üyelerinin derslerine girmek, sınav sorusu hazırlamak gibi farklı işlerle de ilgilenmek zorunda kaldığından zihinsel ve bedensel yorgunluğa maruz kalmaktadır. Dolayısıyla asıl işi olan araştırma yaparak bilime katkıda bulunma vazifesine dair gerekli enerjiyi alamadığı belirtilmiştir.

Korkut, Yalçınkaya ve Muştan’ın (1999) çalışmasında genel olarak araştırma görevlilerinin sorunları tespit edilmiş ve bu yönde önerilerde bulunulmuştur. Çalışmaya göre, araştırma görevlilerin görev tanımı yeterince açık değildir, araştırma görevlileri-

nin yarısından fazlası yasayla belirlenmemiş sekreteryaya ve danışman asistanı gibi işlerle de meşgul olmaktadır. Korkut, Yalçınkaya ve Muştan yasa maddelerince tek tek araştırma görevlisi haklarının belirlenmesi gerektiğine ve belirlenen tanımlar dışında işler yaptırılmamasının önemine dikkat çekmektedir. Bununla birlikte, araştırma görevlisi olarak çalışan kişiler “derslere girmeli mi?, sadece araştırma ve ilgili işleri mi yürütüyor olmalı, idari işler ile ilgilenmeli mi?” gibi soruların kesin yanıtının olması gerektiği önerilmiştir. Çalışmaya göre en önemli sorun alanı olarak bir akademisyenin yetişeceği ilk adım olan araştırma görevliliğine gereken önemin verilmemesi ve bir ara kurum gibi kullanılmasıdır. 33/a kadrosuyla 50/d kadrosu arasındaki atama farkının bir statü farkı doğurduğunun altı çizilmiştir.

Urlu'ya (2010) göre, toplumda yetkin bireylerin yetişmesi için akademi alanında da iş tatmininin yüksek olması önemli bir gerekliliktir. Bu çalışmada, Sakarya üniversitesi özelinde araştırma görevlilerinin örgütsel ve bireysel iş tatmininin niteliği ölçülmektedir. 50/d kadrosunda olan araştırma görevlilerinin %75,3'ü gelecek kaygılarının arttığını belirtmiştir. Ankete katılanların %68,6'sı 50/d kadrosunda olan araştırma görevlileridir. Bu bağlamda, çalışmada iş tatmininin 50/d kadrosunda bulunan araştırma görevlilerini önemli derecede etkilediği tespit edilmiştir.

Mevcut çalışmalar ışığında 50/d kadrosunun uygulandığı tarihten itibaren sorunlu ve muğlak bir durum teşkil ettiği anlaşılmaktadır. Bu bağlamda yapılan çalışmalarda 50/d'li araştırma görevliliği kadrosunun mobbing, gelecek kaygısı, aidiyet sorunu, iş güvencesizliği gibi mesleki problemlerin yanı sıra ruhsal ve fiziksel sağlık sorunlarına yol açtığı görülmektedir. Dolayısıyla Türkiye'de akademinin önemli bir problemi olan 50/d araştırma görevlilerinin sorunlarının ve yaklaşımlarının incelenmesinin gerekliliği aşikârdır. Bu rapor mevcut literatüre ek olarak 50/d'li araştırma görevlilerinin sorun ve yaklaşımlarını incelemeyi ve söz konusu sorunlara çözüm önerileri sunmayı hedeflemektedir.

6. YÖNTEM

a. Araştırmanın Deseni

50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin sorunlarının belirlenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada, karma araştırma yöntemi kullanılmıştır. Creswell'in tanımlamasına göre karma araştırma yöntemi: "Araştırmacının, araştırma problemlerini anlamak için hem nicel veriler (kapalı uçlu) hem de nitel veriler (açık uçlu) topladığı iki veri setini birbiriyle bütünleştirdiği ve daha sonra bu iki veri setini bütünleştirmenin avantajlarını kullanarak sonuçlar çıkardığı, sağlık, sosyal ve davranış bilimleri alanında kullanılan bir araştırma yaklaşımıdır" (Creswell, 2017, 2).

b. Katılımcılar

Çalışmanın katılımcıları, amaçsal örnekleme yöntemlerinden ölçüt örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. "Bir araştırmada gözlem birimleri belli niteliklere sahip kişiler, olaylar, nesnelere ya da durumlardan oluşturulabilir. Bu durumda örneklem için belirlenen ölçütü karşılayan birimler (nesnelere, olaylar vb.) örnekleme alınırlar" (Büyüköztürk, Kılıç Çakmak, Akgün, Karadeniz ve Demirel, 2020, 94-95). Bu çalışmada, 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin sorunlarının belirlenmesi amaçlandığı için nicel verilerin toplanmasında, Türkiye'de 2020-2021 eğitim-öğretim yılında Devlet ve Vakıf Üniversitelerinin çeşitli fakülte ve enstitülerinde 50/d kapsamında görev yapan 1122 araştırma görevlisi katılımcıları oluşturmuştur. Böylece mevcut durumla ilgili ülke geneline yönelik daha kapsayıcı betimlemeler yapılmıştır. Nitel verilerin toplanmasında ise Türkiye'nin çeşitli üniversitelerinde görev yapan ve eğitim gören toplam yedi katılımcıyla görüşülmüştür.

Nitel verilerin toplanmasında araştırmaya katılanların yaş ve cinsiyete göre dağılımı Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1. Nicel verilen toplanmasında araştırmaya katılanların yaş ve cinsiyete göre dağılımı

	Yaş				Toplam	
	22-25 yaş arası	26-30 yaş arası	31-35 yaş arası	36 yaş ve üstü		
Cinsiyet		68	223	124	9	424
	Kadın	16,0%	52,6%	29,2%	2,1%	100,0%
		45,9%	38,9%	35,3%	18,0%	37,8%
	Erkek	80	350	227	41	698
	11,5%	50,1%	32,5%	5,9%	100,0%	
	54,1%	61,1%	64,7%	82,0%	62,2%	
Toplam	148	573	351	50	1122	
	13,2%	51,1%	31,3%	4,5%	100,0%	
	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	

Tablo 1’de verildiği gibi araştırmaya katılan 1122 katılımcının 424’ü (%37,8) kadın ve 698’i (%62,2) erkektir. Kadın katılımcıların 68’i (%16) 22-25 yaş aralığında; 223’ü (%52,6) 26-30 yaş aralığında; 124’ü (%29,2) 31-35 yaş aralığında ve 9’u (%2,1) 36 yaş ve üstündedir. Araştırma katılan 698 erkek katılımcının yaş dağılımlarına bakıldığında 80’i (%11,5) 22-25 yaş aralığında; 350’si (%50,1) 26-30 yaş aralığında; 227’si (%32,5) 31-35 yaş aralığında ve 41’i (%5,9) 36 yaş ve üstündedir. Bu verilere dayanarak araştırmaya katılan hem erkek hem de kadın katılımcıların büyük çoğunluğunun (%51,1) 26-30 yaş aralığında olduğu ve azınlığının (%4,5) 36 yaş ve üstünde olduğu söylenebilir.

Nicel verilen toplanmasında araştırmaya katılanların eğitim düzeyi ve çalışma alanına göre dağılımı Tablo 2’de gösterilmiştir.

Tablo 2. Nicel verilen toplanmasında araştırmaya katılanların eğitim düzeyi ve çalışma alanına göre dağılımı

		Eğitim düzeyi				Toplam
		Yüksek lisans devam	Yüksek lisans mezun	Doktora devam	Doktora mezun	
Sosyal Bilimler		132	6	376	13	527
		25,0%	1,1%	71,3%	2,5%	100,0%
		46,0%	33,3%	49,1%	25,5%	47,0%
Fen Bilimleri		92	7	223	28	350
		26,3%	2,0%	63,7%	8,0%	100,0%
		32,1%	38,9%	29,1%	54,9%	31,2%
Çalışma alanı Eğitim Bilimleri		16	1	73	4	94
		17,0%	1,1%	77,7%	4,3%	100,0%
		5,6%	5,6%	9,5%	7,8%	8,4%
Sağlık Bilimleri		47	3	92	5	147
		32,0%	2,0%	62,6%	3,4%	100,0%
		16,4%	16,7%	12,0%	9,8%	13,1%
Konservatuar		0	1	2	1	4
		0,0%	25,0%	50,0%	25,0%	100,0%
		0,0%	5,6%	,3%	2,0%	,4%
Toplam		287	18	766	51	1122
		25,6%	1,6%	68,3%	4,5%	100,0%
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Tablo 2'ye göre, araştırmaya katılan ve çalışma alanı Sosyal Bilimler olan 527 katılımcının 132'si (%25) yüksek lisans eğitimine devam ediyor; 6'sı (%1,1) yüksek lisans mezunu; 376'sı (%71,3) doktora eğitimine devam ediyor; 13'ü (%2,5) doktora mezunudur. Çalışma alanı Fen Bilimleri olan 94 katılımcının 92'si (%26,3) yüksek lisans eğitimine devam ediyor; 7'si (%2) yüksek lisans mezunu; 223'ü (%63,7) doktora eğitimine devam ediyor; 28'i (%8) doktora mezunudur. Çalışma alanı Eğitim Bilimleri olan 94 katılımcının 16'sı (%17) yüksek lisans eğitimine devam ediyor; 1'i (%1,1) yüksek lisans mezunu; 73'ü (%77,7) doktora eğitimine devam ediyor; 4'ü (%4,3) doktora mezunudur. Çalışma alanı Sağlık Bilimleri olan 147 katılımcının 47'si (%32) yüksek lisans eğitimine devam ediyor; 3'ü (%2) yüksek lisans mezunu; 92'si (%62,6) doktora eğitimine devam ediyor; 5'i (%3,4) doktora mezunudur. Çalışma alanı Konservatuar olan 4 katılımcıdan yüksek lisans eğitimine devam eden bulunmamaktadır. Bunların 1'i (%25) yüksek lisans mezunu; 2'si (%50) doktora eğitimine devam ediyor; 1'i (%25) doktora mezunudur. Elde edilen bu verilere göre, her çalışma alanındaki katılımcıların büyük çoğunluğunun (%68,3) doktora eğitimine devam ettiği, çok azının ise (%4,5) doktora mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Nicel verilen toplanmasında araştırmaya katılanların illere göre dağılımı Tablo 3'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Nicel verilen toplanmasında araştırmaya katılanların illere göre dağılımı

<i>İl</i>	<i>n</i>	<i>%</i>	<i>İl</i>	<i>n</i>	<i>%</i>
Adana	17	1,5	Kocaeli	19	1,7
Adıyaman	2	,2	Konya	53	4,7
Afyonkarahisar	20	1,8	Kütahya	2	,2
Ağrı	3	,3	Malatya	10	,9
Amasya	4	,4	Manisa	28	2,5
Ankara	70	6,2	Kahramanmaraş	3	,3
Antalya	28	2,5	Mardin	1	,1
Aydın	3	,3	Muğla	20	1,8
Balıkesir	8	,7	Muş	12	1,1
Bilecik	3	,3	Nevşehir	8	,7
Bingöl	6	,5	Niğde	23	2,0
Bitlis	12	1,1	Ordu	12	1,1
Bolu	17	1,5	Rize	20	1,8
Burdur	14	1,2	Sakarya	29	2,6
Bursa	24	2,1	Samsun	32	2,9
Çanakkale	10	,9	Siirt	3	,3
Çankırı	6	,5	Sinop	3	,3
Çorum	24	2,1	Sivas	10	,9
Denizli	5	,4	Tekirdağ	2	,2
Diyarbakır	2	,2	Tokat	20	1,8
Edirne	4	,4	Trabzon	37	3,3
Elâzığ	22	2,0	Şanlıurfa	24	2,1
Erzincan	12	1,1	Uşak	7	,6
Erzurum	66	5,9	Van	3	,3
Eskişehir	23	2,0	Yozgat	10	,9
Gaziantep	6	,5	Zonguldak	6	,5
Giresun	14	1,2	Aksaray	11	1,0
Gümüşhane	4	,4	Bayburt	3	,3
Hakkâri	1	,1	Karaman	11	1,0
Hatay	14	1,2	Kırıkkale	9	,8
Isparta	18	1,6	Batman	1	,1
Mersin	26	2,3	Şırnak	7	,6
İstanbul	68	6,1	Bartın	3	,3
İzmir	27	2,4	Ardahan	1	,1
Kars	5	,4	Yalova	12	1,1
Kastamonu	11	1,0	Karabük	9	,8
Kayseri	28	2,5	Kilis	6	,5
Kırklareli	2	,2	Osmaniye	12	1,1
Kırşehir	8	,7	Düzce	3	,3
			Toplam	1.122	100,0

*Araştırmaya 78 ilden katılım sağlanmıştır.

Tablo 3'te gösterilen verilere göre, Türkiye'nin 78 ilinden araştırmaya katılım olmuştur. En çok katılım Ankara (%6,2), İstanbul (%6,1), Erzurum (%5,9) ve Konya (%4,7) illerinde olmuştur. En az katılım ise 1 kişilik katılımcıyla Hakkâri, Mardin, Batman ve Ardahan illerindedir. Diğer illerdeki katılımcı sayıları ve yüzdelik dilimleri Tablo 3'teki gibidir.

Nitel verilen toplanmasında araştırmaya katılanların hepsi erkek olup katılımcıların demografik bilgileri Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Nitel verilerin toplanmasında araştırmaya katılanların demografik özellikleri

Yaş	35 yaş üstü	35 yaş üstü	35 yaş üstü	35 yaş üstü	35 yaş ve üstü	28	27
İl	Giresun	Ordu	Samsun	Ankara	Konya	Aksaray	Sivas
Çalışma Alanı	Sosyal Bilimler	Eğitim Bilimleri	Sağlık Bilimleri	Sosyal Bilimler	Sosyal Bilimler	Sosyal Bilimler	Sosyal Bilimler
Eğitim Düzeyi	Doç. Dr.	Dr. Öğr. Üyesi	Doç. Dr.	Doç. Dr.	Yüksek Lisans	Doktora devam	Doktora devam

Tablo 4'de verildiği gibi, nitel verileri toplamak için görüşme yapılan katılımcıların 4'ü bir üniversitede görev yapmakta ve 2 katılımcının çalışma alanı Sosyal Bilimler, 1 katılımcının Eğitim Bilimleri ve 1 katılımcının ise Sağlık Bilimleridir. Diğer katılımcılardan biri lisans mezunudur, diğer ikisi de Sosyal Bilimler alanında doktora eğitimlerine devam etmektedir. Tablo 4'de yine katılımcıların farklı illerde yaşadıkları anlaşılmaktadır.

c. Verilerin Toplanması ve Ölçme Araçları

Çalışmanın nicel verileri, 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerine araştırmacılar tarafından geliştirilen "Kişisel Bilgi Formu" ve "50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketi" Google Forma aktarılıp uygulanarak toplanmıştır. Araştırma görevlileri ölçme araçlarına çeşitli platformlarda paylaşılan link ile ulaşmıştır. Formda, araştırma görevlileri ile özdeşleşmiş her bilginin gizli kalacağı, toplanan verilerin sadece bilimsel amaçlar doğrultusunda kullanılacağı, araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacağı ve gerekmesi halinde, araştırma görevlilerin (yazılı) izni olmadan başkalarıyla paylaşılmayacağı belirtilmiştir.

Çalışmanın nitel verileri, içinde bulunduğumuz pandemi sürecinden dolayı katılımcılarla Zoom uygulaması ile görüşme yapılarak toplanmıştır. Görüşmeden önce katılımcılara araştırmanın amacı söylenmiş ve görüşmelerden elde edilen verilerin

araştırmanın amacı dışında ya da bir başka araştırmada kullanılmayacağı ve gerekmesi halinde, araştırma görevlilerin (yazılı) izni olmadan başkalarıyla paylaşılmayacağı belirtilmiştir. Yapılandırılmamış görüşme formu ile katılımcılara 3 soru sorulmuş ve görüşmeler kayıt altına alınmıştır. Görüşmelerde aşağıdaki sorular sorulmuştur:

- 1) Size göre 50/d kapsamında istihdam araştırma görevlerinin mevcut sorunları nelerdir?
- 2) Mevcut sorunlar bağlamında çözüm önerileriniz nelerdir?
- 3) Bu çözüm önerinizin uygulanabilirliğine katkı sağlayacak kriterler nelerdir? Çözüm önerinizi hayata geçirecek somut adımlar nelerdir?

a. Kişisel Bilgi Formu

Kişisel bilgi formu uzman görüşü alınarak araştırmacılar tarafından geliştirilmiştir. Geliştirilen bu formda, 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerin cinsiyet, yaş, çalışma alanı, eğitim düzeyi ve görev yaptığı il ile ilgili sorular bulunmaktadır.

b. 50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketi

50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin sorunlarının belirlenmesine yönelik yapılan bu çalışmaya alanyazında uygun bir ölçme aracının bulunmaması nedeniyle “50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketi” geliştirilmiştir. Anket maddelerinin yazılmasında hem kapalı uçlu hem de açık uçlu madde çeşitlerinden yararlanılmıştır. İlk olarak Likert tipi maddeler oluşturulmuştur. Uzman görüşü sonrasında gerekli düzenlemeler yapılmasıyla elde edilen 40 maddenin 5’li likert tipi ifadeleri belirlenmiştir. Maddelerin her birinde “Kesinlikle katılmıyorum=1”, “Katılmıyorum=2”, “Kararsızım=3”, “Katılıyorum=4” ve “Kesinlikle katılıyorum=5” şeklinde bir derecelendirme yapılmıştır. İkinci olarak 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerin kendi ifadeleriyle cevaplayabilecekleri 6 tane açık uçlu soru hazırlanmıştır. Böylece katılımcıların sorunlarının daha derinlemesine irdelenmesi mümkün olmuştur.

c. Verilerin Analizi ve Çözümlemesi

Araştırmacılar tarafından geliştirilen 50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin likert tipi maddelerine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı SPSS-22.0 paket programında analiz edilmiş ve sonuçlar yüzdelik (%) olarak belirtilmiştir.

Tablo 4’de araştırmaya katılan katılımcıların anketin likert tipi maddelerine verdikleri cevapların dağılımı gösterilmiştir.

Tablo 5. Anketin likert tipi maddelerine verilen cevapların dağılımı

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anket Maddeleri	Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle katılıyorum
2547 Sayılı Kanun’un Araştırma Görevlileriyle ilgili olan 50/d maddesi kapsamındaki görev ve sorumluluklarımı tam olarak biliyorum.	4,7	9,1	19,3	37,7	29,2
50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlisinin en önemli problemi görev tanımının net olmamasıdır.	2,9	6,4	11,0	31,0	48,8
Yurt dışında benzer bir pozisyonda görev alan meslektaşım benden daha avantajlı bir durumdadır.	1,3	2,0	11,9	21,6	63,1
50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlisinin akademik performans gelişimini ölçen mekanizmalar mevcuttur.	29,0	24,8	26,6	13,8	5,8
Akademik performans ölçen mekanizmanın temel kriteri bilimsel yayınlardır.	19,9	20,0	20,6	25,8	13,7
Akademik performans ölçen mekanizmaların herkes için adil olduğunu düşünüyorum.	44,4	27,5	17,9	7,3	2,9
Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için maddi imkânlar sağlamaktadır.	36,3	22,6	20,9	15,3	4,8
Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için manevi destek sağlamaktadır.	32,2	22,6	18,8	19,7	6,7
Doktor Öğretim Üyesi olarak atanmamda bilimsel yayınlarımla yeterli olacağını düşünüyorum.	37,3	18,7	18,9	15,7	9,4
Bilimsel çalışmalarımı özgür ve sorunsuz bir şekilde devam ettirebiliyorum	30,1	23,8	20,0	20,1	6,1
Doktor Öğretim Üyesi kadrosu kapsamında yapılan alımların objektif kriterlere göre yapıldığını düşünüyorum.	49,9	23,8	18,9	5,3	2,0
Doktora eğitimi sonrasında işsiz kalma kaygısı taşımadım.	3,4	2,0	2,8	8,0	83,8
Doktora sonrası işsiz kalma kaygısı taşıdığım için akademik çalışmalarına tam manasıyla odaklanamıyorum.	3,6	4,8	5,5	16,9	69,2
Doktora sonrasında, Doktor Öğretim Üyesi olarak atanana kadar 33/a kapsamında üniversitemde Doktor Araştırma Görevlisi olarak görevime devam etmek istiyorum.	2,4	1,3	3,0	9,5	83,7
Doktora sonrası atamalarda 33/a kapsamı yerine performansa dayalı kadro istiyorum.	10,7	7,7	24,6	21,4	35,7
Doktora sonrası özel sektörde uzmanlık alanımla ilgili çalışabileceğimi düşünüyorum.	46,7	22,7	18,5	7,4	4,6
Türkiye’deki üniversitelerde kadro bulamazsam doktora sonrası yurtdışında çalışmak istiyorum.	10,9	11,3	21,2	22,4	34,2
Doktora sonrası Türkiye’deki üniversitelerde kadro bulsam bile yurtdışındaki üniversitelerde çalışmak isterim.	25,0	22,1	24,2	14,5	14,2
Kadromun bulunduğu üniversitede 50/d’li olduğum için mobbinge maruz kalıyorum	18,1	20,0	17,2	17,7	27,0
Kadrom 50/d olduğu için akademik çalışmalara odaklanmak yerine üniversitenin idari işleriyle uğraşıyorum.	7,0	14,3	15,4	23,9	39,4

33/a kadrosundaki araştırma görevlilerinin 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerine göre daha az mobbinge maruz kaldığını düşünüyorum.	8,8	11,6	16,4	22,2	41,0
50/d kadrosuna sahip olduğum için kendimi kuruma ait hissetmiyorum.	5,1	8,2	9,8	22,5	54,5
50/d kadrosuna sahip olmam meslek aidiyetimi zayıflatmaktadır.	4,0	5,8	6,1	21,6	62,5
50/d kadrosunda bulunmam dolayısıyla ikinci sınıf araştırma görevlisi olarak muamele gördüğümü düşünüyorum.	7,8	11,3	12,9	21,2	46,7
50/d kadrosuna sahip olduğum için iş yüküm diğer araştırma görevlilerine göre daha fazladır.	10,8	17,5	20,9	16,2	34,6
50/d kadrosuna sahip olduğum için diğer araştırma görevlilerinden ayırım görüyorum / dışlanıyorum.	20,3	24,8	21,0	13,2	20,7
50/d kadrosu kapsamında Araştırma görevlisi olarak mevcut özlük haklarımdan memnunum.	60,8	20,5	10,2	4,9	3,6
Doktora sonrası üniversiteyle ilişkim kesileceği için maddi olarak geçim kaygısı taşıyorum.	4,1	1,9	1,7	8,0	84,3
Kadro sorunu gerekçesiyle lisansüstü eğitim sürecinde bana tanınan azami süreyi sonuna kadar kullanıyorum/kullanmayı düşünüyorum	2,2	2,2	4,4	13,5	77,7
Kadro gerekçesiyle evlilik/aile kurma/çocuk sahibi olma vb. önemli kararlar alamıyorum.	3,3	5,1	6,2	13,5	71,9
Akademik performans ölçen mekanizmalar her araştırma görevlisi için aynı şekilde işlemektedir.	37,2	24,3	25,0	8,8	4,6
50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlisinin görev tanımının nettir.	47,7	25,5	21,1	3,8	1,9
Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için maddi destek sağlamamaktadır.	14,5	18,3	19,3	21,2	26,6
Doktora eğitimi sonrası süreçler için kaygı duymuyorum.	73,3	11,6	3,7	2,4	9,0
Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için manevi destek sağlamamaktadır.	15,0	18,8	20,2	19,1	26,9
Doktora eğitimi sonrası süreç ne olursa olsun Türkiye'de yaşamaya devam ederim.	20,1	16,8	38,3	12,8	11,9
Mobbing ve aşırı iş yükü noktasında 50/d ve 33/a arasında bir fark bulunmamaktadır.	40,4	19,4	19,9	12,9	7,4
50/d kapsamında görev yapsam bile kendimi mesleğe ait hissediyorum.	33,2	19,4	15,7	17,0	14,6
50/d kapsamında görev yapsam bile kendimi kuruma ait hissediyorum.	43,0	21,2	15,9	12,6	7,3
50/d kapsamında görev yapmam evlilik, aile kurma vb. önemli kararlar almama engel değildir.	66,1	15,8	8,0	5,7	4,4

Araştırmanın açık uçlu sorularından elde edilen veriler ise nicel verileri desteklemek amacıyla doğrudan alıntılar şeklinde sunulmuştur. Araştırmanın görüşme sonrasında elde edilen verileri ise öneriler kısmında değerlendirilmiştir.

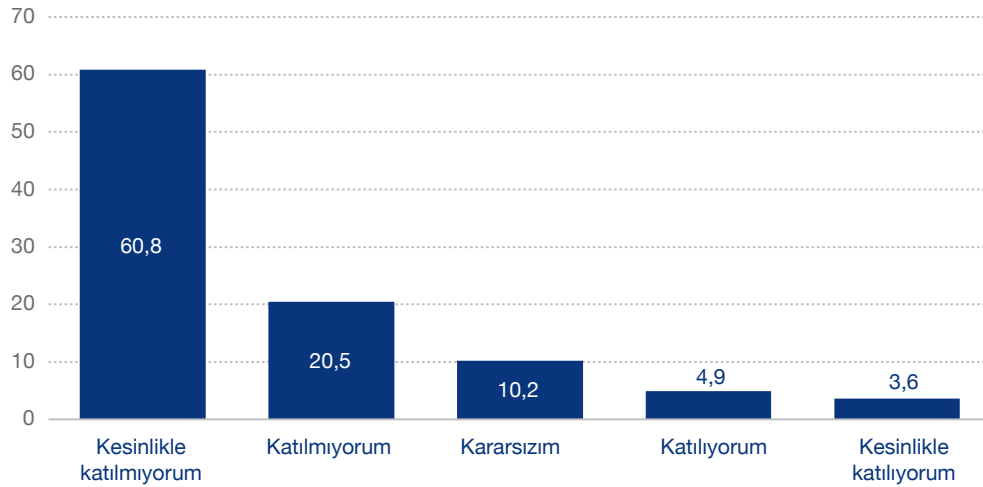
7. BULGULAR VE YORUM

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin likert tipi maddelerine ilişkin katılım düzeylerini kapsayan nicel bulgular, açık uçlu sorulardan elde edilen doğrudan alıntılarla birlikte yorumlanmış ve mülakat sonucunda elde edilen nitel bulgularla da desteklenmiştir.

a. Mevcut Özlük Durumuna İlişkin Bulgular

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin mevcut özlük durumuna ilişkin maddelerine yönelik katılım düzeyleri yüzdelik olarak aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

Şekil 4. “50/d kadrosu kapsamında Araştırma görevlisi olarak mevcut özlük haklarımdan memnunum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d statüsünde görev yapan araştırma görevlilerine mevcut özlük durumları sorulmuş, araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu %81,3'ü mevcut durumdan memnun olmadıklarını dile getirmiştir. Sadece %8,5'i sahip oldukları özlük haklarından memnun olduklarını belirtmiş, %10,2'si de bu noktada kararsız olduklarını beyan etmiştir (Bkz. Şekil 4). Konuyla alakalı katılımcılardan elde edilen nitel verilerden bazıları şunlardır:

“Özlük hakkı diye bir şey yok. Kaderimiz insanların ağzından çıkacak iki kelimeye bağlı iken özlükten bahsetmemizin mümkün olacağını düşünmüyorum.” (Ar. Gör.43, K)

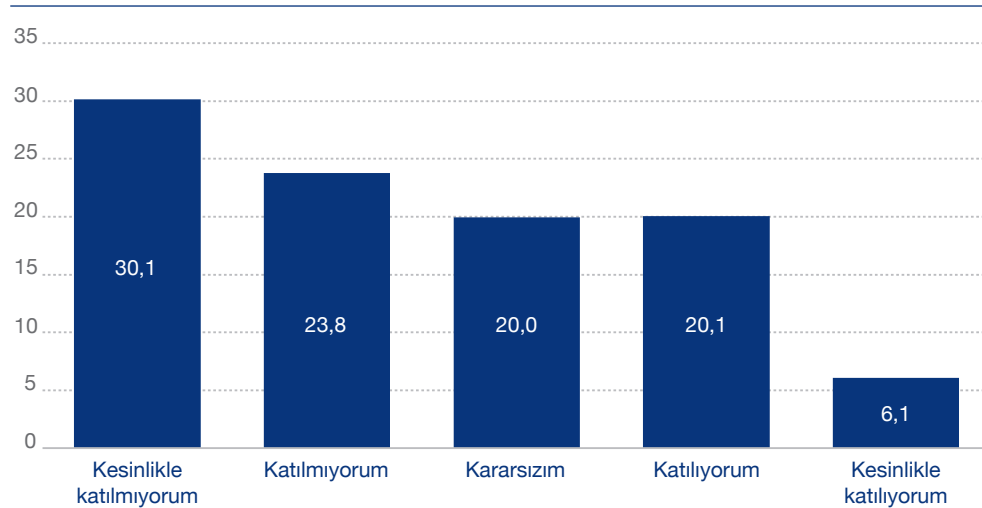
“Özlük hakkının olmaması akademik üretkenliği engelliyor. Aile yapıları bozuluyor. Mutsuz bir toplum oluşuyor. Ayrıca beyin göçüne davet ediyor.” (Ar.Gör.73, E)

“Bu konu ile ilgili yazılacak pek çok şey olduğunu düşünmüyorum çünkü 50/d kadrosundaki bireylerin “özlük hakkı” kavramı zaten tartışmalı. 35 yaşından sonra 7-8 yılını fakültesinde hizmete adanmış bir bireyi koşulsuz, şartsız, tazminatsız işsiz bırakıyorsanız ortada bir “özlük hakkı”ndan söz edilemez”. (Ar. Gör.92, E)

“Doktora sonrasındaki belirsizlik nedeniyle tam olarak yaşamı sürdürme mücadelesinde maalesef çok büyük sorunlar bizleri bekliyor. Özlük haklarımızdan en önemlisi hak ederek ve çalışarak sahip olduğumuz iş garantisinin doktorayı bitirdiğimiz an elimizden alınması konusudur. Bu hepimiz için ve ülkemiz bilim alanı için oldukça büyük bir handikaptır.” (Ar. Gör. 122, E)

50/d’li araştırma görevlilerinin mevcut özlük durumlarının kapsamına özgür bilimsel çalışmalar yapabilmesi veya yapamaması da önemli bir problem alanıdır. Bu doğrultuda *“Bilimsel çalışmalarımı özgür ve sorunsuz bir şekilde devam ettirebiliyorum.”* katılımcıların görüşlerini belirlemek için anket maddeleri arasında yer almıştır. Sonuçlar aşağıdaki gibidir .

Şekil 5. “Bilimsel çalışmalarımı özgür ve sorunsuz bir şekilde devam ettirebiliyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerinin yarısından fazlası %53,9’u bilimsel çalışmalarını özgür ve sorunsuz bir şekilde devam ettiremediklerini belirtmiştir. Diğer taraftan %26,2’si de özgür ve sorunsuz bir bilimsel çalışma iklimine sahip olduklarını ifade etmiştir. %20’sinin ise bu madde için kararsız kaldıkları görülmektedir (Bkz. Şekil 5). Nicel verilere ek olarak özgür olmayan ve sorunlu bir bilimsel çalışma zeminine dair araştırma görevlileri nitel veriler de sunmuştur. Bu ifadelerden bazıları şunlardır:

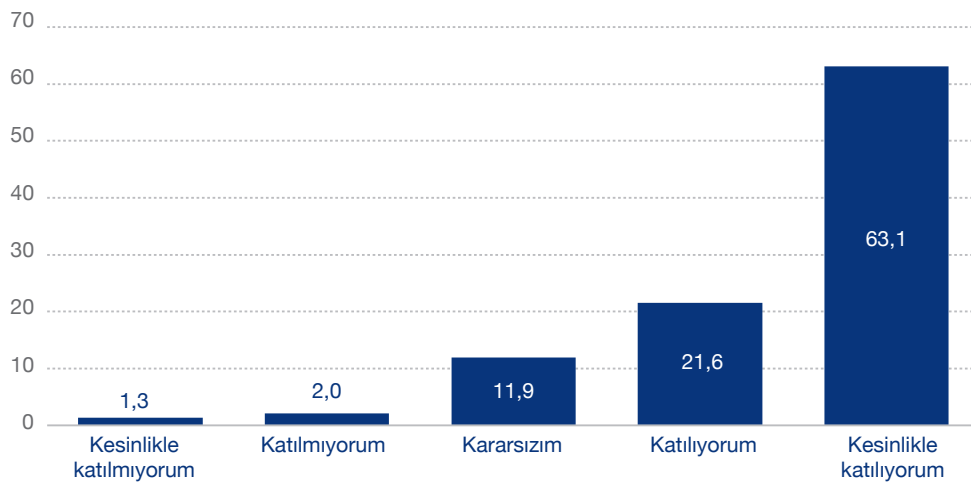
“Özlük hakkı kişinin yaşama, özgür olabilme ve bu düşüncesini ifade edebilme durumudur. 50/d araştırma görevlisi olarak bu konuda ciddi sorun olduğunu düşünmekteyim. Tamamen belirsizlik üzerine kurulmuş ve sonucunu kestiremediğiniz bir kadroya sahip olmak kişinin akademik çalışmalarına ve sosyal yaşantısını olumsuz yönde etkilemektedir.” (Ar. Gör. 836, K)

“Özlük haklarımız iyileştirmediler 33/a kadrosuna geçirilmediğimiz sürece hiçbir zaman bağlılık ve aidiyet hissetmeyeceğiz. Çünkü kaygı ve özgür düşünememe, bilimsel çalışmalar yapmanın önündeki en büyük engeldir.” (Ar. Gör. 880, E)

“...Kurumun işlerini yerine getirme zorunluluğuna dayalı baskı da özgürce ve verimli çalışma yapmamızı etkilemektedir...” (Ar. Gör. 925, K)

50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerine özlük hakları çerçevesinde yöneltilen “Yurt dışında benzer bir pozisyonda görev alan meslektaşım benden daha avantajlı bir durumdadır” maddesine verilen yanıtlar Şekil 6’da gösterilmiştir.

Şekil 6. “Yurt dışında benzer bir pozisyonda görev alan meslektaşım benden daha avantajlı bir durumdadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı



Araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerin büyük çoğunluğu (%84,7) yurt dışında benzer bir pozisyonda görev yapan meslektaşlarının kendilerine göre özlük anlamında daha avantajlı bir durumda olduğu görüşündedir. Bu görüşe katılımcıların %11,9’u kararsız kalırken oldukça düşük bir oran %3,3 katılmamaktadır. Bu durum araştırma görevlilerinin yurtdışına çıktıklarında özlük hakları bakımından daha avantajlı olabileceklerini düşündükleri şeklinde yorumlamak mümkündür. Bu noktaya araştırmaya katılan araştırma görevlilerinden bazıları da değinmiştir. Bu duruma dair şunlar söylenmiştir:

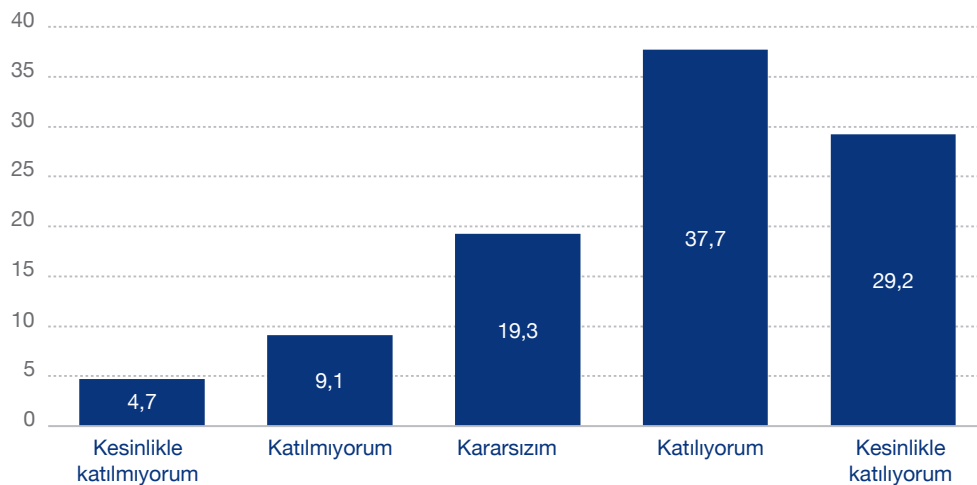
“...görev tanımı net olmadığından ötürü de akademisyen normalde hakkı olan mevzuları kullanamayıp her denileni yapıyor ve bu da kişiye hem fiziksel hem psikolojik olarak çok fazla yoruyor...bu kişiden gel de Batıdaki gibi bir akademik çalışmalar bekle...” (Ar. Gör. 419, E)

“50/d kadrosu akademinin mantığı ve ruhu ile örtüşmemektedir. Yarattığı eşitsizlik ve adaletsizlik üniversitelerde yıkıma neden olmaktadır. 50d kadroları ile dışlanan bilim insanlarının maalesef gideceği yerler yurtdışındaki kurumlar olacaktır ki bizden daha farklı avantajlara sahip bu olup ülkede yaşanan beyin göçü daha da artacaktır.” (Ar. Gör. 938, K)

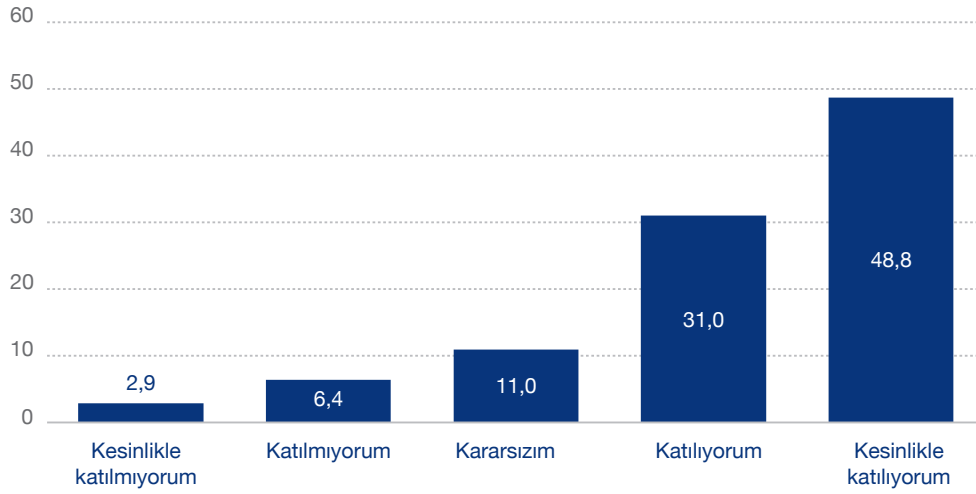
b. Görev Tanımına İlişkin Bulgular

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin görev tanımına ilişkin maddelerine yönelik katılım düzeyleri yüzdeler olarak aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

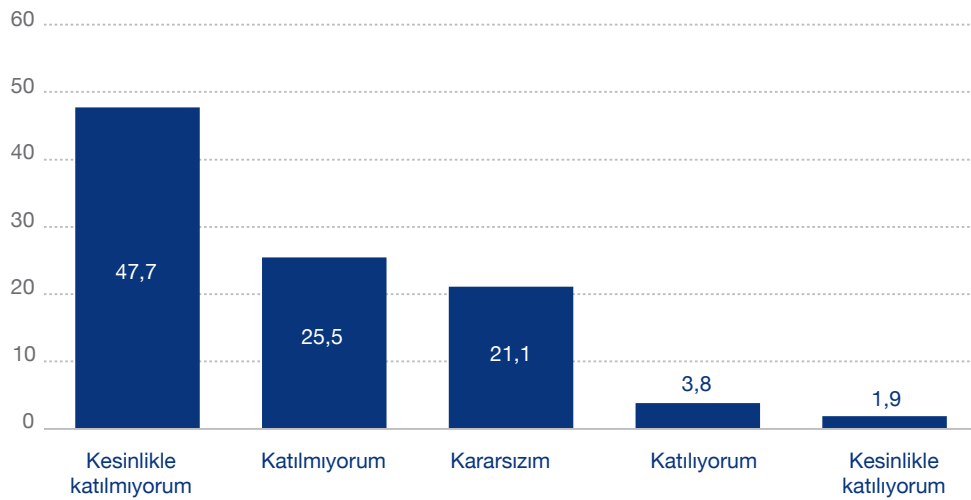
Şekil 7. “2547 Sayılı Kanun’un Araştırma Görevlileriyle ilgili olan 50/d maddesi kapsamındaki görev ve sorumluluklarımı tam olarak biliyorum.”



Şekil 8. “50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlisinin en önemli problemi görev tanımının net olmamasıdır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 9. “50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlisinin görev tanımının nettir.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu %66,9'u 2547 sayılı kanunun araştırma görevlileriyle ilgili olan 50/d maddesi kapsamındaki görev ve sorumluluklarını tam olarak bildiğini ifade etmiştir. 50/d'li araştırma görevlilerinin sadece %13,8'i kanunun çerçevesinde görev ve sorumluluklarının bilmediklerini ifade etmiştir. Diğer taraftan araştırma görevlilerin %19,3'ü de görev ve sorumlulukların ne olduğunu tam olarak bilip/bilmeme durumu için kararsız olduklarını ortaya koymuştur (Bkz. Şekil 7).

50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu (%79,8) yaşadığını problemin altında “görev tanımının net olmamasından” kaynaklandığını düşünmektedir (Bkz. Şekil 8). Bu düşünceyi Şekil 9’da verilen “50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlisinin görev tanımının nettir.” ifadesine katılmama oranlarıyla teyit edilmektedir. Araştırma görevlilerinin %73,2’si 2547 sayılı kanunun araştırma görevlileriyle ilgili olan 50/d maddesi kapsamındaki görev ve sorumluluklarının net olduğunu düşünmemektedir. (Bkz. Şekil 9) Araştırma görevlilerinin çok az bir kısmı %9,3 (Bkz. Şekil 8) ve %5,7 (Bkz. Şekil 9) yaptıkları işlerinin net bir görev tanımı olduğunu düşünmektedir. Benzer şekilde nitel veriler de görev tanımının net olmamasıyla ilgili 50/d’li araştırma görevlilerinin problemleri ortaya koymaktadır. Bu noktada araştırma görevlilerinin ifadelerinden bazıları şu şekildedir:

“Görev tanımının net olmamasının yanı sıra, kalifiye bilim adamı olarak yetiştirildikten sonra gelecek ve geçim sorununa maruz bırakılması kötü bir durum.” (Ar.Gör.71, E)

“Mesleki güvencelerinin olmaması ve görev tanımının belirli olmaması en önemli problemlerin başında.” (Ar.Gör.158, K)

“Bir görev tanımı yoktur, idari personel gibi çalışmakta ayrıca Dr. Öğr Üyelerinin her eksikliğini tamamlamaktadır.” (Ar.Gör.165, K)

“...Görev tanımının belli olmaması. Bu durum 50/d araştırma görevlisinin kendi akademik gelişimine vakit ayıramamasına neden olmaktadır. Bu belirsizlik idari görev, sekreterlik görevi, görevi olamadığı halde başka bir hocaya açılan dersi anlatmak zorunda bırakılması ve hatta bilgisi olmadığı konularda dahi görev verilmesine sebep olmaktadır.” (Ar.Gör.169, K)

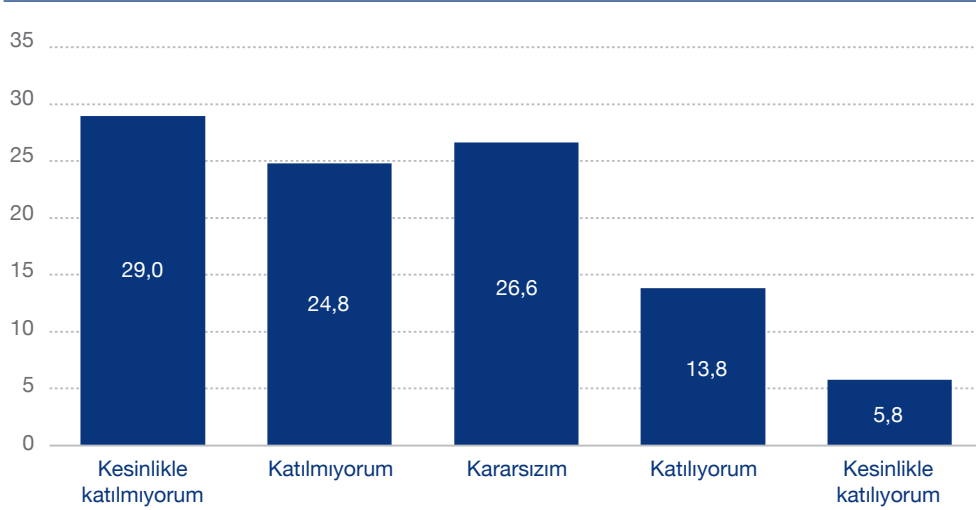
“Genel olarak araştırma görevliliği kadrosunun net tanımı yapılmalı. Ast-üst ilişkilerinin fazlasıyla yansıtıldığı bir sistem bu. Kapımıza tekme atarak giren, hakaret eden idareciler yüzünden kayıplar yaşadık. Herkesin görev tanımı net olur, araştırma görevlilerinin de kendini maddi ve manevi güvende hissedeceği bir sistem oluşturulursa, sınırların daha iyi çizileceğini düşünüyorum.” (Ar.Gör.208, K)

“Görev tanımımızın bilimsel işlerle daha fazla ilgili olması gerektiğini düşünüyorum. Akademik işler ve idari işler ayrıdır personel de bunlara göre seçilir ama tanım yapılmadığı için akademik personel idari personelin işlerini yapabilmektedir. Bu durum bizlerden beklenen bilimselliği öldürmekte ve verimlilik azalmaktadır.” (Ar.Gör.210, E)

c. Akademik Performans Kriterlerine Bakış ile İlgili Bulgular

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin akademik performans kriterlerine bakış ile ilgili maddelerine yönelik katılım düzeyleri yüzdelik olarak aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

Şekil 10. “50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlisinin akademik performans gelişimini ölçen mekanizmalar mevcuttur.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



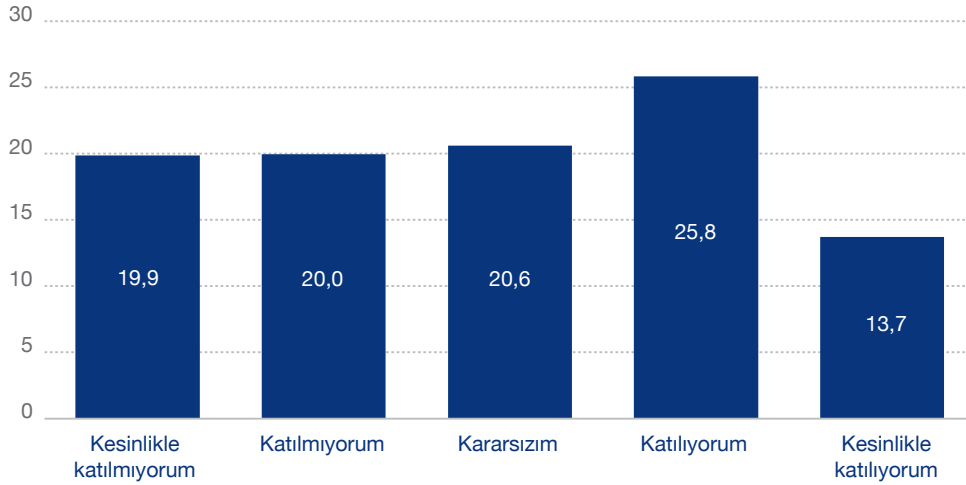
Araştırmanın nicel verileri incelendiğinde 50/d kapsamında görev araştırma görevlilerin %50'den fazlası %53,8'i kendi akademik gelişiminin ölçecek mekanizmaların olduğunu düşünmemektedir. Diğer taraftan %26,6'sı akademik performanslarını ölçecek bir mekanizmanın olup/olmadığı noktasında kararsız olduklarını belirtmiştir. %19,6'sı ise kendilerinin akademik gelişiminin değerlendiren mekanizmalarının olduğuna işaret etmektedir (Bkz. Şekil 10). Akademik gelişimi ölçecek bir mekanizmanın olmadığına dair nicel verileri destekler mahiyette nitel veriler de bulunmaktadır. Bu konuya temas eden 50/d'li araştırma görevlilerinden bazıları şu ifadeleri kullanmıştır:

“Öğrencilik hayatımız boyunca pek çok engeli aştık, sınavlara girdik, puanlar aldık, çalışmalar yaptık. Ancak tüm bu engeller bir ölçme yöntemi ve belirli kriterlere dayanıyordu. Yani performansınıza ve niteliklerinize göre beklentinizi planlamanız mümkündü. İlk defa şu anda sahip olduğum akademik niteliklerin hiçbir anlamı kalmadığını hissediyorum...” (Ar.Gör.45, K)

“Şuanda sistem özel kurumlardaki gibi işliyor. Yine özel kurumlarda performans kriterleri net olduğundan iş bulma yükselme imkânı söz konusu olabiliyor ama bizde durum bu şekilde değil. Akademik ilerleme ve yükselme 50/d'li bizler için hangi kriterlere bağlı bilmiyoruz yükselme için zaten öğrenciliğiniz bittiği anda yükselmenin durduğu bir sistemden bahsediyoruz. O kısım için söylenecek bir şey yok. Akademik ilerlemenin önünü 50/d kadrosunun akıbeti zaten kapatıyor. Problem herkes işsiz kalıyor iş verinin minvalinde anlaşılıyor. Sorun aslında doktoralı iş gücünün hiç değerlendirilmeden tabiri caizse çöpe atılması. Performansa bilimsel yayına vb. gibi kriterler eşliğinde

objektif bir süzgeçten geçip ihtiyaç olan yerlerde değerlendirilmesi ve yükselmenin kriterlere bağlı olarak devam etmesini istiyoruz. İlerleme ve yükselme şu anda ikili ilişkilerle ve politik sponsorlarla işliyor, olmaz denilen ilerlemelerin yükselmelerin olduğunu görerek bundan artık şüphe duymuyoruz... 50/d'lilerin ise hiçbir subjektif değerlendirmeye tabii tutulmaması.” (Ar.Gör.154, K)

Şekil 11. “Akademik performans ölçen mekanizmanın temel kriteri bilimsel yayınlarıdır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Akademik performans ölçen mekanizmanın temel kriteri bilimsel yayınlar olup/olmadığı noktası 50/d’li araştırma görevlilerine sorulmuştur ve iki temel düşünce ortaya çıkmıştır. Bilimsel yayınların akademik gelişimin en temel kriteri olduğunu düşünenler %39,5 iken bu şekilde düşünmeyenler oranı ise %39,9’dur. (Bkz. Şekil 11). Bu noktada akademik gelişimin en temel kriteri olduğuna katılmayanların mevcut durumun böyle olmadıklarına dair düşünceleri ortaya koyma gerekçesiyle kesinlikle katılmıyorum/ katılmıyorum seçeneğini işaret ettiklerini şeklinde yorumlamak mümkündür. Araştırma görevlilerinden elde edilen nitel veriler bu durumu göstermektedir.

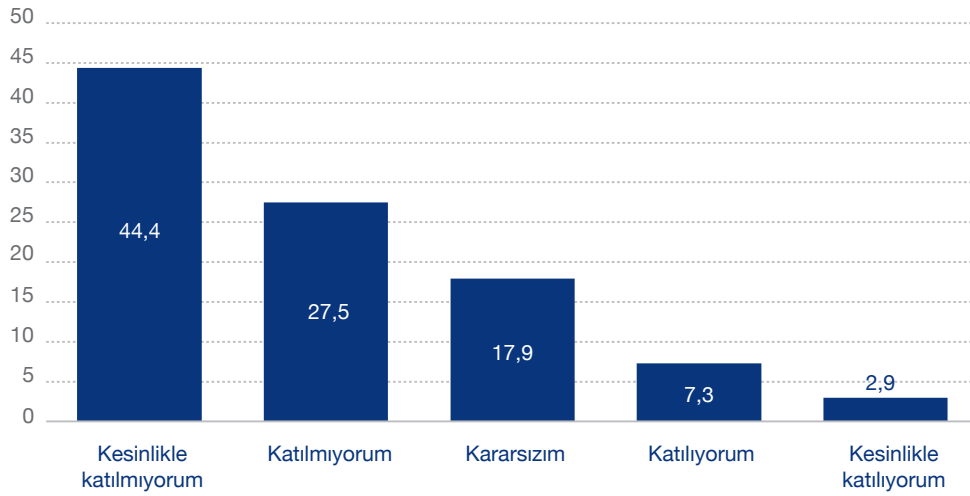
“...lisans eğitimini İngilizce yapmış, iki yabancı dili ileri düzeyde bilen, pek çok hocamdan daha fazla yayını olan bir doktora öğrencisi olarak normalde kritere dayalı bir sistemde sıkıntı yaşamayacağımı düşünüyordum ancak ülkemizde böyle bir sistem olmadığını üzülerek gördüm. Bölümdeki tüm hocalarım beni bölüme almak istedikleri halde, bana verdikleri tek tavsiye torpil bulmam çünkü hiçbir akademik eksiklik yok ama yine de elleri kolları bağlı. Gerçekten bu ülkede yaşadığım 39 yıl içinde emeğimin ve çalışmamın karşılığını ilk kez alamıyorum ve bu sorunun hâlâ çözülmemesini aklım almıyor.” (Ar. Gör.45, K)

“...akademisyenlik gibi kutsal bir meslekte kişiye gerekli ortam ve şartlar sağlanarak onun tek uğraşının kitaplar ve bilimsel çalışmalar olması gerekiyor...” (Ar. Gör.419, K)

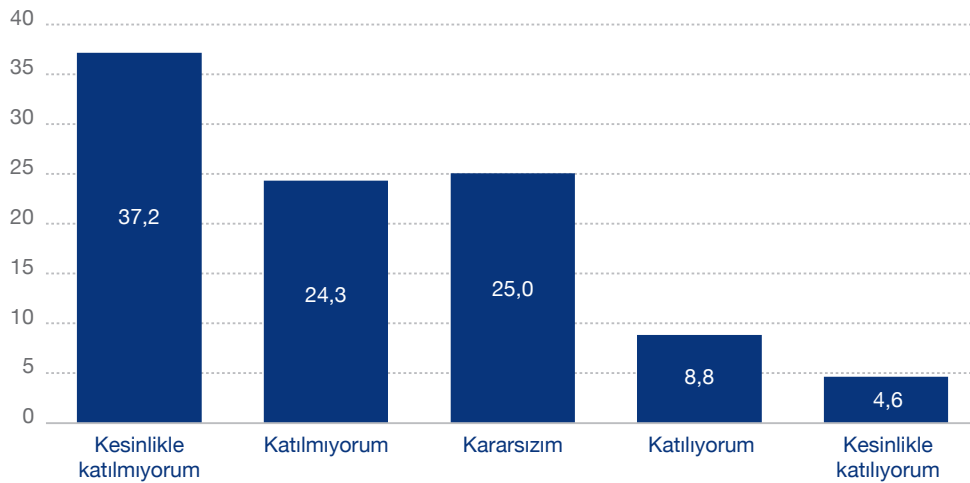
“Akademik ilerleme bilimsel çalışmalar ile yürür, ancak 50/d kadrosu kurumlarda joker elemandır her işe koşar. Dolayısıyla sizin bilimsel olarak ne yaptığınız önemli değildir.” (Ar. Gör.593, K)

“Akademik bir elemandan ziyade mevsimlik işçi misali sadece o anki idari görevleri yapıp, zamanı gelince de ilişkimizin kesilmesi sağlanıyor. Bilimsel olarak ne yaptığınız ne çalıştığınız bilime olan katkınız hiçbir anlam taşımıyor...” (Ar. Gör.594, K)

Şekil 12. “Akademik performans ölçen mekanizmaların herkes için adil olduğunu düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 13. “Akademik performans ölçen mekanizmalar her araştırma görevlisi için aynı şekilde işlemektedir.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d’li araştırmaya görevlilerine adaletli akademik performans yapıp / yapılmadığına dair görüşlerini belirlemek amacıyla “Akademik performans

ölçen mekanizmaların herkes için adil olduğunu düşünüyorum.” ve bunu teyit edecek “Akademik performans ölçen mekanizmalar her araştırma görevlisi için aynı şekilde işlemektedir.” maddesi verilmiştir. Sonuçlar incelendiğinde her iki maddenin birbirini desteklediğini görülmekte ve araştırma görevlileri akademide adaletli bir akademik performans değerlendirme kriter ve süreçlerinin olmadığını düşünmektedir. 50/d’li araştırma görevlilerinin %71,9’ü adil bir akademik değerlendirme sisteminin olmadığına işaret etmiştir (Bkz. Şekil 12). Benzer şekilde araştırma görevlilerinin %61,5’i akademik performans ölçen mekanizmaların her araştırma görevlisi için eşit olduğunu düşünmemektedir (Bkz. Şekil 13). Araştırma görevlilerinin sadece %10,2’si akademik performans süreçlerinin ve kriterlerinin adil olduğunu ve %13,4’ü de bu süreç ve kriterlerinin tüm araştırma görevlileri için aynı olduğu noktasında düşünce belirtmiştir (Bkz. Şekil 12, Şekil 13). Söz konusu olumsuzluk nitel verilerde de ortaya çıkmıştır:

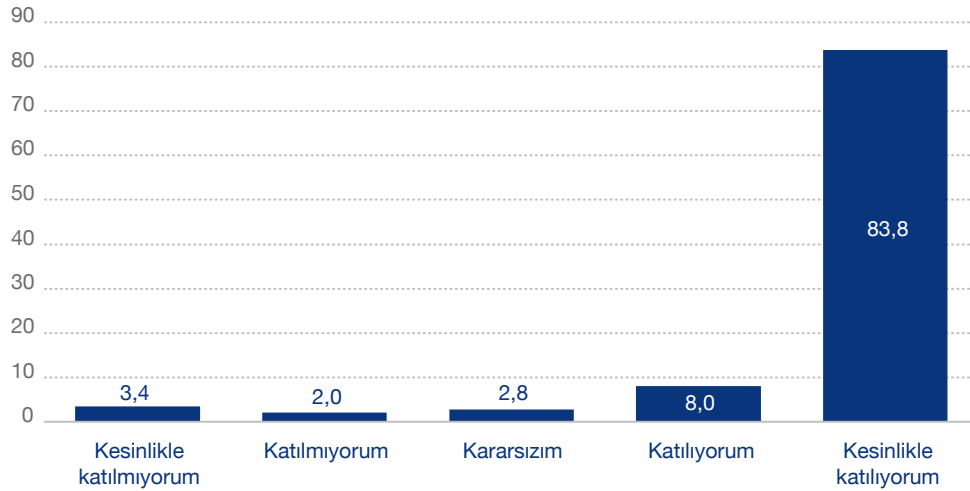
“Öğretim üyeliği için kadro talep ettiğimizde hiçbir yayınımıza, puanımıza ya da en azından akademik özgeçmişe bile bakmıyorlar. Direk kadro veremeyiz diyorlar. En azından bir kriter belirlense ve bu kriteri sağlayanlar için bir şeyler yapılırsa bir nebze daha adil bir sistem inşa edilebilir.” (Ar. Gör.700, E)

“Akademik yükselme ve atama kriterleri gözden geçirilerek her araştırma görevlisinin adil şartlar altında çalışmadığı bilinmelidir. Çoğu araştırma görevlisi idari birçok görevi yapmak zorunda bırakılmaktadır. Bu bağlamda atama kriterlerinde bilimsel çalışmalar dışında gerçekleştirilen idari görevlerin de puanlandırılması ve göz önüne alınması gerekmektedir.” (Ar. Gör.963, E)

d. Gelecek Kaygısı ile İlgili Bulgular

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin gelecek kaygısı ile ilgili maddelerine yönelik katılım düzeyleri yüzdelik olarak aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

Şekil 14. “Doktora eğitimi sonrasında işsiz kalma kaygısı taşıyordum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d’li araştırmaya görevlilerinin gelecek kaygılarını belirlemek amacıyla yöneltilen “Doktora eğitimi sonrasında işsiz kalma kaygısı taşıyordum” maddesine %83,8 oranında kesinlikle katılıyorum ve %8 oranında katılıyorum cevabı verilmiştir. **Bu bulgu, araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerinin %91,8 gibi bir oranla büyük çoğunluğunun gelecek kaygısı taşıdığını göstermektedir.** Bu kaygıların neler olabileceğine yönelik “Doktora sonrası üniversiteyle ilişki için maddi olarak geçim kaygısı taşıyorum” ve “Kadro gereğiyle evlilik/aile kurma/çocuk sahibi olma vb. önemli kararlar alamıyorum” maddeleri ve bu maddeyi teyit etmek için “50/d kapsamında görev yapmam evlilik, aile kurma vb. önemli kararlar almama engel değildir.” maddeleri verilmiş ve bulgular aşağıda gösterilmiştir (Bkz. Şekil 15, Şekil 16, Şekil 17). İşsiz kalma kaygısını birçok araştırma görevlisi de açık uçlu sorularda dile getirmiştir. Bu ifadelerden bazıları şunlardır:

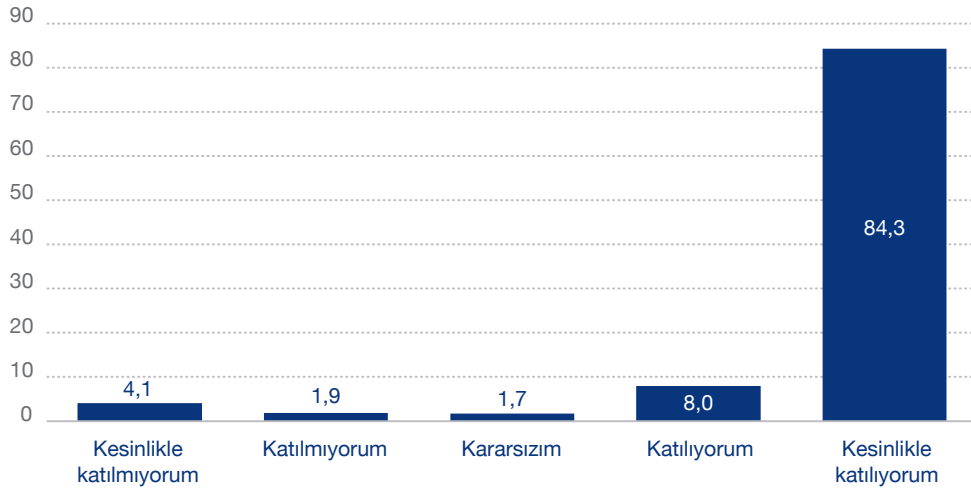
“Doktorayı savununca işsiz kalma korkusu ile zaten araştırma yapma ve tez yazma isteğinin olumsuz etkilemektedir.” (Ar. Gör.022, K)

“...işsiz kalma endişesi akademik performansımızı ciddi şekilde düşürmektedir.” (Ar. Gör.045, K)

“Doktora mezuniyeti sonrası işsiz kalma kaygısı sebebiyle akademik faaliyetlere odaklanamayan araştırma görevlileri akademik puan konusunda sıkıntı yaşayarak üst unvanlı kadrolara başvururken dezavantajlı duruma düşmektedir.” (Ar. Gör.052, E)

“Doktora eğitimini tamamladıktan sonra işsiz kalma kaygısı sebebiyle doktora eğitimi belirli süreden daha uzun döneme yayma durumu akademik ilerlemeyi olumsuz etkileyebilir.” (Ar. Gör.964, K)

Şekil 15. “Doktora sonrası üniversiteyle ilişğim kesileceği için maddi olarak geçim kaygısı taşıyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



50/d’li araştırma görevlilerin bir geleceğe dair bir başka kaygı durumu da maddi geçim kaygısıdır. Bu durumu araştırma katılan görevlilerinin %92,3’ü anket yoluyla işaret etmiştir. Sadece %6’sı maddi geçim sıkıntı yaşamadığını ifade etmiştir (Bkz Şekil 15). Bu durumu birçok araştırma görevlisi nitel verilerin yer aldığı açık uçlu sorularda da orta koymuştur. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir:

“50/d’lilerin sorunlarına, ailesi ve çevresi önce inanmamakta sonra acıyarak bir zavallı gözüyle bakmaktadır. Akademik çalışmalar değil sürekli geçim derdi kafayı meşgul ediyor.” (Ar. Gör. 157, E)

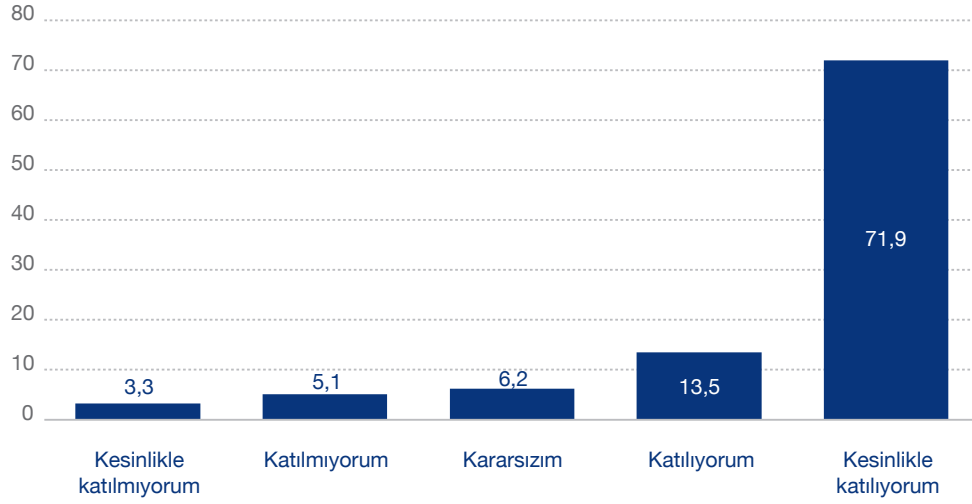
“Görev süresi sonrasında yaşanması muhtemel geçim sıkıntısı sebebiyle sosyal-kültürel gelişimlerine katkı sunacak pek çok etkinliğe katılmama durumu söz konusudur.” (Ar. Gör. 207, K)

“Geçim kaygısı işsizlik kaygısı gibi sorunlar 50/d’li asistanların aile yapısını ve yaşam biçimini olumsuz etkilemektedir.” (Ar. Gör. 462, E)

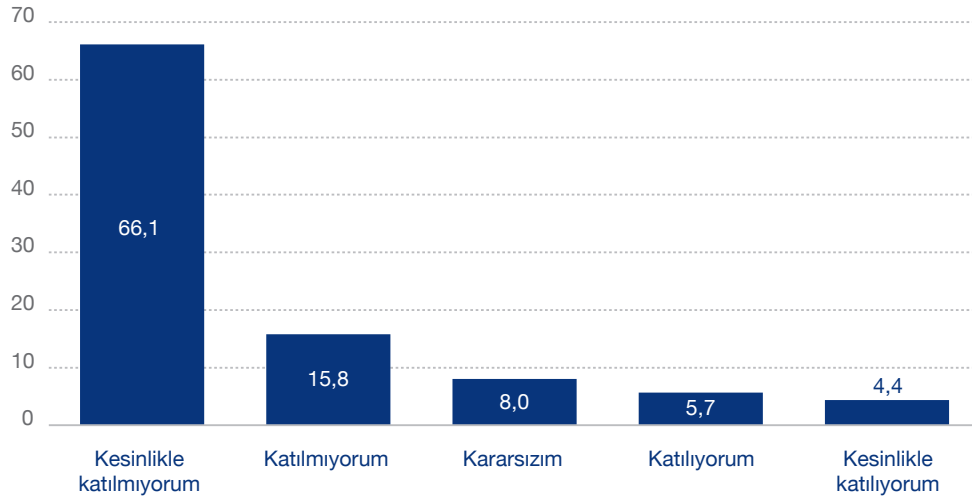
“Doktora bitiminden altı ay sonra ilişği kesilecek olan araştırma görevlilerinden nasıl bir yükselme ve ilerleme beklenmektedir? İşini layıkıyla yapmaya devam etse bile gelecek ve geçim kaygısı ile odaklanma sorunu yaşanacağını düşünüyorum.” (Ar. Gör. 682, E)

“50/d kadrolarında bulunan araştırma görevlilerinin kadro sonlanmasından dolayı geçim sıkıntısı yaşanacağı için aile kurmak gibi bir durum oluşmamaktadır.” (Ar. Gör. 791, E)

Şekil 16. “Kadro gerekçesiyle evlilik/aile kurma/çocuk sahibi olma vb. önemli kararlar alamıyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 17. “50/d kapsamında görev yapmam evlilik, aile kurma vb. önemli kararlar almama engel değildir.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 16’da görüldüğü gibi, araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerinin %71,9’u kadroları sebebiyle evlilik / aile kurma, çocuk sahibi olma vb. noktalarda önemli kararlar alamadıklarına kesinlikle katılırken, %13,5 oranında ise katıldıklarını belirtmişlerdir. Bu görüşlerin teyit edildiği Şekil 17’deki bulgulara göre ise, katılımcıların 50/d kapsamında görev yapmalarının evlilik, aile kurma vb. önemli kararlar almalarına engel olmadığı maddesine katılımcılar %81,9 oranında katılmamış,

%10,1 oranında katılmış ve %8 oranında ise kararsız kalmıştır. Daha açık bir ifade ile katılımcıların %81,9'u 50/d'li olmalarının evlilik, aile kurma gibi kararlarda engel olduğunu belirtmiştir. Katılımcıların büyük çoğunluğunun böylesi önemli konularda kadroları sebebiyle kaygı taşımaları oldukça dikkat çekicidir. Bu durum nitel veriler de ortaya koymuştur. Bu ifadelerden bazıları şunlardır:

"...maaş ve mertebe olarak (üniversitede çalışmak/doktora yapmak) diğer insanlardan ayrılıyor gibi görünüyor. Aksine bir boşluğun içindeyiz. Evlilik, biriyle arkadaşlık kurmak kısmına girmek bile istemiyorum. 30'lu yaşlara geliyorsunuz ve sosyal olarak hangi konumda olduğunuz tam bir muamma durumlar." (Ar. Gör. 121, K)

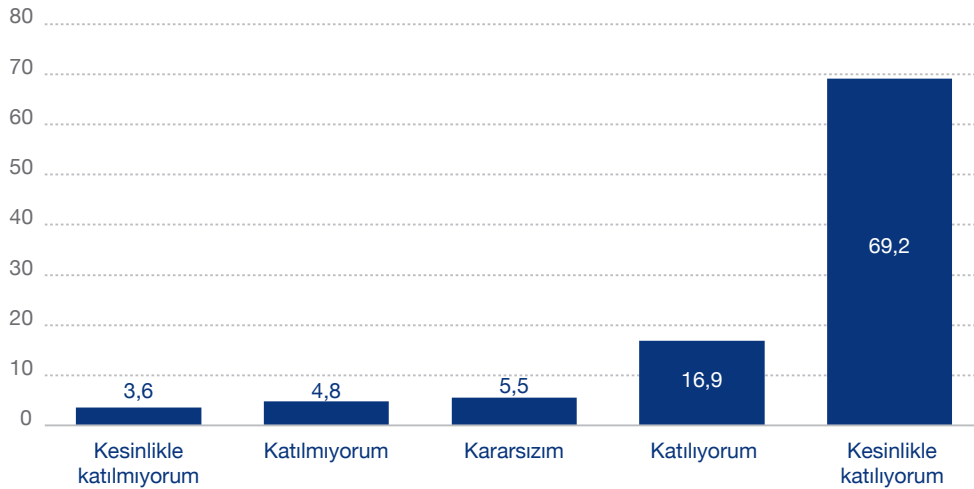
"...ileride işsizlik kaygısı yüzünden evlilik yapamamaları. Evli olanların çocuk sahibi olamamaları. Ya da herhangi bir yerleşik düzene geçmek istememeleri (ev alma gibi)." (Ar. Gör. 225, E)

"Sosyal hayata tam adaptasyon olamıyor maalesef. Yaş olarak yaşamının en verimli geçen zamanlarını eğitime ayırıp sonunda işinden olacağını bildiğinden evlilik, maddi birikim vs. gibi sosyal ve kültürel olaylardan uzak durmaya çalışıyor." (Ar. Gör. 819, E)

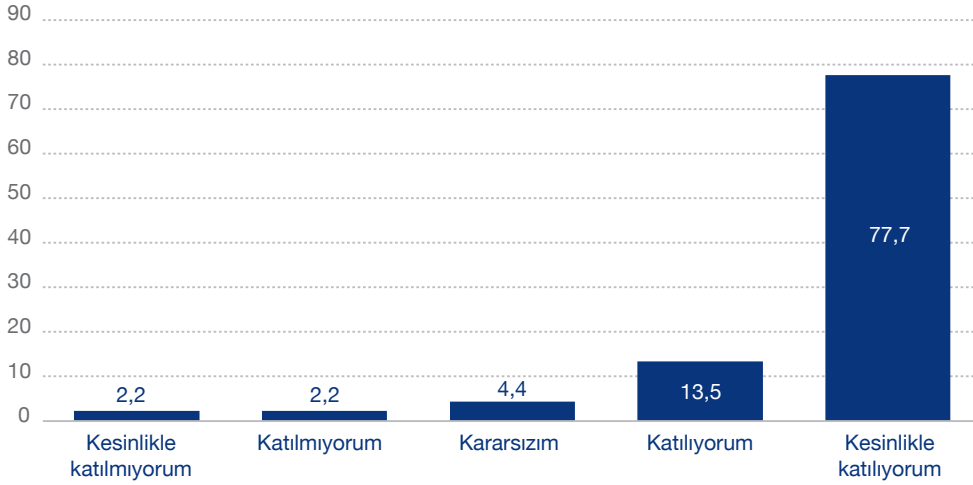
"Bu güvencesizliğimiz ile uluslararası arenada başarı elde edebilecekken 4 duvar bir fakülteye kapatılıyor. Geleceğe yönelik planlar yapmamız imkânsız hale geliyor. Evlilik, aile çocuk vb. sonunu göremediğimiz dipsiz birer kuyu. Aldığımız akademik davetlere katılmadığımız zamanlar oluyor." (Ar. Gör. 880, E)

Araştırmaya katılan 50/d'li araştırma görevlilerin gelecek kaygısı taşımalarının ortaya çıkardığı bir takım sonuçlar bulunmaktadır. Bu nedenle onlara *"Doktora sonrası işsiz kalma kaygısı taşıdığım için akademik çalışmalarına tam manasıyla odaklanamıyorum."* ve *"Kadro sorunu gerekçesiyle lisansüstü eğitim sürecinde bana tanınan azami süreyi sonuna kadar kullanıyorum / kullanmayı düşünüyorum."* maddeleri yöneltilmiş ve elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur (Bkz. Şekil 18, Şekil 19).

Şekil 18. "Doktora sonrası işsiz kalma kaygısı taşıdığım için akademik çalışmalarına tam manasıyla odaklanamıyorum." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 19. “Kadro sorunu gerekçesiyle lisansüstü eğitim sürecinde bana tanınan azami süreyi sonuna kadar kullanıyorum / kullanmayı düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin %86,1'i doktora sonrasında işsiz kalacakları kaygısından dolayı akademik çalışmalarına odaklanamadıklarını ifade etmişlerdir. Bu oranın çok yüksek olması oldukça dikkat çekicidir. Bu nedenle 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlileri doktora sürecini uzatmayı geçici olsa da bir çözüm olarak görmüş ve bununla ilgili olan maddeye verdikleri yanıtlar Şekil 19'da gösterilmiştir. Buna göre katılımcıların neredeyse tamamına yakın bir oranı (%91,2) kadro sorunu gerekçesiyle lisansüstü eğitim sürecinde kendilerine tanınan azami süreyi sonuna kadar kullanıyor olduğunu ya da kullanmayı düşündüğünü belirtmiştir. Bu sonuç durumun vahametini gözler önüne sermektedir. Benzer durumu araştırma görevlileri açık uçlu cevaplarda dile getirmiştir: Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir:

“İşsiz kalacağımızı düşündüğümüz için akademik çalışmalara odaklanamıyoruz, ne yapsak da boş gibi geliyor.” (Ar. Gör. 020, K)

“...gelecek endişesi sebebiyle akademik çalışmalara odaklanamıyor olmamız. Herhangi bir teşvik mekanizması olmadığı gibi, başarılı bir şekilde doktorasını tamamladığı gün işten atılarak cezalandırılmaktadır.” (Ar. Gör. 027, K)

“Güvencesizliğin yarattığı psikolojik çöküş ve mobbing ortamı çalışmalardaki verimimizi düşürmekte ve odaklanma sorunları yaşamamıza sebep olmaktadır.” (Ar. Gör. 051, K)

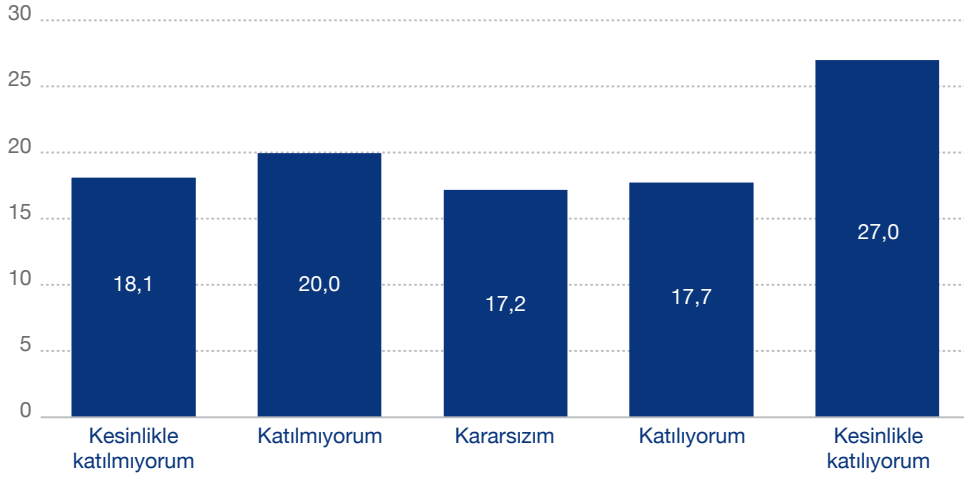
“...Eğitim süresini tamamladıktan sonra yaşayacağım işsizlik kaygısından ötürü akademik çalışmalara tam anlamıyla odaklanamıyorum.” (Ar. Gör. 104, E)

“Doktora sonrası işsiz kalacağını bildiğinden dolayı akademik çalışmalara tam olarak odaklanamıyor bir 50D’li. Yüksek lisanstan doktora geçiş ayrı bir derd. Onun stresi de var.” (Ar. Gör. 137, E)

e. Mobbinge Maruz Kalma Durumuyla İlgili Bulgular

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları maruz kalınan mobbing ile ilgili maddelerine yönelik katılım düzeyleri yüzdelik olarak aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

Şekil 20. “Kadromun bulunduğu üniversitede 50/d’li olduğum için mobbinge maruz kalıyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



50/d’li araştırma görevlilerinin mobbinge maruz kalıp kalmamaları önemli bir problemdir. Bu doğrultuda “Kadromun bulunduğu üniversitede 50/d’li olduğum için mobbinge maruz kalıyorum.” katılımcıların görüşlerini belirlemek için anket maddeleri arasında yer almıştır. Şekil 20’de gösterildiği gibi, 50/d’li araştırma görevlilerinin %44,7’si mobbinge maruz kaldıklarına katılırken, %38,1’i mobbinge maruz kaldıklarına katılmamıştır. Aradaki oran az olmakla birlikte, mobbinge maruz kaldığını onaylayan oranı oldukça yüksektir. Bununla birlikte %17,7 oranında katılımcının kararsız olması dikkat çekicidir ve mobbing konusundaki düşüncelerini ifade etme konusunda korku ve endişe duyuyor olabileceği düşünülebilir. Maruz kalınan mobbing ile ilgili daha detaylı maddelere de yer verilmiş ve bunlar ile ilgili bulgular aşağıda sunulmuştur. Söz konusu olumsuz duruma açık uçlu sorulara cevap veren 50/d’li araştırma görevlilerini işaret etmiştir. Bazı araştırma görevlilerini şunları beyan etmiştir:

“Öncelikle 50/d kadrosunun geçici olması sebebiyle her türlü mobbinge açık halde çalışmaktayız. ‘Bizimle iyi geçinmek zorundasın, işlerimizi yapmak zorundasın, dok-

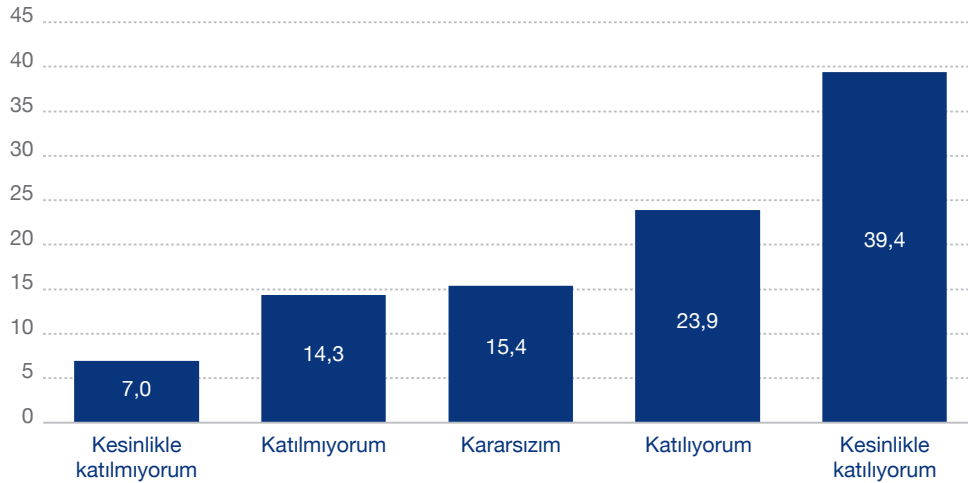
toran bitince kendine iş arasan iyi edersin, eğitimini uzat daha uzun süre asistana ihtiyacımız var senin de kadron yanacak, evlenemezsin, çocuk yapamazsın, istemezsek almayız, ipin elimizde.' tüm bu cümlelerle çalışmaktayız. Danışman hocadan ayrı veya istemezse yayın bile yapamıyoruz ve kendimizi geliştirmemize bile müsaade edilmemektedir. Kadro korkusunu hep yaşatmak isteyen gücü diğer insanların eline vermek bizleri oldukça zorlamaktadır. Her türlü bölümün veya kişisel işleri yapıp aynı zamanda tüm öğrencilere ulaşabilir kalıp ve eğitim hayatımıza zorluklarla devam ederek kapı dışında tutulmamız bir kıyımdır. Her geçen gün mobbing, kaygı, stres ve akademiye ötekileştirilme sorunları ile baş etmekteyiz..." (Ar. Gör. 150, K)

"Önünde sonunda kurumdan ayrılacağı düşüncesi kurum yöneticilerinde muhakkak vardır. Bu durum mobbinge maruz kalmayı da artırmaktadır." (Ar. Gör. 174, K)

"Sözleşme iptali tehdidi üzerinden enstitü/ fakülte tarafından sürekli ve kolayca mobbinge maruz bırakılıp boyun eğdirilmeye çalışılmasıdır." (Ar. Gör. 240, K)

"Soruşturmalar vasıtasıyla yıldırma ve mobbing uygulanmasının önüne geçilmesi. Doktora bitiren 50dli yetişmiş elemanlara çalıştıkları kurumlarda ya da doktora yaptıkları kurumlarda isteğe bağlı olarak kadro hakkı verilmesi." (Ar. Gör. 368, E)

Şekil 21. "Kadrom 50/d olduğu için akademik çalışmalara odaklanmak yerine üniversitenin idari işleriyle uğraşıyorum." maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin %63,3 oranla büyük çoğunluğu kadrosu 50/d olduğu için akademik çalışmalarıyla ilgilenmek yerine üniversitelerinin idari işleriyle uğraştıklarını ifade etmişlerdir. %21,3'lük bir oranı ise bunun aksi görüşündedir. Bununla birlikte %15,4 oranında katılımcı bu maddeye kararsız olarak görüş bildirmiştir. İdariyle işlerle meşguliyet konusunu nitel veriler de ortaya koymuştur. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

“50/d kadrosunda olan bir araştırma görevlisi çok fazla idari iş yüküne maruz kalıyor. Hizmet edilmesi bekleniyor. Tüm bunlara itiraz edemiyorsunuz çünkü 50/d kadrosundasınız. İş güvencesi yok. Dolayısıyla iş güvencesinin olmaması hayatta önemli kararlar vermesini engelliyor akademisyenin.” (Ar. Gör. 404, E)

“Kaygan bir zemin sağlanmasından ötürü akademisyen hep tetikte ve maalesef kurumlar da bunu bildiği için bu adayları ilim ile baş başa bırakmak yerine saçma idari işler ile ve çoğu zaman da kendi iş yüklerini onlara yüklemek ile yoruyor...” (Ar. Gör. 419, E)

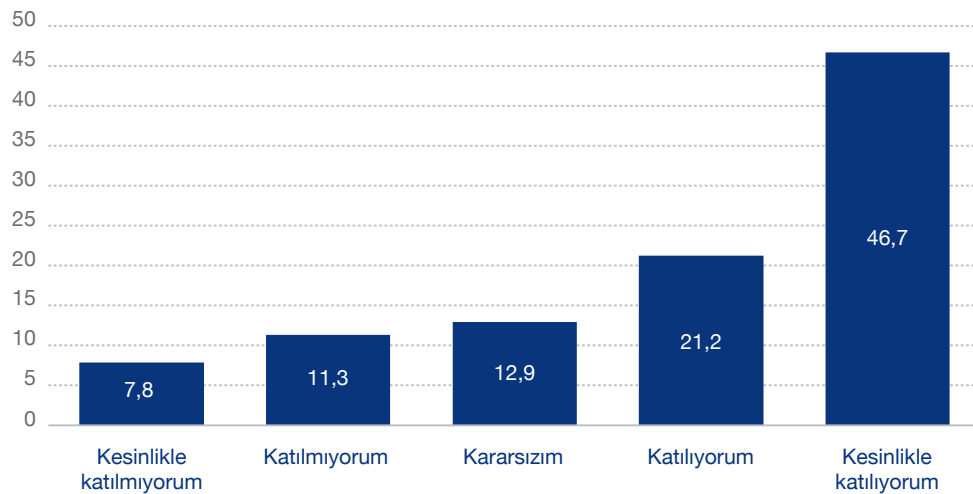
“Yönetimin araştırma görevlisinin “araştırmacı” kimliği görmezden gelerek idari işlerle araştırma görevlisine bilimsel çalışma üretecek alan bırakmaması.” (Ar. Gör. 550, K)

“Çoğunlukla idari işlerin yoğunluğu ve işsiz kalma korkusuyla yaşanan mobbing durumları maalesef üzüntü verici...” (Ar. Gör. 618, E)

“İdari işler için yoğun kullanılıyor ve sonrasında akademik kadronun doktor öğretim üyesi olma sürecinde arkamızda duracağını düşünüyorum.” (Ar. Gör. 648, E)

Mobbing konusunda “50/d kadrosunda bulunmam dolayısıyla ikinci sınıf araştırma görevlisi olarak muamele gördüğümü düşünüyorum.” maddesine verilen yanıtlar Şekil 19’da gösterilmiştir.

Şekil 22. “50/d kadrosunda bulunmam dolayısıyla ikinci sınıf araştırma görevlisi olarak muamele gördüğümü düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu (%67,9) kadrosu itibariyle kendisini ikinci sınıf araştırma görevlisi olarak görmektedir. Oldukça vahim olan bu durumun aksini düşünenlerin oranı ise %19,1’dir. Kararsız görüş

bildirenler ise %12,9'dur. Bu durumu bazı araştırma görevlilerini açık uçlu soruların cevabında da dile getirmiştir. Bu ifadelerden bazıları şöyledir:

“İkinci sınıf araştırma görevlisi olarak görülmek özgüven kaybı neden olmaktadır.” (Ar. Gör. 023, K)

“...ikinci sınıf araştırma görevlisi olarak görülüyoruz ve daha fazla iş yükü yükleniyor.” (Ar. Gör. 302, E)

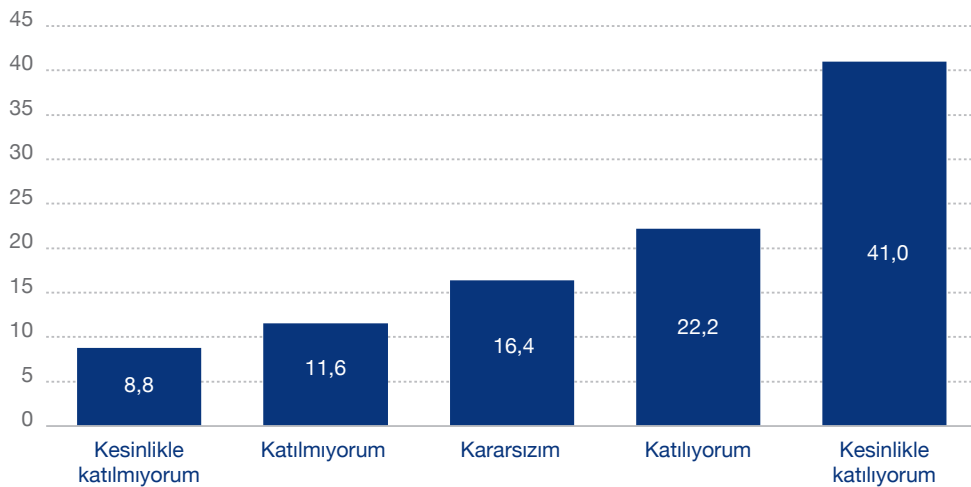
“50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin sürekli bu durumunun ve kurumda geleceğinin olmadığı diğer akademik personel tarafından kendilerine hatırlatılmaktadır. Ayrıca ikinci sınıf araştırma görevlisi konumundaymış gibi davranılmaktadır.” (Ar. Gör. 322, E)

“Ben ikinci sınıf araştırma görevlisi olarak görülmek istemiyorum. 33/a'lı olanlar kafası dingin bir şekilde çalışırken ben her gün acaba kadrolarla ilgili yeni bir gelişme var mı diye haberleri takip etmekten sıkıldım. Çoluk çocuk ne olacak? Ben bunların geçimini nasıl temin edeceğim sorusunu sormaktan sıkıldım. Madem böyle olacaktı bize neden yıllarca kaynak aktarıyor?” (Ar. Gör. 498, E)

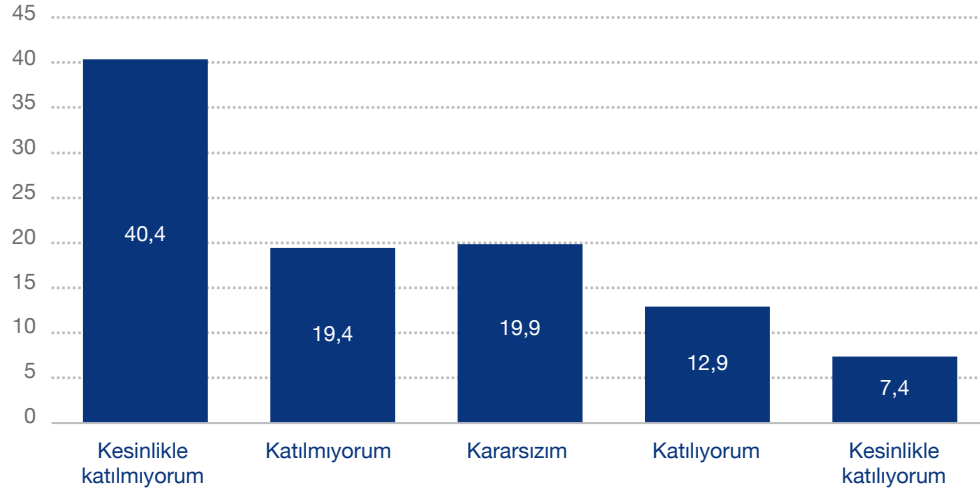
“...ikinci sınıf araştırma görevlisi olarak görülmek insanı bazen çok bunaltabiliyor.” (Ar. Gör. 924, E)

Araştırmaya katılan 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin “33/a kadrosundaki araştırma görevlilerinin 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerine göre daha az mobbinge maruz kaldığını düşünüyorum...” maddesine verdikleri yanıtlar ile bu düşüncenin teyit edildiği “Mobbing ve aşırı iş yükü noktasında 50/d ve 33/a arasında bir fark bulunmamaktadır.” maddesine verilen yanıtlar aşağıda verilmiştir (Bkz. Şekil 23, Şekil 24).

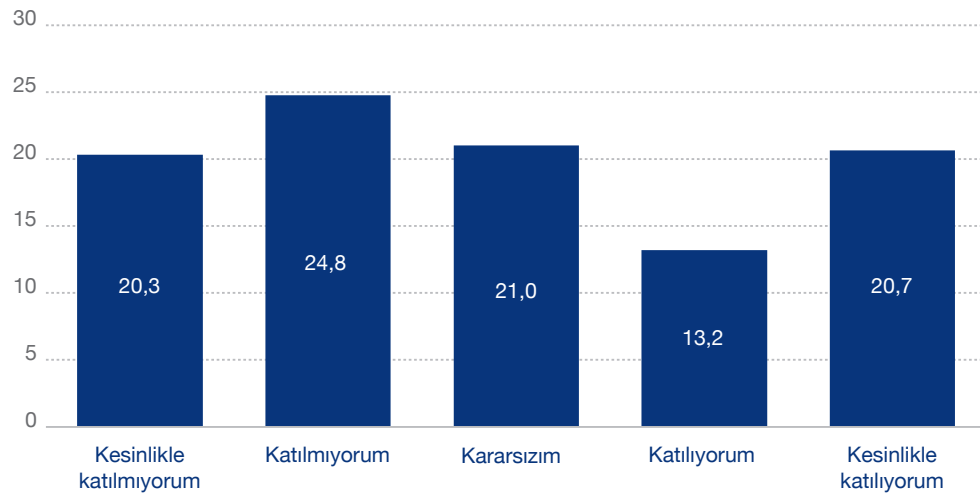
Şekil 23. “33/a kadrosundaki araştırma görevlilerinin 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerine göre daha az mobbinge maruz kaldığını düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 24. “Mobbing ve aşırı iş yükü noktasında 50/d ve 33/a arasında bir fark bulunmamaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 25. “50/d kadrosuna sahip olduğum için iş yüküm diğer araştırma görevlilerine göre daha fazladır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 23'e göre 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu (%63,2) 33/a kadrosundaki araştırma görevlilerinin 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerine göre daha az mobbinge maruz kaldığını düşünmektedir ve bu düşüncüyü Şekil 24'de mobbing ve aşırı iş yükü noktasında 50/d ve 33/a arasında bir fark bulunmadığı maddesine %59,8 oranla katılmadıklarını belirterek doğrulamışlardır. Bu bulgulara göre katılımcıların mobbinge maruz kalmanın bağlı bulunan kadro şekline göre farklılık gösterdiği görüşünde olduğu söylenebilir. Her iki madde-

nin birbirini teyit ettiğini görülmektedir. Bu görüş ile ilgili diğer maddelere verdikleri yanıtlar aşağıda gösterilmiştir. Bu noktada araştırma görevlilerinin bazıları şu ifadeleri kullanmıştır:

“33/a kapsamında görev yapan bir araştırma görevlisi ile aynı görevleri yerine getirerek pratikte hiç bir fark olmamasına rağmen sahip olunan haklar açısından tamamen dezavantaj yaşanmaktadır.” (Ar. Gör. 055, K)

“Mesleğin gerektirdiği gibi ulusal ve uluslararası sempozyumlara katılmak için kayıt ücreti vs. gibi maddi kaygılarımız olduğu gibi zaman sıkıntımızda olduğu için bu tür etkinliklere daha az katılıyoruz. Ancak aynı işi yaptığımız 33 A araştırma görevlileri bu konularda oldukça rahat adım atabiliyorlar. Bu resmen çifte standart!” (Ar. Gör. 061, K)

“Görev tanımları belirsiz olduğu için kurumda asıl çalışan olarak görülmemeleri ve angarya işlerle yüklenmeleri, idari birimlerde görevlendirilip 33/a araştırma görevlilerine yaptırılmayan memuriyet işlerine zorlanmaları bunlardan bazıları...” (Ar. Gör. 075, E)

“İdari işler biz 50/d’lilere yüklendiği için akademik çalışmalara daha az vakit ayırabiliyoruz. Bu yüzden de doktor öğretim üyeliği atamalarında puanlarımız düşük kalabiliyor. 33/a olanlar idari iş neredeyse hiç yapmıyor ve akademik çalışmalara yoğunlaşıyor. Biz ise idari işten başımızı kaldıramıyoruz. Bu yüzden de akademik gelişimimiz zayıflıyor.” (Ar. Gör. 111, E)

“...Diğer art niyetli olan kesim bu durumu koz olarak kullanıyor ve her türlü işi 33/a kadrosundaki çalışanlardan hızlı yapacağımız düşündükleri için işlerin çoğu bize geliyor.” (Ar. Gör. 117, E)

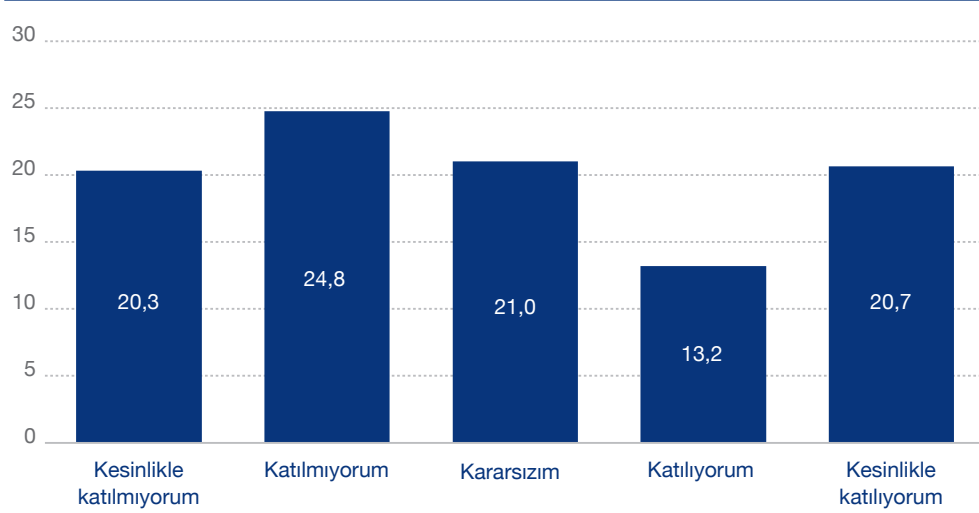
“İdari işleri yürütmekten akademik işlerimizi ancak hafta sonlarında veya mesai sonrasında akşam okulda kalarak yapmak zorunda kalıyoruz. Doktora yapmak bizim özel ve kişisel işimi sayılıyor. Kurumda çalıştığımız süre 33/a’lılara göre daha kısıtlı olduğu için olabildiğince bizim iş gücümüzden yararlanılmaya çalışılıyor.” (Ar. Gör. 132, K)

“Kadro güvencesi olmadığı için kurum yönetimi tarafından idari işlerin 33/a’lı meslektaşlarımıza göre daha fazla verildiğini gözlemliyorum. Ayrıca bazı yönetimler yine 33/a’lı meslektaşlarımıza göre daha fazla baskı kurma eğilimindedir.” (Ar. Gör. 149, K)

33/a’lı meslektaşlarımıza daha çok öğretim üyesi gibi davranılırken 50/d’li araştırma görevlilerine daha fazla asistan olarak davranıldığına şahit oluyorum. (Ar. Gör. 158, K)

“İkinci sınıf personel olarak görünmeleri ve kurumsal birçok sürecin ve imkânın dışında tutulmaları, ama aynı zamanda iş yüklerinin 33/a lora aynı ve hatta bazen daha fazla olması + örtük ve acık mobbing, değer görmeme bunlardan bazıları.” (Ar. Gör. 371, E)

Şekil 26. “50/d kadrosuna sahip olduğum için diğer araştırma görevlilerinden ayırım görüyorum/dışlanıyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 26’da ise katılımcıların 50/d kadrosuna sahip oldukları için diğer araştırma görevlilerinde ayırım gördükleri/dışlandıkları maddesine verdikleri cevaplar gösterilmiştir. Buna göre 50/d’li araştırma görevlilerin yarısına yakını (%45,1) bu düşünceye katılmadığını, %33,9’u bu düşünceye katıldığını ve %21’i ise kararsız olduğunu ifade etmiştir. Verilen cevapların oranları arasında çok belirgin farklılık bulunmamaktadır. Söz konusu ayrımcılık ve dışlanmaya dair bazı ifadeler de açık uçlu sorulara verilen cevaplarda yer almaktadır. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir:

“Problem gayet açık bir şekilde ortada. Akademik yükselmede üniversitenin kriteri neyse bu herkese eşit uygulanmalı. Kriterleri sağlayamayan 33/a da olsa 50/d de olsa ilişki kesilebilmelidir. Bu kadro ayırımı adil değil. Ayrıca sistem için verimli de değil. Nitelikli bir elemanın kaybedilmesine neden oluyor.” (Ar. Gör. 439, E)

“33/a ile hem azami süre hem de doktora sonrası görevde kalmaya ilişkin ayrımcılık, temel sorunu teşkil etmektedir. Kadroların standardize edilmesi, statülerin ve süreçlerin eşdeğer hale getirilmesi elzemdir.” (Ar. Gör. 499, E)

“Araştırma görevlisi kadrolarının eşit dağılıma sahip olmaması nedeniyle (33 A, ÖYP vb.) dışlanma, kurumda benimsenmeme, görev ayrımcılığı, sekreter muamelesi görme, akademik personel olarak görülmediğimiz için çalışmalarımızla değil bölümle ilgili işleri yapmamız belirtiliyor sürekli, çalışmamıza zaman ayırmamıza fırsat verilmiyor.” (Ar. Gör. 503, K)

“50/d’li araştırma görevlileri hep dışlanmış ve hor görülmüştür. Ekonomik özgürlüğü elinden alınan bir genç akademisyenin Özgür bir şekilde çalışması mümkün değildir. Doktora sonrası çalışmalarına devam edebilmesinin önü açılmalıdır.” (Ar. Gör. 712, E)

“Bölüm ve idari işleri yapmaktan kendi akademik kariyerlerine odaklanamamaktadırlar. Ayrıca geçici kadro olması sebebiyle bunun alenen beyan edilmesi ve mobbinge maruz kalma neticesinde akademiye olan istek azalmaktadır. Ayrıca bölüm tarafından nasılsa geçici kadro gözüyle bakılarak diğer daimî kadrolu asistanlardan ayırım yapılması, oda veya basit ihtiyaçların karşılanmaması durumu söz konusudur.” (Ar. Gör. 757, K)

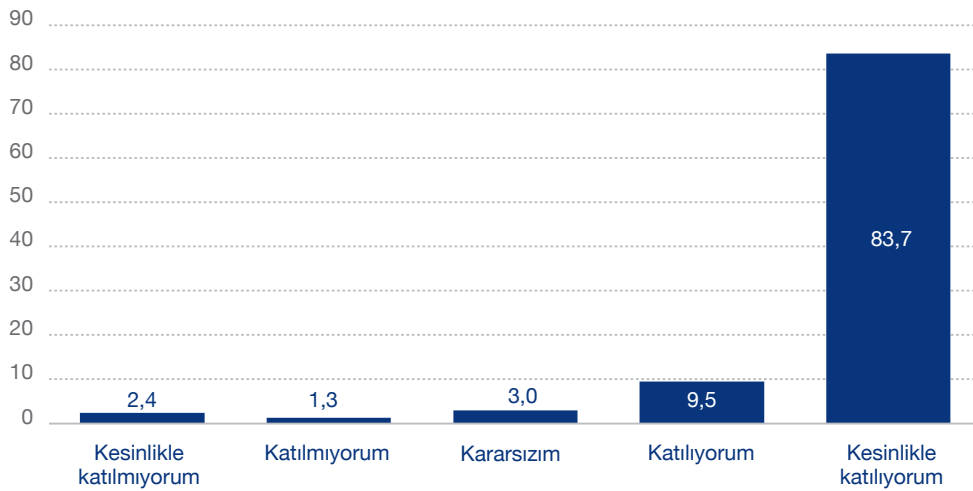
“Sürekli ileride işsiz kalırsam korkusundan ikinci bir iş planı oluşturma çabasına dayalı olarak akademik işlerine, yayınlarına odaklanamama. Diğer çalışma arkadaşları ve yöneticilerin de geçici gözüyle bakmasından dolayı akademik ekiplerden dışlanması.” (Ar. Gör. 806, K)

“Kendi kurumumda bir problem yaşamıyorum ama farklı kurumlarda arkadaşlarım dışlanma problemi yaşıyor, resmi olmadığı halde derslere girmek zorunda bırakılıyorlar, kendilerine bilgisayar gibi temel araç gereçler verilmiyor, maaşlarından bir miktar ayırarak cihaz almaları isteniyor...” (Ar. Gör. 863, K)

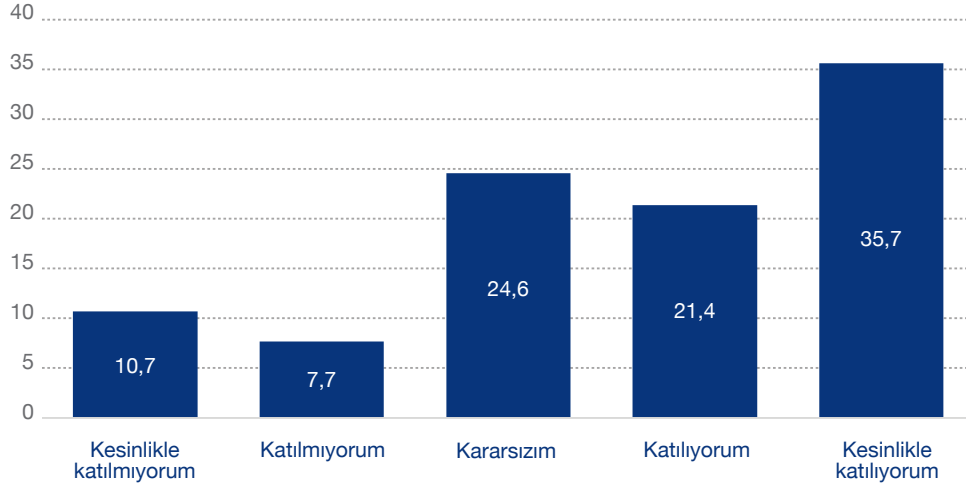
f. Doktora Sonrası Kadro Tercihleri ile İlgili Bulgular

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin doktora sonrası kadro tercihleri ile ilgili maddelerine yönelik katılım düzeyleri yüzdelik olarak aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

Şekil 27. “Doktora sonrasında, Doktor Öğretim Üyesi olarak atanana kadar 33/a kapsamında üniversitemde Doktor Araştırma Görevlisi olarak görevime devam etmek istiyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 28. “Doktora sonrası atamalarda 33/a kapsamı yerine performansa dayalı kadro istiyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerinin doktora sonrası kadro tercihlerine yönelik tutumlarını belirlemek için anket çalışmasına “*Doktora sonrasında, Doktor Öğretim Üyesi olarak atanana kadar 33/a kapsamında üniversitemde Doktor Araştırma Görevlisi olarak görevime devam etmek istiyorum.*” maddesi eklenmiştir. Şekil 27’de belirtilen bulgulara göre katılımcıların %83,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” ve %9,5’i “Katılıyorum” cevabını vermiştir. **Katılımcıların %93,2 gibi büyük çoğunluğunun belirttiği görüşe göre 50/d’li araştırma görevlilerinin doktora sonrasında 33/a kapsamında Doktor Araştırma Görevlisi olarak devam etmek istediği anlaşılmaktadır.** (Bkz. Şekil 27) Bu maddeye ek olarak katılımcıların doktora sonrası kadro tercihlerini ölçmek için anket çalışmasına “*Doktora sonrası atamalarda 33/a kapsamı yerine performansa dayalı kadro istiyorum.*” maddesi eklenmiştir. Şekil 28’de belirtilen bulgulara göre katılımcıların %35,7’si “Kesinlikle Katılıyorum” ve %21,4’ü “Katılıyorum” şeklinde cevaplamıştır. %57,1 oranla performansa dayalı kadroyu talep edenlerin yanı sıra %24,6’lık bir oranın kararsız ve toplamda %18,4 gibi bir oranın da performansa dayalı kadroyu istemedikleri anlaşılmaktadır. **Verilerden anlaşıldığı üzere 50/d’li araştırma görevlilerinin 33/a kadrosunu performansa dayalı kadroya göre oldukça yüksek bir yüzdeyle talep ettiği görülmektedir.** (Bkz. Şekil 28) Bu veriler neticesinde araştırma görevlilerinin performansa dayalı bir sistemden kaçınmadıkları görülmektedir. Doktora sonrasına süreçlere yönelik ise beklentilerini ve bu süreçlere dair yaşanan problemleri birçok araştırma görevlisi dile getirmiştir. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir:

“...Şu an düşünüyorum. Doktora sonrası dergilerde yayınlanan çalışmalarım olsa ona rağmen atanabilecek miyim? Ama bence bu asıl sorun değil. Asıl sorun doktorasını bitiren bir kişinin ortada kalmasıdır. Bu insanların evlenmeye hakkı yok mu? Plan kurmaya hakkı yok mu? Plansız bir şekilde bilim üretilebilir mi? (Ar. Gör. 021, E)

“Akademik yükselmedeki en temel problem çoğu üniversitelerde mevcut olan akademik yükseltme kriterlerinin doktora sonrası çalışmaları esasa alması, norm kadro sorunu olması ve 50/d kapsamındaki araştırma görevlilerinin ise buna karşın mezun olur olmaz ilişkilerinin kesilmesidir. Olası bir doktor öğretim üyesi kadrosuna başvuru için gerekli şartları sağlayacak veya uygun bir kadro arayışına girecek zamanı dahi bulunmamakta istihdam dışında kalmaktadır.” (Ar. Gör. 046, E)

“Bu konuda benim dikkat çekmek istediğim bir diğer husus da Öğretim Görevlilerinin durumu. Bu kadrolarla fakülteye giren arkadaşlar, herhangi bir işsizlik kaygısı taşımadan doktoralarını yapsınlar ya da yapmasınlar mesleklerinde devam ediyorlar ve kişisel ilişkilerle Dr. Öğr. Üyesi olabiliyorlar. Araştırma Görevlisinin doktora sonrası işsizliğe mahkûm edildiği yerde Öğretim Görevlisi, Arş. Gör’ün önüne geçip öğretim üyeliğini kazanabiliyor. Yani bu hangi akla, mantığa, vicdana sığar?” (Ar. Gör. 092, E)

“Doktora sonrası alımlarda adil kriterlerin bulunmaması ve üniversite bünyesinde gelişim programlarının bulunmaması nedeniyle diğer üniversitelerden geri kalma sorunu yaşamaktayız...” (Ar. Gör. 100, K)

“Akademik olarak ilerlememiz zaten çok mümkün değildir. Doktora sonrasında çalıştığımız kurumla iliştiğimiz kesildiğinde ve iş aramak zorunda kaldığımızda bir kadroya girebilmek için herkesin bildiği üzere referans bulmamız gerekmektedir. Yani yaptığımız akademik çalışmanın çoğunlukla bir önemi yoktur. Bu nedenle akademik açıdan ilerlemeyi ya da yükselmeyi maalesef akademik çalışma ile mümkün olduğunu düşünmüyorum.” (Ar. Gör. 122, E)

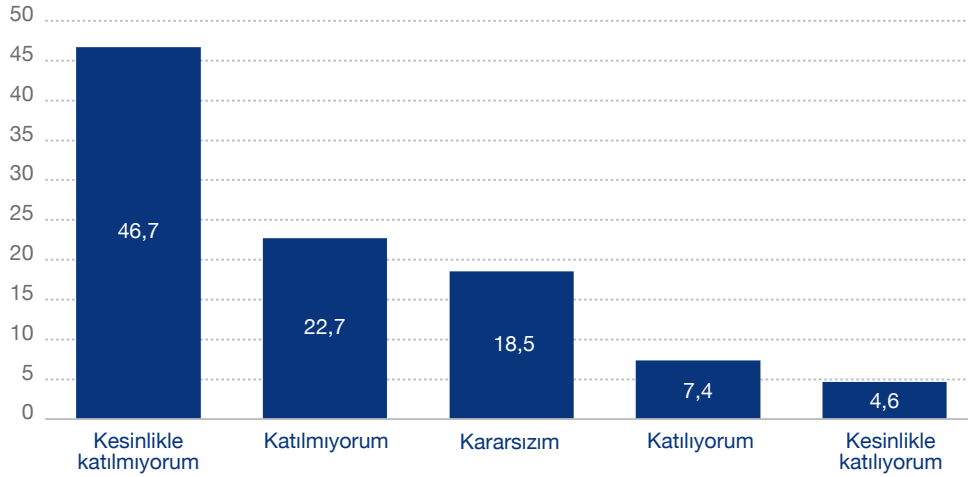
“Doktora sonrasında işsiz kalınma durumunda hemen Dr. öğretim üyesi olabilenlere kıyasla” daha yavaş bir ilerlemeye sahip olacağız. Doktora bitince diğer meslektaşların ilk kaygısı doçentlik olurken, bizimki iş bulma olacak.” (Ar. Gör. 141, K)

“Akademi zaten daima kendini ispat gerektiren bir alandır. Bu bağlamda tez izleme süreçleri, doktora kabul süreçleri, yeterlik süreçleri kişinin kendisini yenilemesine ve akademik üretim yapmasına ortam hazırlamaktadır. Bununla birlikte yeterlikleri ispatla ilgili stres yönetimi gerektirmektedir. Buna konum belirsizliği eklendiğinde akademik üretim sekteye uğramakta ve kişi kendini akademik personel konumunda hissedememektedir. Bu bağlamda doktora sonrası en azından kendi fakültesinde araştırma görevlisi olarak devam etme hakkı tanınmalıdır.” (Ar. Gör. 1002, K)

“Bunun için liyakat sisteminin daha ayrıntılı bir şekilde açıklanması gerekmektedir. Ayrıca mevcut 33/a’lı görev arkadaşlarımızla bu yarışta eşit şartlar altında akademik başarılarımız ile yarışmamız gerekmektedir. Doktora sonrasındaki belirsizlik süreci Dr. Öğr üyesi kadrosu alınana kadar gerekirse havuz sistemleri uygulanarak ya da 33/a kadrosuna dönüştürülerek halledilmelidir.” (Ar. Gör. 1059, E)

Bu maddelere ek olarak 50/d’li bir araştırma görevlisinin doktora sonrasında sadece akademik çalışma imkânının yanı sıra özel sektörde çalışıp çalışamayacağını ölçmek için “Doktora sonrası özel sektörde uzmanlık alanımla ilgili çalışabileceğimi düşünüyorum.” maddesi eklenerek bulgular aşağıda gösterilmiştir (Bkz. Şekil 29).

Şekil 29. “Doktora sonrası özel sektörde uzmanlık alanımla ilgili çalışabileceğimi düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



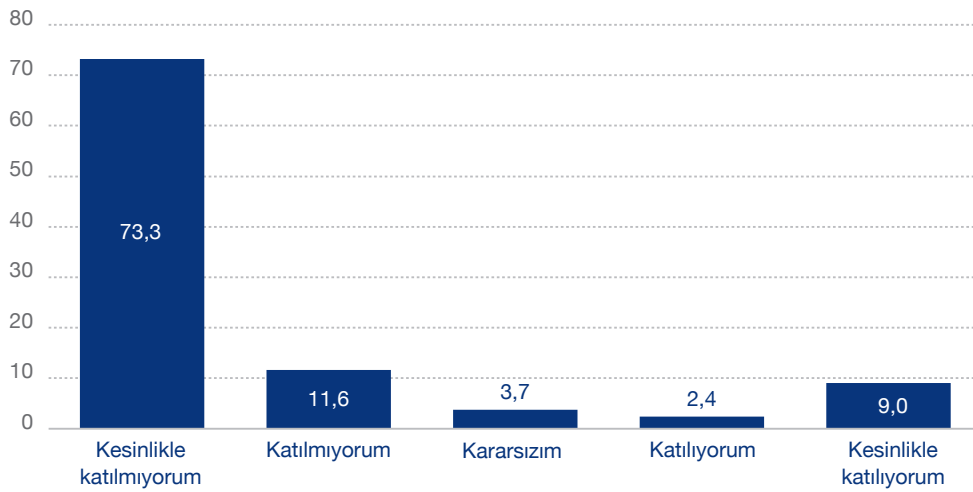
Şekil 29’a göre araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlileri “Doktora sonrası özel sektörde uzmanlık alanımla ilgili çalışabileceğimi düşünüyorum.” maddesine %46,7 “Kesinlikle Katılmıyorum” ve %22,7 “Katılmıyorum” yanıtını vermiştir. %69,4 gibi yüksek bir oranla görüldüğü üzere araştırma görevlileri doktora sonrasında özel sektörde uzmanlık alanlarında çalışabileceklerini düşünmemektedir. Bunun yanı sıra katılımcıların toplamda %12 gibi düşük bir oranı da doktora sonrasında uzmanlık alanıyla alakalı çalışabileceğini belirtmiştir. Görüldüğü üzere 50/d’li araştırma görevlileri önceki maddeleri de (Bkz. Şekil 27 ve Şekil 28) destekleyecek şekilde özel sektörde uzmanlık alanlarında çalışmaktan ziyade doktora sonrasında akademik kadroda kalmayı talep etmektedir. Bu noktaya işaret eden birkaç araştırma görevlisi olmuştur. Bunlardan bazı şu ifadeleri kullanmıştır:

“Doktora eğitiminin nihayetinde Dr. Öğr. Üyesi olarak kadro bulunamadığı takdirde ekonomik şartlar sebebiyle özel sektöre geçiş yapılmakta, bunun sonucu olarak da doktora kadar sağlanan akademik ilerleme son bulmaktadır.” (Ar. Gör. 241, K)

“30lu yaşlarımda özel sektörde entry-level işlere kabul edilmem bile bir mucize olacakken o zaman acaba aileme nasıl bakabileceğim. Akademide yıllarca 50d’de kaç hocanın nazını çektiğim, kendi tezlerim dışında da hangi akademik çalışmalarını tamamladığım göz önünde bulundurulmadan sadece “tanıdığım”, benim için telefon açacak birileri yok diye işsiz kalacak olma ihtimali tüylerimi diken diken ediyor.” (Ar. Gör. 320, K)

“...Dr. Öğr. üyesi ilanlarında dönecek nepotizmi göz önüne aldığımda tekrar o mücadeleye zinhar giremeyeceğimi düşünüyorum. Peki 35 yaşında bir insanın o yaştan sonra özel sektörde iş bulması mümkün mü? Sosyal bilimler alanında ömrü akademide geçmiş bir insan nasıl iş bulacak? Kaybolan yıllarına mı yansın? İş bulamadığına mı yansın?” (Ar. Gör. 470, K)

Şekil 30. “Doktora eğitimi sonrası süreçler için kaygı duymuyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerinin doktora sonrası kadro tercihlerinin ölçülmesinin yanı sıra “Doktora eğitimi sonrası süreçler için kaygı duymuyorum.” maddesi eklenerek katılımcıların gelecek kaygısı ölçülmüştür. Buna göre %73,3 oranında “Kesinlikle Katılmıyorum” ve %11,6 oranında “Katılmıyorum” cevabı verilerek toplamda %84,9 gibi büyük bir çoğunluğun doktora eğitimi sonrasındaki süreçler için kaygı taşıdığı anlaşılmıştır. Bu bulguya göre 50/d’li araştırma görevlilerinin hem akademik kadro süreçlerinde hem de özel sektörde kendi uzmanlık alanlarında çalışabilme noktasında yüksek oranda kaygı taşıdığı görülmektedir. Araştırma görevlilerinin doktora sonrasına dair yaşadıkları kaygılar açık uçlu birçok sorunun cevabında da kendini göstermektedir. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir:

“Gelecek kaygısı sebebiyle yeterli ve doğru bir araştırma gerçekleştirmekte zorluklar yaşıyor. Sonucu işsizlik olacak bir iş tanımı hem maddi hem psikolojik olarak çok zor bir durum.” (Ar. Gör. 011, K)

“Gelecekte olacaklar için kaygı içerisindeyiz. Birçok idari iş üzerimizde ve sonumuz belli olduğundan ona göre muhatap alıyoruz...Ben akademiye gönül verdim. Tüm bu streslere rağmen severek bu alanda ilerliyorum. Ama gelecek için yaşadığım bu kaygılar stres yaratıyor, hırsı azaltıyor ve plansız bir geleceğe ilerletiyor. 25 yaşında genç bir akademisyen olarak, ülkeme faydalı olacağıma inanıyorum. Önümde çok yol olduğunu biliyorum. Ve bu konuda bir çözüm bulunmasının yerinde olacağına kanaat getiriyorum.” (Ar. Gör. 021, E)

“Doktora mezuniyeti sonrası işsiz kalma kaygısı sebebiyle akademik faaliyetlere odaklanamayan araştırma görevlileri akademik puan konusunda sıkıntı yaşayarak üst unvanlı kadrolara başvururken dezavantajlı duruma düşmektedir.” (Ar. Gör. 052, E)

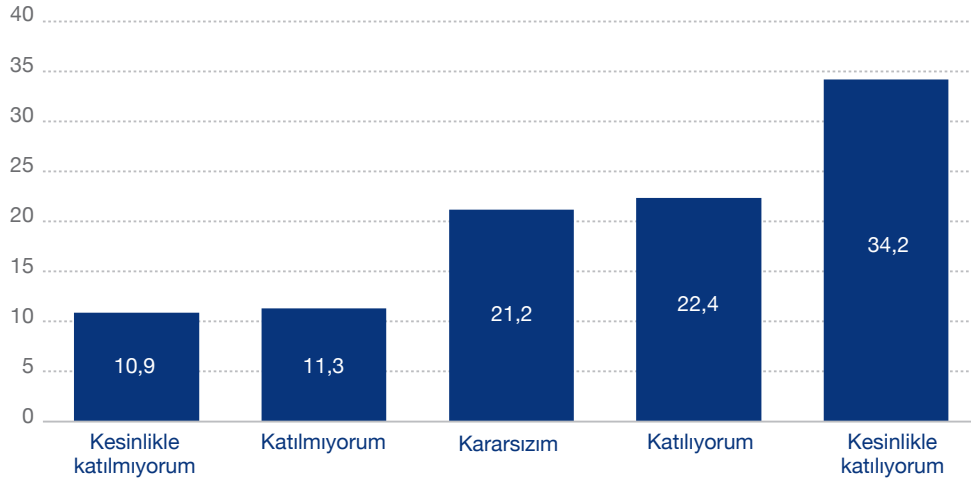
“Birçok 50/d kadrosunda yer alan araştırma görevlisi arkadaşlarımızın doktora sonrasında mesleki kaygıları ve işsiz kalma durumuyla karşı karşıya kalınması ülkemizin yükseköğretimdeki en temel problemlerinden biri olsa gerek.” (Ar. Gör. 053, E)

“Akademik ilerleme konusunda hep bir engel var çünkü tezini savunduğunuz gün işsiz kalma kaygısıyla yaşadığınız için hem maddi hem manevi açıdan endişe hiç bitmiyor. En basitinden makalelerimizi İngilizceye çevirttirirken bile iki kere düşünüyorsunuz. Çünkü ileride parasız kalma kaygısı yaşadığınız için birikim yapma ihtiyacı duyuyorsunuz. Buda özellikle uluslararası dergilerde yayın sayınızın daha az olmasına sebep oluyor.” (Ar. Gör. 061, K)

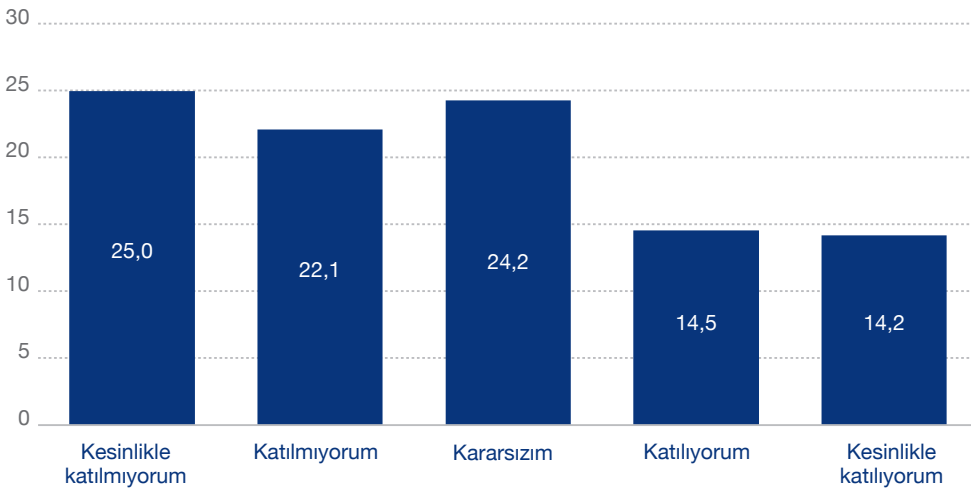
g. Doktora Sonrası Yurtdışına Yönelim ile İlgili Bulgular

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin doktora sonrası yurtdışına yönelim ile ilgili maddelerine yönelik katılım düzeyleri yüzdelik olarak aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

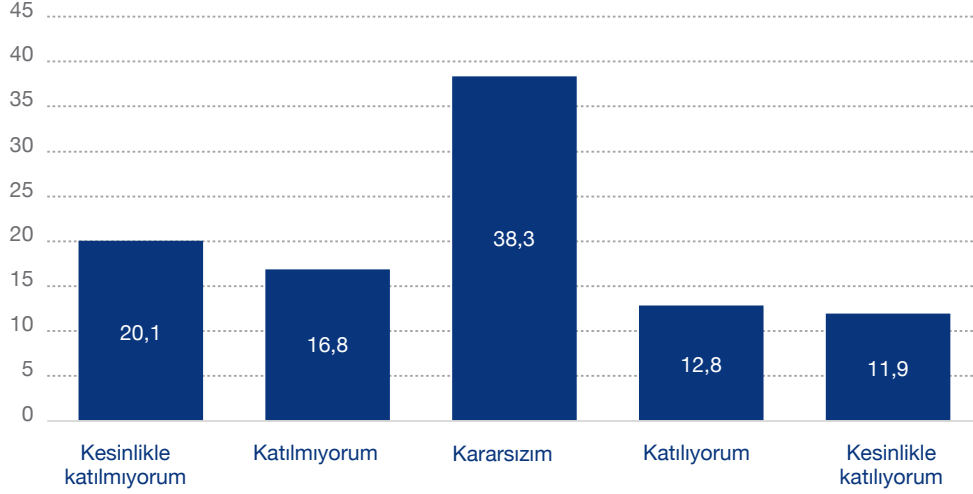
Şekil 31. “Türkiye’deki üniversitelerde kadro bulamazsam doktora sonrası yurtdışında çalışmak istiyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 32. “Doktora sonrası Türkiye’deki üniversitelerde kadro bulsam bile yurtdışındaki üniversitelerde çalışmak isterim.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 33. “Doktora eğitimi sonrası süreç ne olursa olsun Türkiye’de yaşamaya devam ederim.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerinin doktora sonrası yurtdışı yönelim algılarını ölçmek amacıyla “Türkiye’deki üniversitelerde kadro bulamazsam doktora sonrası yurtdışında çalışmak istiyorum.” maddesi anket çalışmasına eklenmiştir. Bu doğrultuda Şekil 31’de gösterildiği üzere katılımcıların %34,2’si “Kesinlikle Katılıyorum” ve %22,4’ü “Katılıyorum” cevabını vermiştir. %56,6 gibi bir oranla doktora sonrasında kadro bulamayacak araştırma görevlilerinin yurtdışında çalışmak istemelerini belirtmesi dikkat çekicidir. Aynı zamanda %21,2’lik bir oranın da “Kararsız” kaldığı görülmektedir (Bkz. Şekil 31) Bu maddeye ek olarak araştırma görevlilerinin Türkiye’de kadro bulması halindeki tavırlarını ölçmek için “Doktora sonrası Türkiye’deki üniversitelerde kadro bulsam bile yurtdışındaki üniversitelerde çalışmak isterim.” maddesi eklenmiştir. Şekil 32’de belirtilen bulgulara göre %25,0 “Kesinlikle Katılmıyorum” ve %22,1 “Katılmıyorum” cevabını vermiştir. Aynı zamanda %24,2’lik bir kesimde kararsız olduğunu belirtmiştir. 50/d’li araştırma görevlilerinin toplamda yüzde %47,1 oranla doktora sonrasında Türkiye’deki üniversitelerde kadro bulması halinde yurtdışı seçeneğini tercih etmeyeceğini belirtmeleri dikkat çekicidir (Bkz. Şekil 33). Yurtdışına gitme eğilimini belirlemek ve ilk iki maddeyi teyit etmek amacıyla “Doktora eğitimi sonrası süreç ne olursa olsun Türkiye’de yaşamaya devam ederim.” maddesi eklenmiştir. %36,9’u doktora eğitim süreci sonrasında yurt dışına gitme eğiliminde oldukları şeklinde yorumlamak mümkündür. Bu noktada %38,3 “Kararsız” olduklarını beyan etmiştir. Sadece %24,7’si ne olursa olsun Türkiye’de yaşamaya devam etmek istemektedir (Bkz. Şekil 33). Bu orana bakıldığında nitelikli insan kaynağı adayı araştırma görevlilerin yaklaşık ¼’ü yurtdışına gitmek ya da Türkiye’de yaşamak istememektedir. Bu durumu ortaya koyan bazı nitel veriler de bulunmaktadır. Bu ifadelerden bazıları şu şekildedir:

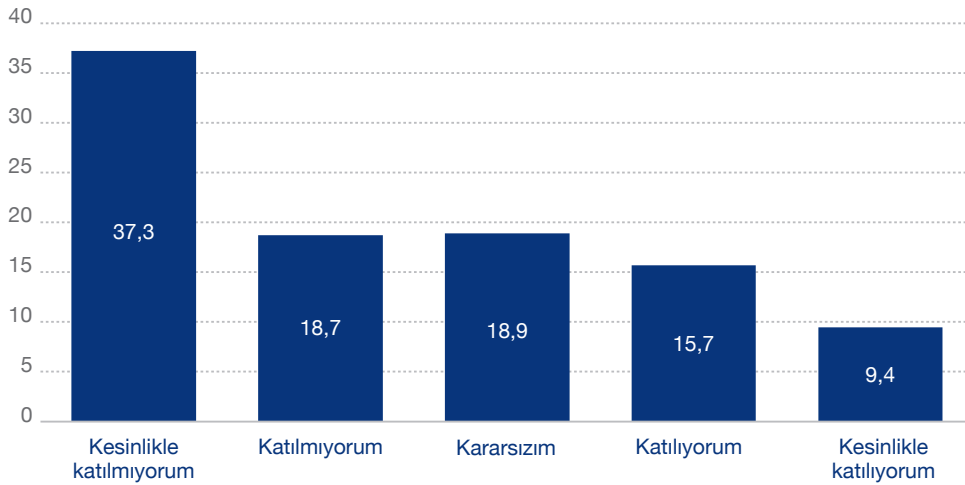
“Lisans eğitimimde bana hocalık yapmış 33/a’lı araştırma görevlileri hala doktora tez önerisi vermemişken ben doktoramın son yılındayım ve bir yıl sonra işsiz kalacağım. Adalet bunun neresinde. ...Yurt dışına gidip başka ülkeler için mi bilim yapalım...” (Ar. Gör. 168, E)

“Devletimi düşündüğümde üzülüyorum. Çünkü ben öncelikli alanlarda yetiştirilmek üzere alınmış bir araştırma görevlisiyim. Fakat mezuniyetim sonrası iş bulamama durumunda (ki ülkenin ihtiyacı olan bu alanlarda özel sektörde iş yok) ülkem benim ve benim gibileri için harcadığı para bir anlamda çöpe gitmiş olacak. Bu ülkem adına kayıp. Bir diğer durumda da yurt dışına çıkıp orada kadro/iş bulma durumunda 50/d doğrudan beyin göçüne sebebiyet veren bir uygulama olmaktadır...” (Ar. Gör. 872, E)

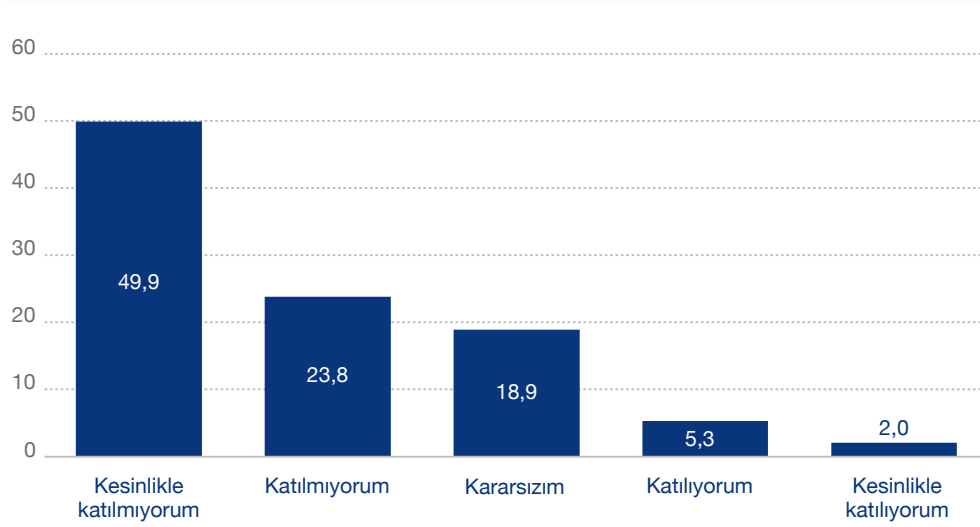
h. Akademik Performans ile İlgili Bulgular

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin akademik performans ile ilgili maddelerine yönelik katılım düzeyleri yüzdelik olarak aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

Şekil 34. “Doktor Öğretim Üyesi olarak atanmamda bilimsel yayınlarımın yeterli olacağını düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 35. “Doktor Öğretim Üyesi kadrosu kapsamında yapılan alımların objektif kriterlere göre yapıldığını düşünüyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerinin “Akademik Performans” ile ilgili görüşlerini belirlemek için “*Doktor Öğretim Üyesi olarak atanmamda bilimsel yayınlarımın yeterli olacağını düşünüyorum.*” maddesi anket çalışmasına eklenmiştir. Şekil 34’de belirtilen bulgulara göre katılımcıların %37,3’ü “Kesinlikle Katılmıyorum” ve %18,7 oranında “Katılmıyorum” cevabını vermiştir. %56’lık bir oranla akademik çalışmaların kadro atamasında yeterli olmadığını düşünülmesi dikkat çekicidir. Ayrıca katılımcılar toplamda %25,1 oranında Doktor Öğretim üyesi atamasında bilimsel yayınların yeterli olacağını belirtmiştir. Bu maddeye ek olarak katılımcıların Doktor Öğretim Üyesi atamalarındaki objektiflik algısını ölçmek için anket çalışmasına “*Doktor Öğretim Üyesi kadrosu kapsamında yapılan alımların objektif kriterlere göre yapıldığını düşünüyorum.*” maddesi eklenmiştir. Şekil 35’de görüldüğü üzere katılımcıların %49,9’u “Kesinlikle Katılmıyorum” ve %23,8’i de “Katılmıyorum” cevabını vermiştir. %73,7 gibi büyük bir oranla 50/d’li araştırma görevlilerinin Doktor Öğretim Üyesi atamalarının objektif olmadığını düşünmesi dikkat çekicidir. Ayrıca mevzu bahis akademik atamaların objektif kriterlere göre yapıldığını toplamda %7,3 gibi oldukça düşük bir oran desteklemektedir. Bu durumu ifade eden bazı nitel ifadeler şu şekildedir:

“Geleceğe yönelik belirsizliklerin yarattığı psikolojik çöküntü, doktora sonrası kadroya atanmada belirgin ve sisteme dayalı kriterlerin olmaması.” (Ar. Gör. 640, E)

“Öğretim üyeliği için kadro talep ettiğimizde hiçbir yayınıma, puanımıza ya da en azından CVmize bile bakmıyorlar. Direkt kadro veremeyiz diyorlar. En azından bir kriter

belirlense ve bu kriteri sağlayanlar için bir şeyler yapılırsa bir nebze daha adil bir sistem inşa edilebilir.” (Ar. Gör. 700, E)

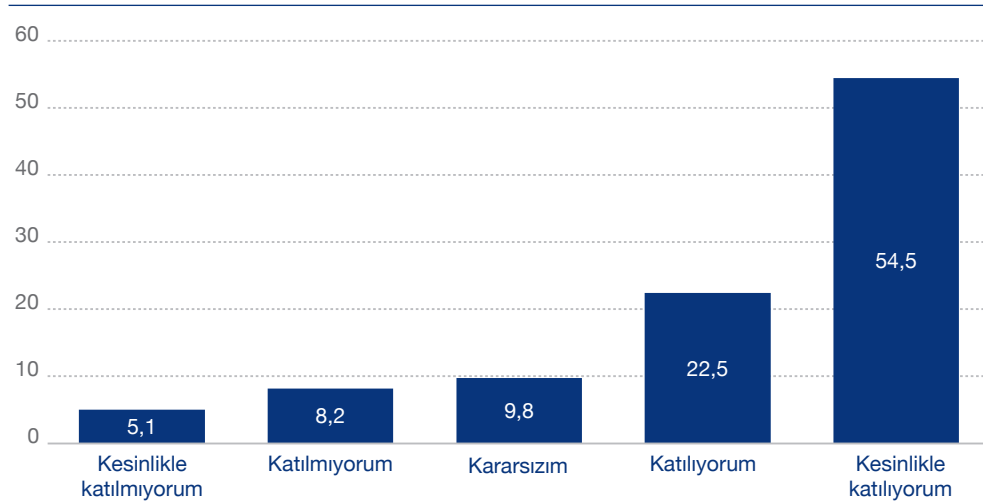
“Akademik ilerlemenin kriterleri kapsamında büyük bir boşluk var...” (Ar. Gör. 802, E)

“Doktora sırasında elde edilmiş bilimsel çalışmalar, doktora öğretim üyesi atama kriterlerini sağlamak için yeterli olmayabilir. Atama kriterlerini sağlamayan bir 50/d’li araştırma görevlisi, doktora sonrasında yaşamını sürdürebilmek için akademi dışında bir işte çalışacaktır. Bu durumda, hem akademiye uzak bir işte çalışmak hem de doktor öğretim üyesi atama şartlarını yerine getirmek pek mümkün olmayacaktır. Olsa bile bu süre 33/a’lı bir araştırma görevlisine göre daha uzun sürede gerçekleşecektir. 50/d’li bir araştırma görevlisinin, doktora sonrasında bilimsel anlamda başarı elde etme ihtimali olsa dahi, doktora sonrasında akademiye uzak kalmasından dolayı, bu başarıya ulaşması ortadan kalkacaktır. Dolayısıyla 50/d’li bir araştırma görevlisi için akademik yükselme ve ilerleme, potansiyeli olsa dahi mümkün olmayabilir. Ayrıca doktora döneminde, doktor öğretim üyesi atama kriterlerini yerine getirirse bile, doktorası bittiği dönem hiç bir üniversite o alanda kadro açmamış olabilir. Bu da 50/d’li araştırma görevlisinin, doktora sonrası üniversite ile hemen ilişkisi kesildiğinden, mağdur olmasına neden olacaktır. Doktora bittikten sonra üniversiteyle hemen ilişki kesilmemelidir.” (Ar. Gör. 867, E)

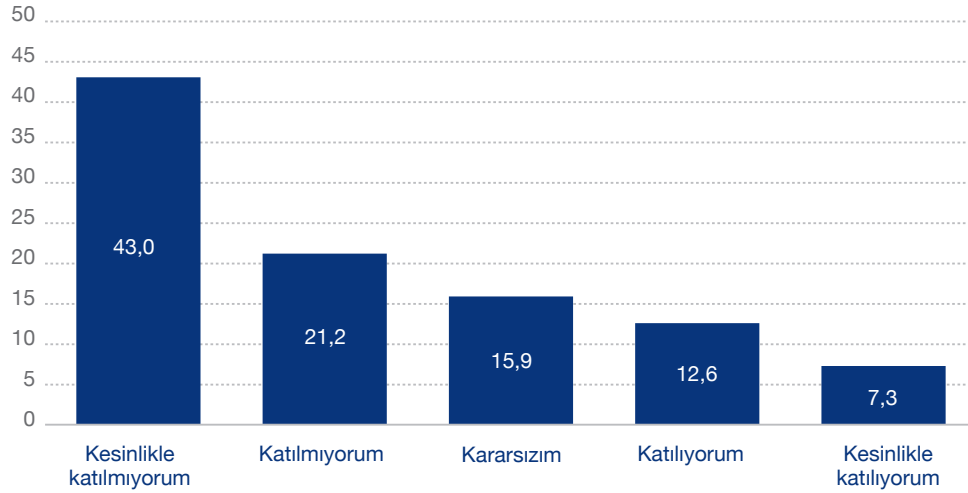
i. Kurum ve Meslek Aidiyeti ile İlgili Bulgular

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin kurum ve meslek aidiyeti ile ilgili maddelerine yönelik katılım düzeyleri yüzdelik olarak aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

Şekil 36. “50/d kadrosuna sahip olduğum için kendimi kuruma ait hissetmiyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 37. “50/d kapsamında görev yapsam bile kendimi kuruma ait hissediyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerinin “ Kurum ve Meslek Aidiyeti” ile ilgili görüşlerini belirlemek için “50/d kadrosuna sahip olduğum için kendimi kuruma ait hissetmiyorum.” maddesi ve bunu teyit edecek “50/d kapsamında görev yapsam bile kendimi kuruma ait hissediyorum.” anket çalışmasına eklenmiştir. Şekil 33’de belirtilen bulgulara göre katılımcıların %54,5’i “Kesinlikle Katılıyorum” ve %22,5 oranında “Katılıyorum” cevabını vermiştir. (Bkz. Şekil 36). %77’lik bir oranla araştırma görevlileri kendilerini kuruma aidiyet hissetmemeleri dikkat çekicidir. Ayrıca katılımcılar “50/d kapsamında görev yapsam bile kendimi kuruma ait hissediyorum.” maddesine de toplamda %64,1 kurum aidiyeti olmadığını belirtmiştir (Bkz. Şekil 37). Bu durumu ifade eden bazı nitel ifadeler şu şekildedir:

“Mobbinge maruz kalma, gelecek kaygısı nedeniyle kuruma aidiyet hissetmeme bunların başında gelmektedir.” (Ar. Gör. 023, K)

“Geçici bir kadro olduğu gerçeğinden hareketle dikkate alınmaması araştırma görevlilerinin kuruma karşı aidiyetinin olmamasına sebep olmaktadır.” (Ar. Gör. 052, E)

“...İşsizlik sonu, aile bile kuramama, aidiyet sorunu gibi pek çok etken sağlıklı düşünmemize olanak vermemektedir. Tüm bunlara rağmen gece gündüz çalışmalarını yapmış yayınlarını yapan kendini kanıtlamaya çalışan 50/d’liler ise ‘kendini kullandırmaya açık’ halde kendini buluvermektedir.” (Ar. Gör. 150, K)

“En büyük problem 50/d’nin yaratmış olduğu belirsizlik itibarıyla aidiyet duygusunun azlığıdır. Aidiyet duygusu azlığı özellikle idari görevlerde araştırma görevlilerini idari sorumluluk üstlenmeme veya üstlenmekten kaçınmak gibi motivasyonlara itmektedir.” (Ar. Gör. 218, K)

“Aidiyet duygusu geliştirememek en büyük sosyokültürel problemdir. Birçok problemin kaynağında yatan bir sorundur.” (Ar. Gör. 223, K)

“50 d ile bin bir emek ve zahmet ile yürütülen ve tamamlanan doktora sürecinden sonra işsiz kalmak en büyük problemdir. Bu durum beyin göçünün ve negatif aidiyetin en büyük nedenlerindedir.” (Ar. Gör. 304, E)

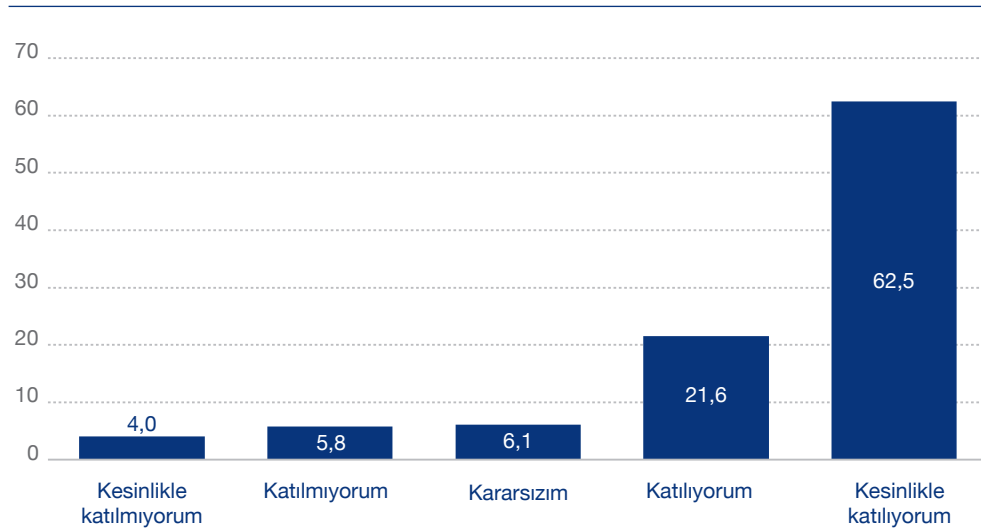
“Doktora eğitimi sonrasında ilişkimizin kesilecek olması uzun vadeli plan yapmamızın, bulunduğumuz yere karşı aidiyet hissetmemizin önüne geçmekte ve akademik anlamda performansımızı sınırlamaktadır.” (Ar. Gör. 312, K)

“50'nin doğası gereği Araştırma görevlilerinin, kuruma ve yöneticilere karşı aidiyet duygusu geliştiremediği gibi, kurum yöneticilerinin de 50'lilere karşı aidiyet duygusu geliştiremediğini böylelikle bir halef-selef ilişkisinin olmadığı başka bir ifade ile kurum yöneticisi 50'li birine bakıp “kendi geleceğini” göremediğini düşünüyorum. Bu durum da daha çok idari görevlerin verilmesi, proje ve çalışmalara dâhil etmekte gönülsüzlük gibi sorunlara yol açıyor.” (Ar. Gör. 596, E)

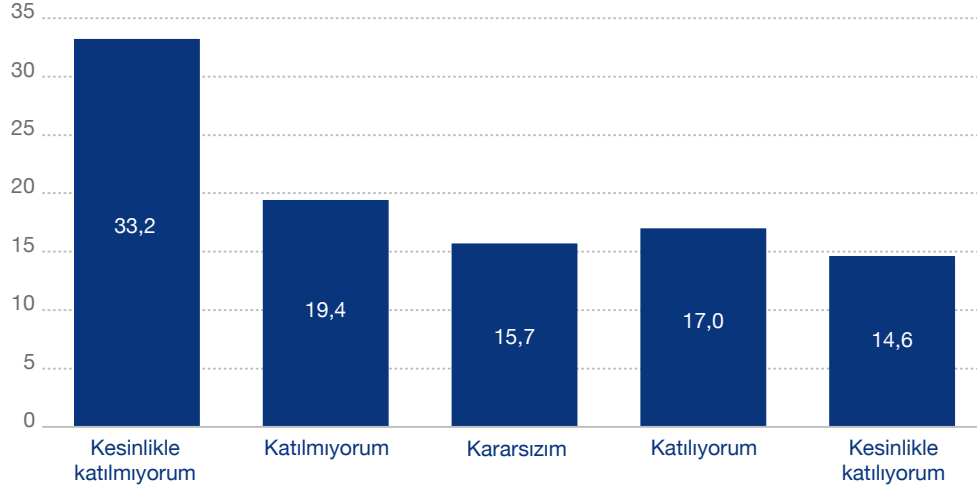
“Kuruma aidiyet hissi olmadığı için amaçsız kalma problemi.” (Ar. Gör. 647, K)

“Bölüm dışı elemanmışım gibi bölüm toplantısına ÖYP'li arkadaşlarım davet edilirken, bana bölüm başkanım haber dahi vermedi. Ancak örneğin farklı bir fakülteye/ birime evrak götürülmesi gerektiğinde diğerlerinden değil benden isteniyor. Aidiyet hissi kuramıyorum bu tarz durumlardan dolayı.” (Ar. Gör. 728, K)

Şekil 38. “50/d kadrosuna sahip olmam meslek aidiyetimi zayıflatmaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 39. “50/d kapsamında görev yapsam bile kendimi mesleğe ait hissediyorum.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Benzer şekilde 50/d statüsüyle görev yapmak araştırma görevlilerinin mesleğe/akademiye yönelik aidiyet bağına azalttığı araştırma bulguları da ortaya koymuştur. “50/d kadrosuna sahip olmam meslek aidiyetimi zayıflatmaktadır.” maddesine %84,1’i “Kesinlikle Katılıyorum ve “Katılıyorum” şeklinde düşüncelerini ortaya koymuştur (Bkz. Şekil 38). Şekil 36 incelendiğinde “50/d kapsamında görev yapsam bile kendimi mesleğe ait hissediyorum.” ifadesine %50’den fazlası (%52,6) bu ifadeye katılmadıklarını belirtmiştir. Bu düşünceye katılan araştırma görevlileri ise yaklaşık %30 oranında kalmaktadır (Bkz. Şekil 39). Mesleğe aidiyet konusunu bazı araştırma görevlileri açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar ile de dile getirmiştir.

“İşe aidiyet duygusu hissetmiyorum, dönemsel işçi gibi kendimi görüp verilen işleri yerine getiriyorum.” (Ar. Gör. 083, K)

“Doktora bittiği anda işsiz kalacağını bilmek kendinin mesleğe aidiyet duygusunu ve çalışmalarına olan motivasyonu ister istemez düşürüyor. Bu da akademik gelişimi olumsuz etkiliyor.” (Ar. Gör. 135, E)

“Kurumla araştırma görevlisi arasında hiçbir türlü aidiyet bağı kurulamıyor.” (Ar. Gör. 317, K)

“Aslında bence en temel problem aidiyet. Diğer bütün problem onun etrafında konumlanıyor. Aidiyet olmadan, kişi her şeye, herkese karşı yabancılaşıyor. Ne işi gerçek bir iş oluyor ne kurumu ne hocası... Sosyal yaşamda da bir plan, program yapması gereken yaşta hayatta hiçbir netliğin hiçbir öngörülebilirliğin olmaması her anlamda son derece yorucu ve yıpratıcı bir durum.” (Ar. Gör. 596, E)

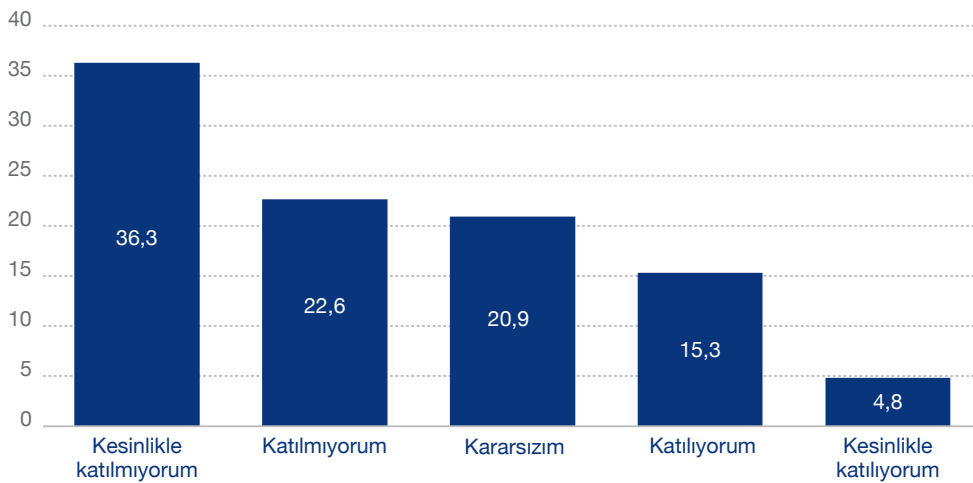
“Eğitim süreci sonuna kadar tanınan kadro hakkı gelecek kaygısı yaratmaktadır. Akademik yükselmenin öngörülebilir olmaması mesleğe dair aidiyet duygusunu ortadan kaldırmaktadır.... Akademik kadro belirsizliğinin yarattığı aidiyet duygusunun eksikliği, aile kuramama sorunu, kültürel ve sosyal alana ayrılacak zamanın ve motivasyonun yetersizliği kurum dışında bireyin beslenememesine yol açmaktadır.” (Ar. Gör. 780, K)

“50/d kadrosunda görev yapan araştırma görevlilerine tanınan özlük hakları belirli sürede ve şartlarda sağlanmaktadır. Bu durum zaten elinden alınacağını bildiğin bir şeye karşı temkinli davranmak gibidir. Örneğin; belirlenen azami sürede bitirilememesi durumunda ilişkinin kesilmesi veya bağlı olduğu kurum/yöneticilere karşı kadrosunu kaybetme riskinden dolayı hiçbir söz hakkını elinde bulunduramaması özgürlüğü noktasında ciddi sorunları beraberinde getirmektedir. Ek olarak; en iyi başarılarına imza atsan bile günün sonunda evine döneceğini bilmek büyük hayal kırıklığına neden olmaktadır. Daha somut örneklemek gerekirse; Bir doktorsunuz ve aynı teşhisi koydunuz iki bireyden birisine sadece 5 yıl ömrünü kaldığını söyleyin, diğer bireye de uzun bir ömür sizi bekliyor deyin. Acaba ikisinin psikolojisi aynı mı olur? Hayata karşı ya da işe karşı olan bakış açıları sırf ikisi de aynı işi yapıyor diye benzer mi olur? Yoksa koyduğunuz teşhise karşılık hayata bakış açıları ve beklentileri belki de 180 derece farklılık mı gösterir? Araştırma görevlileri için 50/d kadrosu hayat planlaması ve akademik performans için bir pranga olduğunu düşünüyorum. Özlük hakları ne olursa olsun, bitecek olan bir özlük hakkına karşı ne kadar aidiyet duygusu içerisinde olabilirsiniz ki?” (Ar. Gör. 856, E)

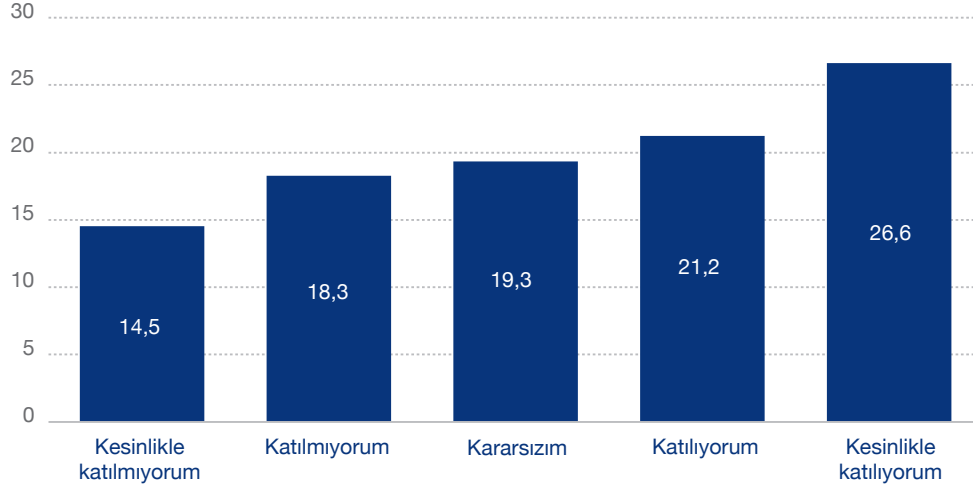
j. Kurum Desteği ile İlgili Bulgular

50/d Kapsamında Görev Yapan Araştırma Görevlilerinin Sorunları Anketinin kurum desteği ile ilgili maddelerine yönelik katılım düzeyleri yüzdelik olarak aşağıdaki şekillerde sunulmuştur.

Şekil 40. “Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için maddi imkânlar sağlamaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 41. “Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için maddi destek sağlamamaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



50/d statüsüyle görev yapan araştırma görevlilerinin kurumları tarafından maddi destek alıp / almadıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda “Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için maddi imkânlar sağlamaktadır.” ve maddeyi teyit etmek amacıyla “Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için maddi destek sağlamamaktadır.” ifadeleri verilmiştir. Şekil 40 incelendiğinde %58,9’unun kurumlarının kendilerini maddi olarak desteklemediğini belirtmiştir. Akademik gelişim için maalesef bu oran oldukça dikkat çekicidir. Şekil 41’deki bulgular da bu durumu desteklemektedir. Yine konuya dair nitel veriler de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

“Mesleğin gerektirdiği gibi ulusal ve uluslararası sempozyumlara katılmak için kayıt ücreti vs. gibi maddi kaygılarımız olduğu gibi zaman sıkıntımızda olduğu için bu tür etkinliklere daha az katılıyoruz. Ancak aynı işi yaptığımız 33 A araştırma görevlileri bu konularda oldukça rahat adım atabiliyorlar. Bu resmen çifte standart!!” (Ar. Gör. 061, K)

“50d araştırma görevlileri dekanlık alımı enstitü alımı şeklindeki farklı alımlarda dahi maaş, yolluk, görevlendirme vb. haklarında farklılaşmaktadır. Genel olarak 50d kadrosundaki bizler eğitim öğretim yayın sunum sempozyum vb. bilimsel pratikleri deneyimlerken kendi bütçemizden karşılamaktayız. Ders vermek kâğıt okumak gibi durumlarla karşı karşıya kalıp herhangi bir maddi karşılığını görememekteyiz. İzin kullanma hakkımız dönem içinde sınırlı neredeyse yok denebilir, sadece yazları diğer araştırma görevlileriyle koordine çoğu zaman isteğimiz dışındaki zamanlarda izin hakkımızı kullanabiliyoruz.” (Ar. Gör. 154, K)

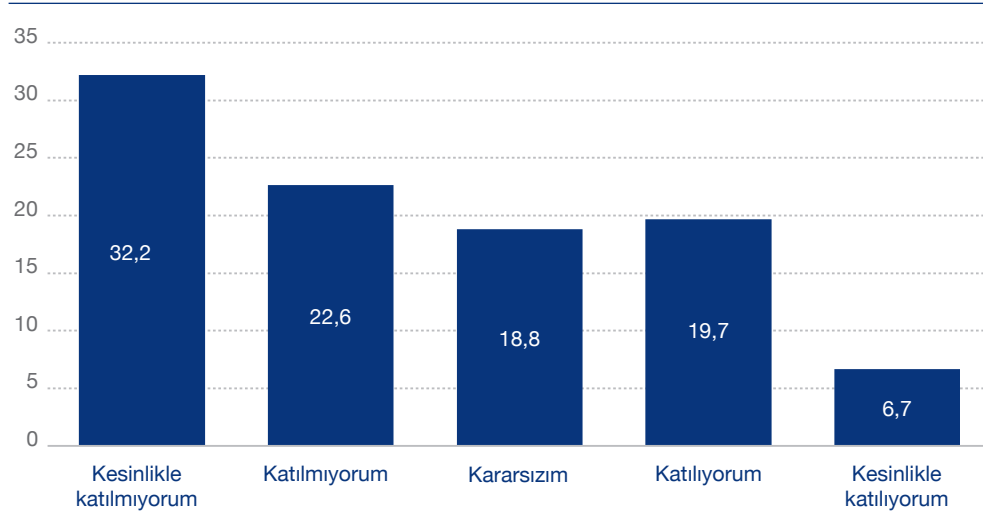
“Akademik çalışmalarımıza en ufak herhangi bir destek sağlanmamaktadır. Farklı bir üniversite doktora yapmak istememe rağmen buna izin verilmemektedir. Farklı bir üniversitede doktorasını sürdüren 50/d araştırma görevlileri herhangi bir maddi/manevi destek alamamaktadır. Yıllık izinlerimizi çoğu zaman kullanamamaktayız.” (Ar. Gör. 255, E)

“Araştırma görevlileri yoğun idari görevler ve ders verme gibi yükümlülükler nedeniyle akademik faaliyetlerine gereken özeni gösteremiyor. Ayrıca araştırma görevlilerinin uluslararası bilimsel toplantılara katılımı maddi olarak üniversitelerce desteklenmiyor.” (Ar. Gör. 963, E)

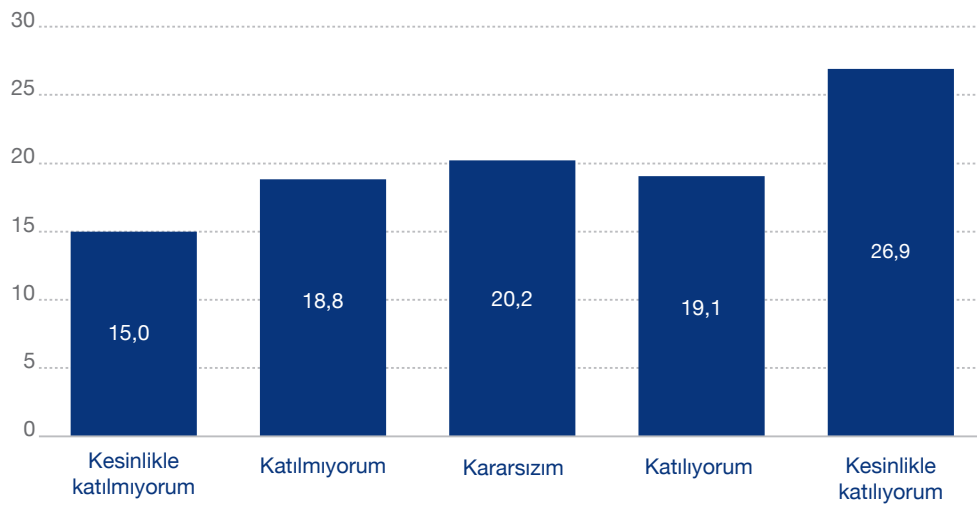
“Araştırma odaklı bir kurum yapısının oluşmaması, idari işlerin akademik çalışmalardan daha fazla olması, zamanının çoğunu saçma sapan idari işler için harcaması, maddi olanakların çok fazla kısıtlı ve kadroların geçici olmasından dolayı aile kurma veya çocuk sahibi olma kararlarını sürekli ertelemesi, ertelenen her işin bir sonraki dönemde daha fazla yük olarak gelmesinden ötürü motivasyon eksikliği, araştırmaların veya yayınların herhangi bir akademik yükselme kriterine etki etmemesi, vs....” (Ar. Gör. 1127, E)

“Yurtdışı dil ve akademik eğitim için yeterli maddi desteğin sağlanmaması.” (Ar. Gör. 1128, E)

Şekil 42. “Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için manevi destek sağlamaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Şekil 43. “Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için manevi destek sağlamamaktadır.” maddesine ilişkin katılım düzeylerinin dağılımı (%)



Araştırma görevlilerinin kurumları tarafından manevi bir destek alıp / almadıkları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu noktada “Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için manevi destek sağlamaktadır.” ve maddeyi teyit etmek amacıyla “Fakültem / Enstitüm bana akademik gelişimim için maddi destek sağlamamaktadır.” ifadeleri verilmiştir. Şekil 42 incelendiğinde %54,8’nin kurumlarının kendilerini manevi olarak kendilerini desteklemediğini belirtmiştir. Benzer şekilde Şekil 43’deki bulgular da bu durumu destekler mahiyettedir. Manevi destek alınmadığına dair nitel veriler de bulunmaktadır. Bunlardan bazıları şu şekildedir:

“Zaman ve manevi destek noktasında çok büyük eksiklik ve problemler yaşıyoruz.” (Ar. Gör. 024, E)

“Geçici eleman gözüyle bakılarak idari işlerin yüklenmesi ve akademik çalışmalar için maddi-manevi destek olunmaması. Kariyer planlamanın neredeyse imkânsız olması.” (Ar. Gör. 206, K)

“Çalışmalarımıza zaman ayırmamıza izin verilmiyor sadece bölümle ilgilenmemiz isteniyor, maddi ve manevi destekten hariç tutuluyoruz,” (Ar. Gör. 503, K)

“Fakülteden manevi anlamda asla destek görmüyor olmamız ve sürekli olarak 50/d olduğumuzun söylenmesi ve yıldırma politikasının uygulanması oldukça yıpratıcıdır.” (Ar. Gör. 656, K)

“Maddi ve manevi destek olmaması ve doktora mezuniyeti sonrası işsiz kalma kaygısından dolayı başka mesleklere yönelmeyi düşünüyorum o yüzden yayın yapamıyorum ve odaklanamıyorum.” (Ar. Gör. 739, E)

“...Akademik çalışma için maddi manevi alt yapı desteği yok.” (Ar. Gör. 851, E)

“Maddi ve manevi destek alamamak ciddi bir problem. Doktora süreci hem maddi olarak hem de çalışabilmesi için fırsat tanınarak manevi destek gerektiren bir süreç.” (Ar. Gör. 1112, K)

8. SONUÇ VE TARTIŞMA

Bu araştırmada, 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin sorunlarını tespit etmek amaçlanmıştır. Karma araştırma yönteminin kullanıldığı bu çalışmada nicel veriler 40 maddeden oluşan likert tipi maddeler ve 6 açık uçlu sorudan oluşan anket ile Türkiye’de 2020-2021 eğitim-ğretim yılında Devlet ve Vakıf niversitelerinin çeşitli fakülte ve enstitülerinde 50/d kapsamında görev yapan 1122 araştırma görevlisi katılımcıdan toplanmıştır. Nitel veriler ise, Türkiye’de çeşitli üniversitelerdeki ğretim yeleri olmak üzere toplam sekiz kişi ile Zoom uygulaması üzerinden görüşme yapılarak elde edilmiştir.

50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu mevcut özlük haklarından memnun olmadıklarını belirtmiş, kaderlerinin insanların ağzından çıkacak iki kelimeye bağlı olduğunu ve bu durumun birçok sorunu beraberinde getirdiğini ifade etmişlerdir. Bu sorunlar kapsamında araştırma görevlilerinin yarısından fazlası bilimsel çalışmalarını zgr ve sorunsuz bir şekilde devam ettiremediklerini belirtmiştir. Tamamen belirsizlik üzerine kurulmuş ve sonucunun kestirilmediği bir kadroya sahip olma durumu ve çalıştıkları kurumun işlerini yerine getirme zorunluluğuna dayalı baskı, 50/d’li araştırma görevlilerinin özgürce ve verimli çalışma yapmalarını olumsuz etkilemektedir. olak da (2015) yapmış olduğu çalışmasında özlük haklarının vermiş olduğu gvencesizlikten dolayı 50/d’li araştırma görevlilerinin bilimsel faaliyetlerini aksattığını tespit etmiştir. Bu durum Başar’ın (2019) da belirttiği gibi araştırma görevlilerin akademik personel olarak yetişme süreçlerini ve akademik başarlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bunun bir sonucu olarak 50d kadroları ile dışlanan araştırma görevlileri daha farklı avantajlara sahip olunan ülkelere gitmek istemektedirler. Çünkü yurt dışında benzer bir pozisyonda görev yapan meslektaşlarının kendilerine göre özlük anlamında daha avantajlı bir durumda olduğu düşünmektedirler.

50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğu, 2547 sayılı kanunun araştırma görevlileriyle ilgili olan 50/d maddesi kapsamındaki görev ve sorumluluklarını tam olarak bildiğini belirtmekte ancak %79,8'i yaşadıkları pek çok sorunun altında görev tanımının net olmamasının yattığını düşünmektedir. Anıl, Ertuna ve Uysal (2015) da, görev tanımının net olmamasına bağlı olarak araştırma görevlilerinin idari işlerle uğraşmak, öğretim üyelerine asistanlık yapmak, araştırma yapmak ve lisansüstü eğitimlerine devam etmek gibi pek çok sorumluluklarının olması asıl işlerine yeterince zaman ayıramamalarını beraberinde getirdiğini belirtmişlerdir. Benzer şekilde mevcut çalışmada da bu duruma bağlı olarak 50/d'li araştırma görevlileri kendilerinden beklenen bilimsellikten uzaklaştıklarını dile getirmişlerdir. Bunun nedeni ise Çinemre'nin (2014) de belirttiği gibi farklı işlerle meşgul olmak hem zihinsel hem de bedensel olarak onları yormakta ve akademik verimliliklerini düşürmektedir.

Üniversitelerde akademik performans gelişimini ölçen mekanizmaların olması, akademik denetim sağlayarak akademisyenlerin kalitelerini ortaya çıkarmada, kimin kaliteli ve çalışan kimin ise kalitesiz ve yetersiz olduğunu göstermesi açısından oldukça önemlidir (Turhan, 2009). Araştırmaya katılan 50/d'li araştırma görevlilerinin yarısından fazlası kendi akademik performans gelişimlerini ölçen mekanizmaların olmadığını düşünmektedir. Zaten lisansüstü eğitimlerinin bittiği anda akademik gelişimleri ve performansları dikkate alınmadan akademik ilerlemelerinin önünün kesildiğini vurgulamışlardır. Bu noktada araştırmaya katılan 50/d'li araştırma görevlilerinin, akademik performans ölçen mekanizmanın temel kriterinin bilimsel yayınlar olup olmadığına ilişkin bilimsel yayınların, akademik gelişimin en temel kriteri olduğunu düşünenler ve düşünmeyenler olmak üzere iki farklı görüşe sahip olduğu belirlenmiştir. Bunun nedeni pek çok nitelikli akademik çalışma yapmış olmalarına ve çeşitli yabancı dil bilmelerine rağmen emeklerinin karşılıklarını alamamalarıdır. Kendilerini “joker eleman”, “mevsimlik işçi” gibi gören araştırma görevlileri bilimsel olarak yaptıklarının değer görmediğinden yakınmaktadır. Buna bağlı olarak da araştırma görevlileri, akademiye adaletli bir akademik performans değerlendirme kriter ve süreçlerinin olmadığını belirtmişlerdir.

Sosyal bir varlık olan insanlar yaşamlarında karşılaştıkları pek çok olumsuz durumdan dolayı hayata olumsuz bakabilmekte ve gelecek kaygısı yaşayabilmektedir. Bu çalışmada 50/d'li araştırma görevlilerin gelecek kaygısı taşıyıp taşımadığı ve bu kaygıların neler olabileceği tespit edilmiştir. Buna göre, araştırma görevlilerinin %91,8 gibi çok büyük bir oranı doktora eğitimi sonrasında işsiz kalma kaygısı taşımaktadır. Bu kaygılar ise doktora sonrası işsiz kalma nedeniyle geçim kaygısına ve yine kadro bulamama nedeniyle evlilik/aile kurma, çocuk sahibi olma gibi hayati derecede önemli kararları alamamalarına ve akademik faaliyetlere odaklanamamalarına yol açmaktadır. Pek çok sınavdan geçen, yüksek lisans doktora eğitimlerini

tamamlayan, bu süreçlerde kurumlarında her türlü işi yapan ve yaşamlarında en verimli olmaları beklenen zamanda gelecek kaygısı araştırma görevlilerinin en temel gündemi haline gelmektedir. Dolayısıyla bu durum araştırma görevlilerinin akademik çalışmalar yapmalarına ve sosyal-kültürel gelişimlerine katkı sağlayacak pek çok etkinliğe katılmalarına engel teşkil etmektedir. Benzer sonuçlara Avşar ve Pekmezci (2020) de yaptıkları çalışmada ulaşılmış ve bu durumun araştırma görevlilerinin mesleki ve sosyal hayatlarını olumsuz etkilediğini vurgulamıştır.

Gelecek kaygısının en önemli sebeplerinden bir tanesi de doktora mezunu nitelikli insan kaynağının üniversite dışında özel sektörde çalışma imkanına erişme probleminin olduğu görülmektedir. En az 6-9 yıl süreyle meslek olarak akademisyenliği icra eden araştırma görevlileri özel sektör tecrübesinden mahrum oldukları için özel sektörde çalışma noktasında kaygı duymaktadır. Çalışmanın bulgularından da görüleceği üzere araştırma görevlilerinin %69.4'ü doktora sonrasında kamu dışında özel sektörde çalışamayacağını düşünmektedir. Bu durum onların gelecek kaygılarını ve geçim korkularını artırmakta ve söz konusu durumlar ise araştırma görevlilerinin bilimsel çalışmalarını ve akademik performanslarını olumsuz etkilemektedir.

Çalışılan ortamda belirli kişilere yönelik sistematik olarak gerçekleştirilen psikolojik saldırı olarak nitelendirilen mobbing kavramını, Tetik (2010) “Örgüt içinde gerilime ve çatışmalı bir iklime yol açan tüm psikolojik faktörlerin birleşimi sonucunda ortaya çıkan, örgüt sağlığını bozan, çalışanların iş doyumunu ve çalışma barışını olumsuz yönde etkileyen temel bir örgütsel sorun olan mobbing, bir işyerinde çalışanların, bir başka kişiyi ya da kişileri rahatsız edici, ahlak dışı ve sistematik söz ve davranışlarla taciz ettikleri; kısaca başkalarına karşı psikolojik şiddet uyguladıkları bir süreçtir” (s. 81) şeklinde detaylı olarak tanımlamıştır. Araştırma kapsamında 50/d’li araştırma görevlilerinin mobbinge maruz kalıp kalmamaları önemli bir problem olarak görülmüş ve araştırmanın sonuçlarına göre %44,7’si kadrolarının bulunduğu üniversitede 50/d’li oldukları için mobbinge maruz kaldıklarını ifade etmişlerdir. Buna bağlı olarak araştırma görevlileri, iplerinin ellerinde olduğunu belirten mobbing uygulayıcılarının baskısıyla, ikinci sınıf araştırma görevlisi olarak muamele görmekte ve akademik çalışmalara odaklanmak yerine üniversitenin idari işleriyle uğraşmaktadırlar. Dahası kadrosu dışında hiçbir farkları olmayan 33/a kadrosundaki araştırma görevlilerinin kendilerine göre daha az mobbinge maruz kaldığını düşünmektedirler. Buna bağlı olarak akademik çalışmalara onlara nazaran daha az yönelebildiklerinden, 33/a kadrosundakilere öğretim üyesi gibi davranılırken kendilerine asistan gibi davranıldığından ve kurumsal birçok süreçten ve imkândan onlar kadar yararlanamadıklarından şikâyet etmektedirler. Bilim yuvası olan üniversitelerde, aslında birbirinden farklı olmayan ancak kadroları nedeniyle araştırma görevlileri arasında çifte standartın uygulanması oldukça üzücüdür. Buna ek olarak 33/a’lı meslektaşlarından dışlanarak

ve ayırım görerek ikinci bir kez mobbinge maruz kalmaktadırlar. Bu durum onların akademik kariyerlerine odaklanamamalarına ve psikolojik olarak yıpranmalarına neden olmaktadır.

Araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerinin doktora sonrası kadro sözleşmeleri yasa gereği sona ermektedir. Ancak yapılan araştırmanın sonuçları, 50/d’li araştırma görevlilerinin kendi üniversitelerinde akademik ve mesleki hayatlarına devam etmek istediklerini ortaya koymaktadır. Bu noktadaki tercihleri akademik hayatlarına mümkünse Dr. Öğrt. Üyesi olarak atanarak devam etmek, mümkün değilse bu atanma sürecine kadar 33/a statüsüne geçerek akademik ve bilimsel çalışmalarına devam etmektir. Bu istek anket sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin %93,2 gibi büyük bir çoğunluğu tarafından talep edilmektedir. Araştırma görevlilerinin büyük bir çoğunluğu atama / atanma süreçlerinde belli bir performansa dayalı olması gerektiğine inanmaktadır. Belli performans ve kriterlere dayalı atama sisteminin hem daha adil hem de daha verimli olacağı düşünülmektedir. Böylelikle doktora sonrası süreçlere yönelik araştırma görevlileri yapacakları planlar veya alacakları kararlar noktasında daha net ve sağlam kararlar alma imkânına sahip olacaktır.

Araştırmaya katılan 50/d’li araştırma görevlilerinin “Akademik Performans” ile ilgili dile getirdikleri bir başka durum ise doktor öğretim üyesi olarak atanma süreçleri için bilimsel yayınların yeterli olup / olmaması durumudur. Buna göre 50/d’li araştırma görevlilerinin %56’sı gibi önemli bir kısmı kendi atama ve yükselmeleri noktasında tek başına bilimsel yayınların yeterli olmayacağına inanmaktadır. Hâlbuki akademinin en önemli çıktılarından birisi bilimsel yayın üretmektir. Nitelikli bilimsel yayınlar akademideki her bir bireyin başarısı olarak değerlendirilmeli ve akademik yükselmenin bir aracı olarak görülmelidir. Ancak araştırma bulguları, üretilen bilimsel çalışmaların 50/d’li araştırma görevlilerini doktor öğretim üyesi olabilme sürecine taşımakta yetersiz kaldığını göstermektedir. Bununla beraber araştırma görevlilerinin %73,7 gibi büyük çoğunluğu bilimsel yayınları olsa bile doktor öğretim üyesi kadrosu kapsamında yapılan alımların objektif kriterlere göre yapılmadığını düşünmektedir. Bu durumun akademik gelişimin önünde önemli bir engel olabileceği ve akademik performansı olumsuz etkileyebileceği net bir şekilde anlaşılmaktadır.

50/d’li veya diğer statülerde görev yapan tüm araştırma görevlileri ülkemiz için en önemli nitelikli insan kaynaklarından biridir. Dolayısıyla bu insan kaynağını etkili ve verimli kullanmak ülke geleceği için oldukça önem arz etmektedir. Ancak araştırma bulguları bu nitelikli insan gücünün yurt dışına gitme eğiliminde olduğunu ortaya koymaktadır. Araştırmaya katılanların %56,6’sı eğer doktora sonrası Türkiye’de kadro bulamaz ise yurt dışına gitmek istediğini belirtmektedir. Diğer taraftan Türkiye’de

kadro bulsa dahi 50/d’li araştırma görevlilerinin %36,9’u çalışmalarına yurt dışında devam etmek istediğini ifade etmektedir. Her iki durumda da yetişmiş insan kaybı için söz konusu oran çok yüksek bir orandır ve bu oranlar maalesef nitelikli insan / beyin göçüne işaret etmektedir. Bu durum, Kurtuluş’un (2011) belirttiği gibi başta ABD olmak üzere Batı’daki birçok ülkeye nitelikli genç nüfusun gitmesi anlamına gelmektedir. Böylesi bir sürecin ülkemiz geleceği için istenmeyen durumların ortaya çıkmasına neden olması kaçınılmazdır. Dolayısıyla 50/d’li araştırma görevlilerinin doktora sonraki süreçlerinde yurtdışında çalışma nedenlerini analiz etmek ve konuya bütüncül bir yaklaşımla çözümler ortaya koymak nitelikli insan gücünü bu ülkede tutabilmek için önemli bir adım olacaktır.

Genç akademisyenlerin bilimsel nitelikli ürünlerini anlamlı hale getiren unsurlardan birisi de kendilerinin kurumlarına ve mesleklerine aidiyet duygusudur (Balcı, Öztürk, Akar; 2019). Kurumsal ve mesleki aidiyet (Öztop ve Öztop; 2014) duygusu ile üretkenlik arasında pozitif bir ilişki olduğu ortaya konulmuştur. Ancak araştırma sonuçlarında 50/d’li araştırma görevlilerinin %84,1’inin mesleklerine, %77’sinin ise kurumlarına aidiyet duymadığı görülmektedir. Araştırma görevlilerinin kurumlarına ve mesleklerine yönelik düşük aidiyet duygusu, 50/d statüsünde geçici olarak istihdam edilmelerinden kaynaklandığı anlaşılmaktadır. Buradan hareketle araştırma görevlileri bilimsel anlamda yeterince nitelikli ürünler ortaya koyamadıklarını düşünmektedirler. Aidiyet duygusunun zayıf olması bireyin sosyalleşmesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Kurum ve meslek aidiyet meselesi genç akademisyenlerin kendilerini gerçekleştirme bağlamında ele alınırsa 50/d statüsünde çalışmak akademik, zihinsel, psikolojik ve sosyal alanlarda kendilerini geliştirme önünde bir engel olarak durmaktadır.

Akademik bir ürün ortaya çıkarmak uzun ve yorucu bir süreçtir. Bu uzun ve yorucu sürecin başında olan 50/d’li ve diğer statülerde görev yapan araştırma görevlileri için daha da zorlayıcı bir zaman dilimidir. Bu süreçte araştırma görevlileri başta ailesi olmak üzere, akademik danışmanından ve kurumundan maddi ve manevi destek görmeyi beklemektedir. Maddi ve manevi destek, süreci bir miktar kolaylaştırmakla beraber süreç sonundaki tez, makale, bildiri gibi bilimsel ürünlerin kalitesinin artmasına katkı sağlayabilmektedir. Ancak çalışma bulguları, 50/d’li araştırma görevlilerinin %58,9’unun kendi kurumlarından maddi, %54,8’inin ise manevi destek alamadıklarını ortaya koymaktadır. Genç akademisyenleri bireysel çabalar ile bilimsel ürünler ortaya koymaya çalışmaktadır. Öte yandan araştırma görevlileri maddi ve manevi kurumları tarafından daha fazla desteklenirse kendilerini geliştirme imkânı sağlayacaklardır. Ayrıca bu durum onların daha nitelikli bilimsel yayınlar yapmalarına da katkı sağlayacaktır.

Mevcut bulgular dahilinde aşağıdaki hususlar dikkate alınmalıdır:

- 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesi uyarınca atanmış araştırma görevlilerinin görev tanımlarının yapılmamış olması, öğretim elemanı kimliğine yakışmayacak türden kimi zaman kişisel işlerde çalıştırılmalarına, yeni kurulan üniversitelerde idari iş yüklenmesine ve benzeri angarya niteliğinde işlere maruz bırakılmalarına neden olmaktadır. 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesi uyarınca atanmış araştırma görevlilerinin görev tanımlarının yapılması; görev tanımı haricinde iş verilmemesi yönünde düzenleme yapılmalıdır.
- ÖYP kapsamında 50/d kadrolarına geçirilenler hariç olmak üzere mevcut araştırma görevlilerinin önemli oranının 50/d kadrolarında bulunması, bu kişilerin gerçekte öğretim elemanı olduğunu ortaya koymaktadır. Lakin 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma görevlileri iş güvencesinden yoksun olup sadece bir yıllık bir süre için geleceği belirsiz bir atama sisteminde tabi tutulmaktadır. 2547 sayılı Kanun kapsamında araştırma görevlilerinin ilk atamaların 50/d kadrolarına gerçekleştirilmesi hem iş güvencesinden yoksun bir çalışma ilişkisi kurulmasına neden olmakta hem de 50/d maddesinin amaç ve işlevine ters düşmektedir.
- Doktora sürecini kadrosunun bulunduğu üniversite bünyesinde devam ettiren 50/d araştırma görevlilerinin (doktora sürecini bir başka üniversitede devam ettirenlerin tersine) norm kadro kısıtlamasına tabi tutulması, düzenlemenin amacına ters düşmekte ve fırsat eşitsizliği oluşturmaktadır. Doktora sürecini kadrosunun bulunduğu üniversite bünyesinde tamamlayan 50/d araştırma görevlilerinin, kadrolarının bulunduğu üniversitelerde öğretim üyeliğine atanması halinde norm kadro kısıtlaması haricinde bırakılması gerekmektedir.
- 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi kapsamında atama sürelerinin sonunda atamalarının yenilenmesinde herhangi bir kriter getirilmemiş olması keyfi uygulamalara ve mağduriyetlere neden olmaktadır. Bu bağlamda akademik başarının önemi ortadan kalkmaya başlamaktadır. Belirli kriterlerin yokluğu, akademik başarının pratikte ayırt edici yönünü ortadan kaldırmaktadır. Söz konusu kadro sistemi doktora eğitimi süresince tez haricinde akademik çalışma ve araştırma yapan araştırma görevlileri ile akademik çalışma ve araştırma yapmayan araştırma görevlileri arasındaki farkı ortadan kaldırmaktadır. Başarının ayırt edici özelliğini ortaya çıkaracak bir kadro sisteminin tesisi akademinin gelişimi açısından elzemdir.

- Araştırma görevlilerinin 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi kapsamında atama sürelerinin yenilenmesini objektif, somut, açık, net ve denetlenebilir kurallara bağlanmalı; yeniden atanmama işlemlerinin gerekçelerinin haklı, somut, net ve hukuki denetime açık bir halde ortaya konulma zorunluluğu getirilmelidir.
- Gür ve Yurdakul'un (2020) 2020 yılında kaleme almış olduğu rapora göre 2019 yılı itibarıyla Türkiye'nin öğretim elemanı sayısı 123.827 iken 2018 OECD ortalamasına göre olması gereken sayı 206.378'dir. Buna göre Türkiye'nin öğretim elemanı açığı toplam 82.551 olduğu anlaşılmaktadır. Bu durum açıköğretim fakültesi öğrencilerinin dikkate alınmadığı senaryo için geçerlidir. Eğer açıköğretim fakültesi öğrencileri dikkate alınırsa öğretim üyesi açığı 83 binden 185 bin bandına çıkabileceği öngörülmektedir. Ayrıca OECD ülkeleri ortalamasına göre öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 15 iken; Türkiye'de öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı ise 25'tir. Görüleceği üzere, Türkiye'deki öğretim elemanı açığı aşıkardır. 50/d'li araştırma görevlilerinin doktora eğitimleri sonrasında ilişkilerinin kesilmesi mevcut açığı daha da arttıracak ve OECD ülkeleri ile olan farkı büyütecektir. Dolayısıyla bu açığın kapatılması adına 50/d'li araştırma görevlilerinin istihdamı önem arz etmektedir.
- Türkiye 8 milyona yaklaşan üniversite öğrenci sayısı ile OECD ortalamasının üzerindeyken, doktora mezun sayısı bakımından OECD ortalamasının çok gerisindedir. OECD verilerine göre 2018 yılında Almanya'da 27.838 doktora mezunu, İngiltere'de 29.469 doktora mezunu varken, Türkiye'de doktora düzeyinde mezun olanların sayısı 7.332'dir (OECD, 2020). Bu durumun başlıca sebeplerinden bir tanesi doktora süreçlerine olan rağbetin giderek azalmasıdır. Türkiye'de doktora süreçlerine daha çok araştırma görevlilerinin rağbet ettiği aşıkardır. Dolayısıyla araştırma görevliliğine yönelimin artırılması ile doktora programlarına da ilgi artacak ve OECD ülkeleriyle rekabet edilebilecektir. Bunun için 50/d'li araştırma görevlilerinin sorunlarının çözümü önem arz etmektedir.
- Yükseköğretimde mezuniyet sayısının başarı olarak addedilmesinin yanında mezuniyet süresi de dikkate değer bir değişkendir. Bu çalışmada da vurgulandığı üzere 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma görevlileri doktora eğitim sürecini en azami derecede kullanmaktadırlar. Mezuniyet sürecinin uzatılmasının en önemli sebebi araştırma görevlilerinin ilişki kesileceği sebebiyle yaşadığı geçim ve gelecek kaygısıdır. Bu durumun sermaye israfına yol açtığı aşıkardır. Söz konusu 50/d'li araştırma görevlilerinin özlük hakları noktasında olumlu yönde yapılacak bir değişim zaman ve kaynak israfı açısından kayda değer bir sorunu ortadan kaldıracaktır.

9. ÖNERİLER

Söz konusu sorunların çözümü için 50/d'nin sorunlarına maruz kalan ve konu üzerine akademik çalışmalar yapan kişilerle görüşmeler gerçekleştirilmiştir. Mevcut tavsiyelerin yanı sıra hem yapılan görüşmeler hem anket çalışmaları neticesinde **üç farklı çözüm önerisi** bariz bir şekilde ön plana çıkmaktadır.

1. Çoğunluğun üzerinde mutabık kaldığı kesin çözüm araştırma görevlisi kadrolarına ilk atamaların **ivedilikle 2547 sayılı Kanun'un 33/a maddesi çerçevesinde gerçekleştirilmesi; nihayetinde ise süreli değil iş güvencesi sağlayan kariyer yolunun açık kılındığı bir atama sürecinin yürürlüğe konulmasıdır.** Bu çerçevede 2547 sayılı Yükseköğretim Kanunu'nun 50/d maddesi uyarınca istihdam edilen araştırma görevlileri daimî kadroya geçirilmeli; lisansüstü eğitimin başarıyla tamamlanması halinde ise söz konusu geçici kadrolar ilgili daimî kadrolara aktarılmalı/daimî kadroya dönüştürülmelidir.
2. **Diğer bir çözüm önerisi ise 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerine doktora eğitimleri sonrasında ek süre tanınmasıdır.** 50/d'li araştırma görevlilerinin doktora tez savunmasının gerçekleştirdiği gün iş akdinin sonlandırılması çok ciddi problemleri beraberinde getirmektedir. Akademik hayatın önemli bir eşiği ve aynı zamanda bir akademisyenin akademi hayatındaki değerli günlerinden biri olan doktora savunmasının akabinde işsiz kalacak olması gerçeği bireyleri psikolojik, sosyal ve ekonomik olarak olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca araştırma görevlilerinin evli olması durumunda ilişkinin kesilmesi maddi ve ailevi sorunlara zemin hazırlamaktadır. **Bu bağlamda 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerine**

doktora eğitimleri sonrası kadro imkanlarını değerlendirebilmesi ve gerekli kriterleri sağlaması için belirli bir süre tanınmalıdır. Bu sürenin tanınması söz konusu mağduriyetlerin giderilmesinde önemli bir rol oynayacaktır. **Bu bağlamda araştırma görevlilerine gerekli kriterleri sağlayabilecekleri asgari 2 yıl tanınması önem arz etmektedir. Çünkü günümüz akademi şartlarında en olumlu senaryoda dahi akademik bir kadroya atanma süreci 9-12 ay arasında değişmektedir. Diğer yandan yine en olumlu senaryoda kadro açısından kriteri sağlayacak akademik bir makalenin yayınlanması 6-9 ay gibi bir sürece tekabül etmektedir.** Bu minvalde doktora eğitimi sonrasında 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma görevlilerine tanınacak en asgari 2 yıllık bir süre söz konusu süreci problem olmaktan çıkaracaktır.

3. Doktora mezunları ülkelerin en nitelikli insan kaynağını oluşturmaktadır. Nitelikli ve kalifiye insan kaynağının israf edilmemesi ülkenin kaynaklarının verimli kullanılmasında önem arz etmektedir. **Araştırma görevlilerine doktora eğitimlerini tamamlayana kadarki süreçte lisansüstü ders, teşvik, burs, proje, araştırma ve buna benzer kalemler altında ciddi bir yatırım yapılmaktadır.** Bu bağlamda akademik kadronun devamı olmaması halinde kamu kaynağının israf edilmemesi adına doktoralı iş gücünün kamuda istihdamı göz önünde bulundurulmalıdır. Nitelikli insan kaynağının kamu kurum ve kuruluşlarında değerlendirilmesi kamu sektörünün de kalitesine katkı sağlayacağı aşikardır. Eğitimleri sonunda ilişki kesilen 50/d araştırma görevlileri kamu kurum ve kuruluşlarında nitelikli işgücü olarak değerlendirilebilir.

10. KAYNAKLAR

- 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, <https://www.mevzuat.gov.tr/MevzuatMetin/1.5.2547.pdf> (erişim tarihi: 26.04.2021).
- Altay, S. ve Tekin Epik, M. (2016). 50 D'li araştırma görevlilerinin iş güvencesizliği algısı ve iş tutumlarına etkisi: SDÜ İİBF araştırma görevlileri üzerine bir uygulama. *Ataturk University Journal of Economics & Administrative Sciences*, 30(5).
- Aydın, E. ve Özeren, E. (2019). Akademide işe yabancılaşma olgusu: araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 159-178.
- Bakır, H. ve Eroğlu, E. (2019). Esnek ve güvencesiz çalışma bağlamında Türkiye'de araştırma görevlisi olmak. *Çalışma ve Toplum*, 60(1), 155-178.
- Balcı, A, Öztürk, İ, Akar, F. (2019). Akademisyenlerin İşlerini Anlamlı Kılan Faktörlere İlişkin Görüşleri. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (3), 867-892.
- Boman, J. (2017). *2017 Career Tracking Survey of Doctorate Holders Project Report*. Retrieved from https://www.esf.org/fileadmin/user_upload/esf/F-FINAL-Career_Tracking_Survey_2017__Project_Report.pdf
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2020). *Eğitimde bilimsel araştırma yöntemleri*. Ankara: Pegem Akademi.
- Creswell, J. W. (2017). *Karma yöntem araştırmalarına giriş*. (Çev. M. Sözbilir). Ankara: Pegem Akademi
- Çinemre, S. (2014). Araştırma görevlilerinin sorun ve beklentileri: İlahiyat fakülteleri örneği. *Çukurova Üniversitesi İlahiyat Fakültesi Dergisi (ÇÜİFD)*, 14(1), 261-289.

- Çolak, E. (2015). Akademide Güvencesiz Çalışma: Araştırma Görevlilerinin Deneyimleri. *ViraVerita E-Dergi*, (2), 23-44.
- Durmaz, N. (2017). Akademinin Prekaryası: 50/d'li araştırma görevlileri. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 72(4), 945-975.
- Güçlü, N., ve Yılmaz, G. (2019). Türkiye ve bazı Avrupa ülkelerinin doktora programlarının değerlendirilmesi. *Çağdaş Yönetim Bilimleri Dergisi*, 6(1), 71-89.
- Gür, B.S. ve Yurdakul, S. (2020). *Yükseköğretime bakış 2020: İzleme ve değerlendirme raporu*. Ankara: Eğitim-Bir-Sen Stratejik Araştırmalar Merkezi.
- Hendrix, S. (2014). Should I Become a Professor? Success Rate 3 %! Retrieved from <https://smartsiencecareer.com/become-a-professor/>
- İzci, Ç. (2018). Akademik Kurumlarda örgütsel adalet ve dışlanma ilişkisi: Araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Trakya University Journal of Social Science*, 20(2).
- Korkut, H. ve Yalçınkaya, M. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17(17), 19-36.
- Kurtuluş, B. (2011). Beyin göçü: Geçmişte, günümüzde ve gelecekte. İstanbul Üniversitesi İktisat Fakültesi Mecmuası, 46.
- Langin, K. (2019). In a first, U.S. private sector employs nearly as many Ph.D.s as schools do. Retrieved from <https://www.sciencemag.org/careers/2019/03/first-us-private-sector-employs-nearly-many-phds-schools-do>
- Lauchlan, E. (2019). *Nature Phd survey 2019*. <https://www.nature.com/articles/d41586-019-03459-7>
- Özsoy Başar, D. (2019), Akademik kariyerin başlangıcı olarak araştırma görevliliği (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi.
- Öztop, Ö, ve Öztop, S. (2014). Kurumsal Aidiyet Bilincinin Çalışanların Örgütsel Değişim Algısı Üzerinde Etkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), 299-316.
- Standing, G. (2014). Prekarya: Yeni Tehlikeli Sınıf. (Çev. Ergin Bulut). İstanbul: İletişim.
- Şengül Avcı, A. ve Barış Pekmezci, F. (2020). Araştırma görevliliğinde tek tip kadro türüne geçişte araştırma görevlilerinin görüşleri. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 51: 50-71.
- Tetik, S. (2010). Mobbing Kavramı: Birey ve Örgütler Açısından Önemi. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18): 81-89.

- Urlu, F. (2010). *İş tatmini unsurları: Sakarya Üniversitesi araştırma görevlileri örneği* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Sakarya Üniversitesi.
- Uysal, İ., Anıl, D. ve Ertuna, L. (2015). Türkiye'deki araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarının ikili karşılaştırma yoluyla ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6(2) 279-292.
- YÖK. (2020a). Öğrenim Düzeyine Göre Öğrenci Sayısı. <https://istatistik.yok.gov.tr/>
- YÖK. (2020b). Öğretim Elemanı Sayıları Raporu. https://istatistik.yok.gov.tr/https://stats.oecd.org/Index.aspx?DataSetCode=EDU_GRAD_FIELD, erişim tarihi: 19.04.2021.



GÜVENCESİZ MESLEK BELİRSİZ GELECEK: 50/d TESPİT VE ÖNERİLER

2018 yılı itibarıyla araştırma görevlilerinin istisnasız bir şekilde 50/d kadrosu kapsamında istihdam edilmesi bu mesleği 'güvencesiz' hale getirmekte ve araştırma görevlilerinin geleceğini 'belirsizliğe' mahkûm etmektedir. 2547 sayılı Kanunun 50/d maddesi kapsamında istihdam edilen araştırma görevlileri iş güvencesinden yoksun olup sadece bir yıllık bir süre için geleceği belirsiz bir atama sistemine tabi tutulmaktadır. Dolayısıyla araştırma görevlileri gelecek kaygısı taşımakta ve hayatları için önemli kararları almakta zorluk çekmektedirler. Raporumuzda sahadan toplanan veriler ışığında mevcut problemler dile getirilmiştir. Söz konusu çalışma ile 50/d kadrosunun sebep olduğu sorunların çözümüne katkı sağlanması hedeflenmektedir.

EĞİTİM-BİR-SEN (EĞİTİMCİLER BİRLİĞİ SENDİKASI) GENEL MERKEZİ



www.ebs.org.tr