

## Türkiye’deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi

### Scaling of Research Assistants' Professional Problems in Turkey with Paired-Wise Comparison Method

Duygu ANIL \*      Levent ERTUNA \*\*      İbrahim UYSAL\*\*\*

#### Öz

Bu araştırma, araştırma görevlilerinin yaşadıkları mesleki sorunların önem düzeyini “karşılaştırmalı yargılar kanunu” kapsamında yer alan ikili karşılaştırma yoluyla ölçeklemeyi amaçlamaktadır. Bu kapsamda araştırma görevlilerinin mesleki sorunları cinsiyet, öğrenim durumu ve kadro türü değişkenlerine göre incelenmiştir. Araştırma genel tarama modeli ile desenlenmiştir. Araştırmanın örneklemini Türkiye’de Yüksek Öğretim Kurumuna bağlı devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 555 araştırma görevlisi oluşturmaktadır. Ölçme aracı iki kısımdan oluşmakta olup birinci kısımda demografik bilgiler (cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kadro türü), ikinci kısımda ise araştırma görevlilerinin ikili olarak karşılaştıracakları sekiz mesleki sorun (akademik olmayan işlere yönlendirilme, fiziksel yetersizlikler, mobbing, yabancı dil sorunu, kadro güvencesi olmaması, ekonomik sorunlar, ödeneklerin yetersizliği ve idare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu) bulunmaktadır. Ölçekleme Thurstone’un karşılaştırmalı yargılar kanununun III. Hal denklemi kullanılarak tam veri matrisinden gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda elde edilen bulgulara göre araştırma görevlilerinin en önemli sorunu ekonomiktir. Bunu sırasıyla mobbing, idare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu, ödeneklerin yetersizliği ya da bulunmaması, kadro güvencesi olmaması, akademik olmayan işlere yönlendirme, fiziksel yetersizlikler ve yabancı dil sorunları takip etmiştir. Araştırma görevlilerinin karşılaştıkları mesleki sorunlar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde kadın araştırma görevlileri mobbingi en önemli sorun olarak görürken erkek araştırma görevlileri bu sorunu altıncı sırada görmektedir. Diğer bir değişken olan öğrenim seviyesinde, doktora eğitimini tamamlamış araştırma görevlilerinin en önemli sorununun kadro güvencesinin olmaması olduğu görülmüştür. Kadro türü değişkeni açısından ise 50. maddenin d bendince atanan araştırma görevlilerinin en önemli sorunu kadro güvencesinin olmamasıdır.

*Anahtar Kelimeler:* Araştırma görevlisi mesleki sorunları, ikili karşılaştırma yöntemi, III. Hal denklemiyle ölçekleme.

#### Abstract

In this study, the significance level of research assistants' professional problems was measured with the paired comparison method within the scope of "law of comparative judgment". In this context, research assistants' professional problems are investigated for gender, educational background and type of position. This study was carried out in the form of general survey model. The study group consisted of 555 research assistants working in public or foundation universities which are accredited by the Council of Higher Education in Turkey. The data collection tool is composed of two parts. The first parts asks for demographic information about gender, educational background and type of position while the second part inquires about the 8 professional problems (being directed to non-academic duties, lack of physical equipment, mobbing, foreign language proficiency, lack of guaranteed positions, financial problems, insufficient funds and heavy faculty works) given by the administration. The data was scaled via the third conditional equation on the full data matrix of Thurstone's law of comparative judgment. The results of the study indicated that the most significant problem research assistants face was economic problems. They were followed by mobbing, faculty workload, insufficient

\* Doç. Dr., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Fakültesi, Ankara-Türkiye, e-posta: aduygu@hacettepe.edu.tr

\*\* Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara-Türkiye, e-posta: leventertuna@gmail.com

\*\*\* Arş. Gör., Hacettepe Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara-Türkiye, e-posta: ibrahimuysal06@gmail.com

funding, job security, non-academic duties, physical deficiencies and poor foreign language skills respectively. When the research assistants' problems were analyzed in terms of gender variable, there was a meaningful difference in the scale values of mobbing. In fact, male research assistants puts mobbing in the sixth place while female research assistants regard it as the most important problem. Another variable is the educational background, it can be seen from the results that the most significant problem of those who have obtained their PhD degrees is lack of guaranteed positions. When research assistants' problems were examined in terms of type of position, it was found that lack of guaranteed positions is the most important problem for research assistants of 50/d position.

*Keywords:* Research asistants' problems, paired comparison method, the third conditional equation.

## GİRİŞ

Araştırma görevlileri 2547 sayılı kanununun 33. maddesinde “yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcıları” olarak tanımlanmaktadır (YÖK, 1981). Yasada yer alan “yetkili organlarca verilen diğer görevleri yapar” ifadesi nedeniyle araştırma görevlilerinin yapacakları işler net olarak bilinmemektedir. Bu nedenle araştırma görevlilerine eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetlerinde, bunun yanı sıra kurumsal birçok işte görev verilmektedir. Acar, Nemutlu, Gürhan ve Liman (2004) yöneticilerin araştırma görevlilerinden lisanüstü eğitimlerini başarıyla tamamlamalarını, sınavlarda gözetmenlik yapmalarını, derslerle ilgili uygulamalara, laboratuvar çalışmalarına, ödev ve proje değerlendirmelerine, araştırma ve deneylere, kayıt işlemlerine ve öğrenci danışmanlıklarına yardım etmelerini beklediğini ifade etmektedir. Korkut, Muştan ve Yalçinkaya (1999) araştırma görevlilerinin akademik olmayan işlerle de meşgul olduğundan bahsetmektedir.

Araştırma görevlilerinden bu denli çok işin beklenmesi onların akademik olarak yetiştirilmesine ket vurmaktadır. Ergün (2001)'ün belirttiği gibi araştırma görevlileri, bilimsel araştırma ve öğretim faaliyetlerini çok iyi şekilde gerçekleştirebilecek şekilde yetiştirilmelidir. Ayrıca yüksek öğretimin sürdürülebilirliği ve gücü için personelin gelişimi, kurumda tutulması ve yöneticiler çok önemlidir (Pienaar ve Bester, 2009). Bu noktada şu konudan bahsetmekte yarar vardır. Türkiye’de son yıllarda yüksek öğrenime yönelik ilginin artması ve yeni üniversiteler açılması nedeniyle öğretim elemanlarına olan ihtiyaç artmıştır (Karakütük ve Özdemir, 2011). Alt yapı hazırlığı yapılmadığı için de mevcut öğretim elemanlarının iş yükü artmaktadır. Bu durum öğretim elemanlarının zaman zaman akademik gelişimlerinden ödün vermelerine neden olmaktadır. Arı (2007)'nin araştırma sonucunun gösterdiği gibi üniversiteden ayrılmayı en çok isteyen ünvana sahip akademik personeller araştırma görevlileridir. Ayrıca öğretim elemanı olmaktan en az memnun olan ve iş doyumunu en az olan yine araştırma görevlileridir.

Yüksek iş yükünün yanında araştırma görevlilerinin iş güvenceleri de bulunmamaktadır. 2547 sayılı kanununun 33. maddesinde araştırma görevlileriyle ilgili olarak “bunlar 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. Bunlar aynı usulle yeniden atanabilirler.” ifadesi yer almaktadır. Oysaki YÖK (Yüksek Öğretim Kurumu) yasasına dek araştırma görevlileri devamlı statüden hiçbir zaman yoksun bırakılmamıştır (Bakioğlu ve Yaman, 2004). Bu madde araştırma görevlilerinin mobbinge uğramasına yol açmaktadır. Mobbing psikolojik bir saldırı olup işyerinde bireylere astları, üstleri ya da arkadaşları tarafından uygulanabilmektedir. Mobbingin sebepleri kuruluş değerlerinin çökmesi, negatif iklim, bireyler arası çatışmalar, ortama güvenmeme, saygının yitirilmesi ve yaratıcılığın engellenmesi şeklinde açıklanmaktadır (Yaman, 2010). Çok sayıda araştırma görevlisi kadro yenilememe ile tehdit edilmektedir. Korkut, Muştan ve Yalçinkaya (1999)'nin araştırmasında yer verdiği gibi Türkiye’de işten çıkarmada yeterlik dışı ölçütler kullanılabilir. 33/a kadrosunun dışında ÖYP (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı) ile atanan araştırma görevlileri bulunmaktadır. ÖYP bahsedilen 33/a kadrosunun özelliklerini taşımakta bunun yanı sıra araştırma görevlilerine yurt dışında ya da bir üniversite adına başka bir üniversitede

eğitim alma hakkı tanımaktadır. 33/a maddesinden dolayı ÖYP araştırma görevlilerinin de kadro güvencesinin bulunmadığı bilinmektedir (Karakütük ve Özdemir, 2011). Belirtilen durumlardan daha da kötüsü bazı araştırma görevlilerinin 2547 sayılı kanunun 50. Maddesinin d bendine göre atanmasıdır. 50. maddenin d bendi “lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler” ifadesini içermektedir. Bu madde doğrultusunda her sene kadrosu yenilenen 50/d’li araştırma görevlilerinin yükseköğrenimleri bittiğinde üniversite ile ilişkileri kesilmektedir. Bu durum araştırma görevlilerinin gelecekleriyle ilgili umutsuzluğa düşmesine ve insan gücü kaybına neden olmaktadır (Bakioğlu ve Yaman, 2004). Her şeyden önemlisi kadro güvencesinin olmaması üniversitelere nitelikli zihinlerin çekilmesini zorlaştırmaktadır (Korkut, Muştan ve Yalçinkaya, 1999). Belirtilen sorunlar dışında 33/a maddesi kapsamında ya da ÖYP kapsamında atanan araştırma görevlileri bir üniversite adına başka bir üniversitede görevlendirildiklerinde yüklü miktarda senet imzalamakta ve bu durum araştırma görevlilerinin baskı altında hissetmesine ve mobbinge uğramasına neden olmaktadır.

Araştırma görevlileri kendilerini geliştirmekten ve öğretim üyesi olduklarında da nitelikli yayın yapmaktan sorumludur (Kahraman, 2010). Bunu sağlayabilmek için ise araştırma görevlilerinin yeterli yabancı dil becerisine sahip olması gerekmektedir. Yabancı dil bilme öğretim elemanı yetiştirmede en önemli konulardan biridir (Korkut, Muştan ve Yalçinkaya, 1999). İyi bir yabancı dil becerisinin bilim dünyasını takip etmede oldukça önemli olduğu bilinmektedir. Araştırma görevlilerinin yabancı dil becerilerinin yeterliğini arttırmaya yönelik olarak ÖYP kapsamında yurt dışında ya da yurt içinde yabancı dil eğitimi verilmektedir. Ancak yurt dışı yabancı dil eğitimi ile ilgili sorunlar yaşandığı görülmektedir. Bunun yanı sıra ÖYP kapsamında atanmayan araştırma görevlileri yabancı dil sorunuyla karşı karşıya kalabilmekte ve bu konuda bir önlem alınmamaktadır (Tuzgöl Dost ve Cenkseven, 2007).

Alanyazında araştırma görevlilerinin ekonomik yönde sorunları olduğu belirtilmektedir (Tuzgöl Dost ve Cenkseven, 2007). Acar, Nemutlu, Gürhan ve Liman (2005) gerçekleştirdikleri araştırmada araştırma görevlilerinin %91.6’sının maddi açıdan tatmin olmadığını belirlemiştir. Bu araştırmalardan araştırma görevlilerinin çok büyük bir kısmının maaşlarından memnuniyetsizlik duyduğu görülmektedir. Bunun yanında araştırma görevlerinin yurt içi ya da yurt dışı kongreler için görevlendirildiklerinde kaynak bulamamaları büyük bir sorun olarak görülmektedir. ÖYP kapsamında atanan araştırma görevlilerinin ödenekleri bulunmasına rağmen bu ödeneklerin aktarımıyla ilgili sorunlar yaşanmaktadır. Maddi olanakların yetersizliği de üniversitelerin çekiciliğini engellemektedir (Korkut, Muştan ve Yalçinkaya, 1999).

Araştırma görevlilerinin sorunlarından bir diğeri de fiziki yetersizliklerdir. Korkut, Muştan ve Yalçinkaya (2004) kitap, laboratuvar, araç ve gereçler yönünden üniversitelerin zengin olması gerektiğini belirtmektedir. Fakat özellikle bir üniversite adına başka bir üniversiteye eğitim almak üzere gönderilen araştırma görevlilerinin belirli bir süre araçsal donanımlardan yararlanamadıkları ve çalışma odalarının kalabalıklığı ya da olmaması nedeniyle zorluk çektikleri bilinmektedir (Karakütük ve Özdemir, 2011).

Alanyazında araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarıyla ilgili belirli sayıda araştırma yer almaktadır. Bunlardan bazıları (Korkut, Muştan ve Yalçinkaya, 1999) araştırma görevlilerinin genel sorunlarını belirlemeyi amaçlarken; bazıları araştırma görevlilerinin iş memnuniyeti ve bunu etkileyen faktörler (Acar, Nemutlu, Gürhan ve Liman, 2004), kariyer gelişimlerine destek kültürü (Bakioğlu ve Pekince, 2011), kariyer gelişimindeki engeller (Bakioğlu ve Yaman, 2004), lisansüstü eğitim yapmak için başka bir üniversiteye gönderilen araştırma görevlilerinin yaşam tarzları ve problemleri (Kahraman, 2010), bilim insanı yetiştirme projesi ve öğretim üyesi yetiştirme programıyla (Karakütük ve Özdemir, 2011) ilgilidir.

### ***Araştırmanın Amacı***

Bu araştırmada, araştırma görevlilerinin yaşadıkları mesleki sorunların önem düzeyinin belirlenmesi için halihazırda araştırma görevlisi olarak görev yapan bireylerin yargılarına dayalı olarak mesleki

sorunlarının ikili karşılaştırma yoluyla ölçeklenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla aşağıdaki sorulara yanıt aranılmıştır.

1. Araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarının ölçek değerlerine göre sıralaması nasıldır?
2. Cinsiyete, öğrenim durumuna ve kadro türüne göre araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarının ölçek değerlerine göre sıralaması nasıldır?

### ***Araştırmanın Önemi***

Toplumun bilgi üreten en önemli kurumlarından biri olan üniversitelerde nitelikli öğretim üyelerinin bulunması gerekmektedir. Araştırma görevliliğinin de öğretim üyeliğinin temel basamağı olduğu düşünüldüğünde bu sürecin araştırma becerileri ve öğretim becerileriyle ilgili olarak mümkün olduğunca verimli geçmesi gerekmektedir. Fakat araştırma görevlilerinin yaşadıkları bazı mesleki sorunlar gelişimlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Şüphesiz ki bu sorunların önem düzeyinin açığa çıkarılması ve bu yönde önlem alınması gerekmektedir. Bu çalışma araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarının önem düzeyini psikometrik bir yapıda ele aldığı için önemli görülmektedir.

## **YÖNTEM**

### ***Araştırmanın Türü***

Araştırma genel tarama modeli ile desenlenmiştir. Tarama modelleri çok sayıda elemanın yer aldığı bir evrende, evren ile ilgili karakteristik özellikleri ortaya koymayı amaçlamaktadır (Frankell, Wallen ve Hyun, 2011).

### ***Evren ve Örneklem***

Araştırmanın evrenini Türkiye’de YÖK’e bağlı devlet ve vakıf üniversitelerinde görev yapan araştırma görevlileri oluşturmaktadır. YÖK’ün istatistiklerine göre, 2014 yılında Türkiye çapında devlet ve vakıf üniversitelerinde gören yapan toplam 44.440 araştırma görevlisi bulunmaktadır (YÖK, 2014). Krejcie ve Morgan (1970)’a göre 50000 kişilik evreni temsil edecek örneklem sayısı en az 381 olmalıdır. Bu değer dikkate alınarak ulaşılan ve evreni temsil etmesi amaçlanan 555 araştırma görevlisi bu araştırmanın örneklemi oluşturmaktadır. Örneklemdeki katılımcılar evrenden “basit seçkisiz örnekleme” yöntemiyle seçilmiştir. Basit seçkisiz örnekleme, evrendeki tüm birimlerin örnekleme seçilme olasılığının eşit ve bağımsız olduğu durumlarda kullanılan bir yöntemdir (Cohen, Manion ve Morrison, 2007). Tablo 1.’de araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin cinsiyet, kadro türü ve öğrenim seviyesine göre dağılımı görülmektedir.

Tablo 1. Örneklem Cinsiyet, Kadro Türü ve Öğrenim Değişkenlerine göre Frekans Dağılımı

Cinsiyet	Kadro Türü	Öğrenim Durumu			Toplam	
		Yüksek Lisans	Doktora	Bütünleşik Doktora		
Kadın	33/a	25	78	4	12	119
	50/d	23	48	1	1	73
	Öyp	56	55	14	2	127
	Toplam	104	181	19	15	319
Erkek	33/a	30	62	1	6	99
	50/d	14	39	0	1	54
	Öyp	34	40	8	1	83
	Toplam	78	141	9	8	236
Toplam		182	322	28	23	555

Tablo 1 incelendiğinde araştırmaya öğrenim seviyesine göre sırasıyla 182’si (%32,8) yüksek lisans, 322’si (%58) doktora, 28’i (%5) bütünleşik doktora ve 23’ü (%4,2) doktora mezunu olmak üzere

toplam 555 araştırma görevlisinin katıldığı ve bunlardan 319'unun (%57,5) kadın, 236'sının (%42,5) erkek olduğu görülmektedir.

### **Veri Toplama Araçları**

Ölçme aracının hazırlanması aşamasında araştırma görevlilerin mesleki sorunları hakkında alanyazın taraması yapılarak sorunlar saptanmıştır. Daha sonra farklı üniversite, bölüm, kadro türü, cinsiyette seçilen araştırma görevlileri ile araştırma görevlilerin mesleki sorunları hakkında görüşmeler yapılmış, görüşme notlarındaki ve alanyazındaki ortak sorunlar tespit edilmiştir. Ölçme aracının son haline getirilmesi aşamasında birisi alanında doktorasını tamamlamış, diğeri doktora devam eden iki ölçme ve değerlendirme uzmanından yardım alınarak ölçme aracında yer alacak olan sekiz sorun belirlenmiştir.

Ölçme aracının son hali iki kısımdan oluşmakta olup birinci kısımda demografik bilgiler (cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kadro türü), ikinci kısımda ise araştırma görevlilerinin ikili olarak karşılaştıracakları sekiz mesleki sorun (akademik olmayan işlere yönlendirilme, fiziksel yetersizlikler, mobbing, yabancı dil sorunu, kadro güvencesi olmaması, ekonomik sorunlar, ödeneklerin yetersizliği ve idare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu) bulunmaktadır. Ölçme aracı elektronik ortamda hazırlanmış ve katılımcılara e-posta yoluyla çevrimiçi olarak iletilmiştir.

### **Verilerin Analizi**

Verilerin analizi aşamasında ölçme aracından elde edilen veriler üzerinde Thurstone'un karşılaştırma yargılar kanunu V. Hal denklemi ile tam veri matrisinden ölçekleme işlemi yapılmıştır. Bunun için öncelikle araştırma görevlilerin mesleki sorunlarının ikili karşılaştırmasına ilişkin frekanslar belirlenerek frekans matrisi (*F*) oluşturulmuştur. Frekans matrisindeki her bir eleman araştırma görevlisi sayısına (*N*) bölünerek oranlar matrisi (*P*) bulunmuştur. Oranlar matrisindeki her birime karşılık gelen *z* değerleri belirlenerek birim normal sapmalar matrisi (*Z*) elde edilmiştir. Birim normal sapmalar matrisinin en alt satırına göre her bir sütunun ortalaması alınarak her bir uyarıcıya ilişkin ölçek değerleri (*S<sub>j</sub>*) hesaplanmıştır. Eksen başlangıç değerini ölçek değerlerinin en küçüğüne ötelemek için en küçük ölçek değerinin mutlak değeri tüm ölçek değerlerine eklenmiştir. Böylece yeni ölçek değerleri (*S<sub>c</sub>*) belirlenmiş ve sıralanmıştır. Son aşamada ölçek değerleri sayı doğrusunda gösterilmiştir (Güler ve Anıl, 1999; Turgut ve Baykul, 1992).

Bu işlemlerden sonra Thurstone ikili karşılaştırma kanununun V. Hal denklemi için sahip olduğu varsayımları test etmek, gözlemcilerin uyarıcılara tepki verirken dikkat ve hassasiyet gösterip göstermediklerini kontrol etmek amacıyla ortalama hata miktarı ve bu hata miktarının anlamlı olup olmadığını test etmek amacıyla ki-kare testi ile iç tutarlılık hesaplanmıştır (Ki-Kare= 530,067; sd= 21). Ardından serberstlik derecesi için kritik değer (sd= 21 için Ki-Kare= 32,67) ile hesaplanan kritik değer karşılaştırılmış ve hesaplanan degerin ki-kare değerinden büyük (530,067>32,67) olmasından dolayı iç tutarlılığın düşük çıktığı görülmüştür. İç tutarlılığın düşük çıkması nedeniyle elde edilen verilerin, V. Hal denkleminin sayıltılarını karşılamadığı anlaşılmıştır (Turgut ve Baykul, 1992). Bu nedenle sorunların önem düzeyini belirlemek üzere III. Hal denklemi ile ölçekleme yapılmıştır. Bütün bu işlemler cinsiyet, öğrenim seviyesi ve kadro türü değişkenleri için tekrar edilmiştir ve bu değişkenler açısından da III. Hal denklemi ile ölçekleme yapılmıştır. Bu aşamada verilerin varyans değerleri kullanılarak ölçek değerleri elde edilmiş ve ölçek değerleri sıralanmıştır.

## **BULGULAR**

Her araştırma görevlisinden 8 ayrı uyarıcıyı ikişer ikişer karşılaştırmaları istenmiştir. Bu karşılaştırma sonrası her bir uyarıcıya ilişkin frekans değerleri belirlenmiştir. Belirlenen frekans değerleri Tablo 2.'de gösterilmiştir.



Tablo 2. Frekans Matrisi

	A	B	C	D	E	F	G	H
A		376	280	436	289	219	236	254
B	179		232	408	255	158	177	189
C	275	323		413	292	271	295	286
D	119	147	142		158	101	105	123
E	266	300	263	397		274	282	276
F	336	397	284	454	281		304	304
G	319	378	260	450	273	251		264
H	301	101	269	432	279	251	291	

Frekans matrisi satırlardaki uyarıcıların sütunlardaki uyarıcılara tercih edilme sayısını göstermektedir. Örneğin A sorununun B sorununa tercih edilme frekansı 179, B sorununun A sorununa tercih edilme frekansı 376'dır. Aynı sorunun tercih edilme imkanı olmadığından köşegen üzerinde herhangi bir değer yer almamaktadır. Oranlar matrisinin bulunabilmesi için tüm değerler katılımcı sayısı olan 555'e bölünmüştür. Oranlar matrisine ilişkin değerler Tablo 3.'de gösterilmiştir.

Tablo 3. Oranlar Matrisi

	A	B	C	D	E	F	G	H
A		0,68	0,50	0,79	0,52	0,39	0,43	0,46
B	0,32		0,42	0,74	0,46	0,28	0,32	0,34
C	0,50	0,58		0,74	0,53	0,49	0,53	0,52
D	0,21	0,26	0,26		0,28	0,18	0,19	0,22
E	0,48	0,54	0,47	0,72		0,49	0,51	0,50
F	0,61	0,72	0,51	0,82	0,51		0,55	0,55
G	0,57	0,68	0,47	0,81	0,49	0,45		0,48
H	0,54	0,18	0,48	0,78	0,50	0,45	0,52	

Oranlar matrisinde esas köşegene göre simetrik olan değerlerin toplamının 1'e eşit olduğu görülmektedir. Oranlar matrisinden ortalaması 0, standart sapması 1 olan birim normal sapmalar matrisine geçilerek z değerleri elde edilmiştir. III. Hal denkleminin hesaplanması için kullanılacak normal sapmalar matrisi değerleri Tablo 4'de gösterilmiştir.

Tablo 4. Birim Normal Sapmalar Matrisi

	A	B	C	D	E	F	G	H
A		0,461	0,011	0,791	0,052	-0,267	-0,189	-0,106
B	-0,461		-0,207	0,628	-0,102	-0,569	-0,471	-0,411
C	-0,011	0,207		0,656	0,066	-0,029	0,079	0,038
D	-0,791	-0,628	-0,656		-0,569	-0,908	-0,881	-0,767
E	-0,052	0,102	-0,066	0,569		-0,016	0,020	-0,007
F	0,267	0,569	0,029	0,908	0,016		0,120	0,120
G	0,189	0,471	-0,079	0,881	-0,020	-0,120		-0,061
H	0,106	-0,908	-0,038	0,767	0,007	-0,120	0,061	

Birim normal standart sapmalar matrisi incelendiğinde esas köşegene göre simetrik değerlerin birbirinin işaret olarak tersi olduğu görülmektedir. Birim normal standart sapmalar matrisi üzerinde gerekli hesaplamalar yapılarak ( $\sigma_i$  değerleri bulunarak karesi alınmıştır) varyans değerleri bulunmuştur. Varyans değerleri ikiye ikiye toplanarak esas köşegen üzerindeki hücrelere yazılmıştır. Bu şekilde varyans toplamları matrisine ulaşılmıştır. Varyans toplamları matrisi Tablo 5'de gösterilmiştir.

Tablo 5. Varyans Toplamları Matrisi

	A	B	C	D	E	F	G	H
	0,468	0,014	2,711	1,163	3,528	0,725	0,507	1,066
A	0,468	0,481	3,179	1,631	3,996	1,193	0,975	1,534
B	0,014		2,725	1,177	3,541	0,739	0,520	1,080
C	2,711			3,875	6,239	3,437	3,218	3,777
D	1,163				4,691	1,889	1,670	2,230
E	3,528					4,253	4,034	4,594
F	0,725						1,232	1,791
G	0,507							1,573
H	1,066							

Varyans toplamları matrisindeki değerlerin tümünün karekökü alınarak varyans toplamlarının karekökü matrisi elde edilmiştir. Varyans toplamlarının karekökü matrisi Tablo 6'da gösterilmiştir.

Tablo 6. Varyans Toplamlarının Karekökü Matrisi

	A	B	C	D	E	F	G	H
A		0,694	1,783	1,277	1,999	1,092	0,987	1,239
B			1,651	1,085	1,882	0,860	0,721	1,039
C				1,968	2,498	1,854	1,794	1,944
D					2,166	1,374	1,292	1,493
E						2,062	2,009	2,143
F							1,110	1,338
G								1,254
H								

Varyans toplamlarının karekökü matrisiyle birim normal sapmalar matrisinin esas köşegeni üzerindeki tüm değerler çarpılarak S matrisi elde edilmiştir. S matrisinin esas köşegeninin altındaki değerler üstündeki değerlerin simetriği ve ters işaretlisidir. Bu yüzden sütun ortalamaları toplamı ve matris toplamı sıfırdır. S matrisi Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarına İlişkin S Matrisi

	A	B	C	D	E	F	G	H
A		0,320	0,020	1,010	0,104	-0,292	-0,187	-0,131
B	-0,320		-0,342	0,681	-0,192	-0,489	-0,340	-0,427
C	-0,020	0,342		1,291	0,165	-0,054	0,142	0,074
D	-1,010	-0,681	-1,291		-1,232	-1,248	-1,139	-1,145
E	-0,104	0,192	-0,165	1,232		-0,033	0,040	-0,015
F	0,292	0,489	0,054	1,248	0,033		0,133	0,161
G	0,187	0,340	-0,142	1,139	-0,040	-0,133		-0,077
H	0,131	0,427	-0,074	1,145	0,015	-0,161	0,077	
Toplam	-0,844	1,428	-1,940	7,747	-1,148	-2,409	-1,273	-1,561
Sj	-0,106	0,179	-0,243	0,968	-0,143	-0,301	-0,159	-0,195
Sc	0,196	0,480	0,059	1,270	0,158	<b>0,000</b>	0,142	0,106

Tablo 7'de görüldüğü gibi öncelikle sütun toplamı alınmıştır. Ardından sütun toplamı uyarıcı sayısına bölünmüştür. Elde edilen en küçük ölçek değeri başlangıç noktasına kaydırılarak bu değer mutlak değeri kadar tüm ölçek değerlerine eklenmiştir. Elde edilen yeni ölçek değerleri Şekil 1'deki sayı doğrusunda gösterilmiştir.



Şekil 1. Uyarıcıların Sayı Doğrusu Üzerinde Gösterimi

Sonuçta 0 değerini taşıması nedeniyle F uyarıcısının araştırma görevlilerinin en önemli sorunu olduğu bulunmuştur. Ayrıca Tablo 7'deki ölçek değerlerine göre sorunların önem sıraları belirlenmiştir. Tablo 8'de araştırma görevlilerinin mesleki sorunları önem sırasına göre gösterilmektedir.

Tablo 8. Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının Ölçek Değerleri ve Uyarıcı Sıraları

Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunları	Ölçek Değerleri	Uyarıcı Sıraları
Akademik Olmayan İşlere Yönlendirilme	0,196	6
Fiziki Yetersizlikler	0,480	7
Mobbing	0,059	2
Yabancı Dil Sorunu	1,270	8
Kadro Güvencesi Olmaması	0,158	5
Ekonomik Sorunlar	<b>0,000</b>	<b>1</b>
Ödeneklerin Yetersizliği	0,142	4
İdare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu	0,106	3

Tablo 8 incelendiğinde araştırma görevlilerinin mesleki açıdan en önemli sorununun ekonomik olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla mobbing, idare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu, ödeneklerin yetersizliği, kadro güvencesinin olmaması, akademik olmayan işlere yönlendirilme, fiziki yetersizlikler ve yabancı dil sorunu izlemektedir.

Araştırma görevlilerinin mesleki sorunları cinsiyetlerine göre ayrı ayrı ölçeklendiğinde elde edilen ölçek değerleri ve uyarıcı sıraları Tablo 9'da gösterilmiştir.

Tablo 9. Cinsiyete Göre Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının Ölçek Değerleri ve Uyarıcı Sıraları

Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunları	Kadın		Erkek	
	Ölçek Değerleri	Uyarıcı Sıraları	Ölçek Değerleri	Uyarıcı Sıraları
Akademik olmayan işlere yönlendirilme	0,365	6	0,252	2
Fiziki yetersizlikler	0,608	7	0,579	7
Mobbing	<b>0,000</b>	<b>1</b>	0,377	6
Yabancı dil sorunu	1,397	8	1,402	8
Kadro güvencesi olmaması	0,227	5	0,344	5
Ekonomik sorunlar	0,184	3	<b>0,000</b>	<b>1</b>
Ödeneklerin yetersizliği	0,206	4	0,338	4
İdare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu	0,180	2	0,295	3

Tablo 9 incelendiğinde kadın ve erkek araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarının önem derecelerinin değiştiği görülmektedir. Kadın araştırma görevlilerinin en önemli sorunu mobbing iken erkek araştırma görevlilerinin en önemli sorunu ekonomiktir. Kadın araştırma görevlilerinin sorunlarında mobbing'i sırasıyla idare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu, ekonomik sorunlar, ödeneklerin yetersizliği, kadro güvencesinin olmaması, akademik olmayan işlere yönlendirilme, fiziki yetersizlikler ve yabancı dil sorunu izlemektedir. Erkek araştırma görevlilerinin sorunlarında ise ekonomik sorunları sırasıyla akademik olmayan işlere yönlendirilme, idare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu, ödeneklerin yetersizliği, kadro güvencesinin olmaması, mobbing, fiziki yetersizlikler ve yabancı dil sorunu izlemektedir.

Araştırma görevlilerinin mesleki sorunları öğrenim durumlarına göre ayrı ayrı ölçeklendiğinde elde edilen ölçek değerleri ve uyarıcı sıraları Tablo 10'da gösterilmiştir.



Tablo 10. Öğrenim Durumuna Göre Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının Ölçek Değerleri ve Uyarıcı Sıraları

Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunları	Yüksek Lisans		Doktora		Bütünleşik Doktora		Doktora Sonrası	
	Ölçek Değ.	Uyarıcı Sır.	Ölçek Değ.	Uyarıcı Sır.	Ölçek Değ.	Uyarıcı Sır.	Ölçek Değ.	Uyarıcı Sır.
Akademik olmayan işlere yönlendirilme	0,152	5	0,251	6	0,185	2	0,749	2
Fiziki yetersizlikler	0,406	7	0,500	7	0,760	7	1,275	6
Mobbing	0,050	3	0,047	2	<b>0,000</b>	<b>1</b>	1,121	5
Yabancı dil sorunu	1,232	8	1,254	8	1,435	8	2,290	8
Kadro güvencesi olmaması	0,334	6	0,080	3	0,519	5	<b>0,000</b>	<b>1</b>
Ekonomik sorunlar	<b>0,000</b>	<b>1</b>	<b>0,000</b>	<b>1</b>	0,188	3	0,918	3
Ödeneklerin yetersizliği	0,054	4	0,160	5	0,450	4	1,170	6
İdare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu	0,038	2	0,126	4	0,521	6	1,024	4

Tablo 10 incelendiğinde yüksek lisans, doktora ya da bütünleşik doktora yapan ve doktora mezunu olan araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarının önem derecelerinin değiştiği görülmektedir. Yüksek lisans ve doktora yapan araştırma görevlilerinin en önemli sorunu ekonomik iken bütünleşik doktora yapan araştırma görevlilerinin mobbing, doktora mezunlarının ise kadro güvencesinin olmamasıdır. Yüksek lisans, doktora ya da bütünleşik doktora yapan ve doktora mezunu olan araştırma görevlilerinin önem düzeyi en düşük sorunları yabancı dil ile ilgilidir.

Araştırma görevlilerinin mesleki sorunları kadrolarına göre ayrı ayrı ölçeklendiğinde elde edilen ölçek değerleri ve uyarıcı sıraları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Kadro Türlerine Göre Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının Ölçek Değerleri ve Uyarıcı Sıraları

Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunları	33/a		Öyp		50/d	
	Ölçek Değ.	Uyarıcı Sır.	Ölçek Değ.	Uyarıcı Sır.	Ölçek Değ.	Uyarıcı Sır.
Akademik olmayan işlere yönlendirilme	0,270	4	0,394	5	1,232	4
Fiziki yetersizlikler	0,546	7	0,535	6	1,801	7
Mobbing	0,179	3	0,225	3	1,054	2
Yabancı dil sorunu	1,286	8	1,275	8	2,953	8
Kadro güvencesi olmaması	0,512	6	0,793	7	<b>0,000</b>	<b>1</b>
Ekonomik sorunlar	0,103	2	<b>0,000</b>	<b>1</b>	1,172	3
Ödeneklerin yetersizliği	0,282	5	0,068	2	1,407	6
İdare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu	<b>0,000</b>	<b>1</b>	0,365	4	1,277	5

Tablo 11 incelendiğinde kadro türüne göre araştırma görevlilerinin mesleki sorunlarının önem derecelerinin değiştiği görülmektedir. 33. maddenin a bendi kapsamında atanan araştırma görevlilerinin en önemli sorunu idare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu iken ÖYP ile atanan araştırma görevlilerinin en önemli sorunu ekonomik, 50. maddenin d bendince atanan araştırma görevlilerinin en önemli sorunu ise kadro güvencesinin olmamasıdır. Tüm kadro türlerinin önem düzeyi en düşük sorunları ise yabancı dil ile ilgilidir.

## SONUÇLAR ve TARTIŞMA

Bu çalışmada araştırma görevlilerin meslek hayatlarında karşılaştıkları sorunların önem düzeyi ikili karşılaştırma yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Araştırma sonucunda araştırma görevlilerinin en önemli sorununun ekonomik olduğu bunu sırasıyla mobbing, idare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu, ödeneklerin yetersizliği ya da bulunmaması, kadro güvencesi olmaması, akademik olmayan işlere yönlendirme, fiziksel yetersizlikler ve yabancı dil sorununun izlediği bulunmuştur.

Araştırma sonucuna göre araştırma görevlileri tarafından en önemli mesleki sorun olarak *ekonomik sorunların* seçilmesi araştırma görevlilerinin maddi açıdan yetersizlik yaşadıklarının göstergesidir. Bu araştırma kamuoyunda akademik zam olarak ifade edilen akademik personelin maaşlarında yapılan iyileştirmeden sonra gerçekleştirilmiş olup yapılan iyileştirmeye rağmen araştırma görevlilerinin ekonomik sıkıntılarının devam ettiği görülmüştür. Bakioğlu ve Bülbül (2006) öğretim görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada öğretim görevlilerinin ücret yetersizliğini meslekleri açısından en hoşnutsuz durum olarak gördüklerini belirtmiştir. Murat (2003) ise maddi imkansızlıkları öğretim elemanlarının en çok rahatsız eden ikinci problemi olarak raporlaştırmıştır. Korkut, Yalçinkaya ve Muştan (1999), araştırma görevlilerin yaşadığı ekonomik sorunların üniversiteden ayrılma kararında en önemli etken olduğunu belirtmiştir. Bu açıdan bakıldığında geleceğin öğretim üyeleri olan araştırma görevlilerinin maddi açıdan yaşadıkları sıkıntıların iş doyumlarını, örgüt bağlılıklarını etkileyeceği bir gerçektir (Bülbül, 2006). Buna ek olarak araştırma görevlileri maddi yetersizlikten dolayı asıl odaklanması gereken akademik üretkenlik ve mesleki gelişim konusunda sıkıntı yaşamaktadır (Kahraman, 2010).

Araştırma görevlileri açısından ikinci mesleki sorun ise mobbing olarak bulunmuştur. Mobbingin hem Türkiye’de hem de yurtdışında akademik camiada yaygın olarak karşılaşılan bir sorun olduğunu gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Celep ve Konaklı, 2013; Tüzel, 2008; Yaman, 2007; Westhues, 2007). Yaman (2007) yaptığı çalışmada akademik mobbing yüzünden öğretim görevlilerinin örgütsel aidiyetlerinin azaldığını ve bu durumun onları kötü yönde etkilediğini belirtmiştir. Benzer şekilde araştırma görevlilerinin de mobbingden yakındıkları görülmektedir.

İdare tarafından verilen fakülte işlerinin yoğunluğu, bu çalışmada araştırma görevlilerin karşılaştığı mesleki açıdan en önemli üçüncü sorun olarak bulunmuştur. Aynı sorun Korkut, Yalçinkaya ve Muştan (1999) tarafından belirtilmiş olsa da gözlenme oranı açısından bu çalışmanın sonucunu desteklememektedir. Yine bu çalışmada araştırma görevlilerine yöneltilen açık uçlu sorularda araştırma görevlilerinin diğer sorunlarının ödeneklerin yetersizliği ya da bulunmaması, kadro güvencesi olmaması, akademik olmayan işlere yönlendirme, fiziksel yetersizlikler ve yabancı dil sorunu olduğu bulunmuştur. Alanyazında akademik olmayan işlere yönlendirme sorununun temelde YÖK’ün araştırma görevlisi tanımı yapmamasının kaynaklandığı belirtilmektedir (Bakioğlu ve Pekince, 2011).

Araştırma görevlilerinin karşılaştıkları mesleki sorunlar cinsiyet değişkenine göre incelendiğinde mobbing konusunda ölçek değerleri açısından dikkat çeken bir fark olduğu görülmüştür. Kadın araştırma görevlileri mobbingi en önemli sorun olarak görürken erkek araştırma görevlileri bu sorunu altıncı sırada görmektedir. Kadınların akademik dünya gibi birçok iş kolunda mobbinge maruz kaldıkları bilinmektedir (Ceylan, 2005; Kök, 2006; Leymann, 1996). Celep ve Konaklı (2013) yaptıkları nitel çalışmada kadın öğretim görevlilerinin dış görünüşleri ve özel hayatlarından dolayı yıldırma yaşantılarına maruz kaldıklarını belirtmiştir. Şahin (2013) de benzer şekilde yaptığı vaka analizlerinde bu durumdan bahsetmektedir. Bu durum toplumdaki erkek egemenliğinin bir sonucu olarak kadınlara mobbingin daha kolay uygulanması ile ilişkili olabilir (İhan vd, 2009). Araştırma görevlilerinin sorunlarının cinsiyet değişkeni açısından incelenmesi sonucunda mobbing ve akademik olmayan işlere yönlendirilme sorunu dışında kadın ve erkek araştırma görevlilerinin sorunlarının benzerlik gösterdiği görülmüştür.

Araştırma görevlilerinin mesleki açıdan sorunlarının incelendiği diğer bir değişken ise öğrenim seviyesidir. Bu değişken açısından ölçek değerlerine bakıldığında doktora eğitimini tamamlamış araştırma görevlilerinin en önemli sorununun kadro güvencesinin olmaması olduğu görülmüştür. Bakioğlu ve Pekince (2011) yaptıkları çalışmada bu durumun sebebini doktora sonrasında kadroların başvuru ve atanma ölçütlerinin değişken olmasıyla açıklamıştır. Özkal (2010) araştırma görevlilerinin bu duruma ilişkin algılarının onların gelecek ile ilgili kaygılarının artmasına sebep olduğunu belirtmiştir. Bazı araştırmacılar bu durumun çözümünü yardımcı doçent kadrolarının artırılarak doktora eğitimini başarıyla tamamlayan ve uygun şartları yerine getiren adayların bu kadrolara atanmasına olanak sağlanması olarak belirtmektedir (Bakioğlu ve Yaman, 2004; Korkut, Muştan ve Yalçinkaya, 1999).

Kadro türü değişkeni açısından araştırma görevlilerinin mesleki sorunları incelendiğinde ise 33/a kadro türü için temel sorunun idare tarafından verilen fakülte işlerin yoğunluğu olduğu görülmüştür. Bu durum 2547 sayılı YÖK kanununun 33. maddesindeki araştırma görevlisi tanımında yer alan “yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır” ifadesinin açık olmamasından kaynaklandığı düşünülebilir. Kadro türü olarak “50/d” kadrosunda görev yapan araştırma görevlileri için en önemli sorun ise kadro güvencesinin olmamasıdır. Bulunan bu sonuç Bakioğlu ve Pekince (2011)’nin yaptığı çalışmadaki sonuçlar ile örtüşmektedir. Özkal (2010), 50/d kadrosunda çalışan araştırma görevlilerinin kadro konusunda endişe ettiklerini ve bunun da araştırma görevlilerinin motivasyonu bozan bir etmen olduğunu belirtmiştir. Ayrıca aynı çalışmada, 50/d’li araştırma görevlilerinin kadrosuz kalma korkusundan dolayı kendilerini daha az hür olarak algıladıkları ifade edilmiştir. Diğer bir kadro türü olan ÖYP kadrosundaki araştırma görevlilerinin en çok sıkıntı duydukları konular ise sırasıyla ekonomik sorunlar ve ödeneklerin yetersizliğidir. Bu iki sorun birbiriyle ilişkili olup öğretim üyesi yetiştirme programında vaad edilen ödeneklerin aktarılmamasından kaynaklı olabilir.

Sonuç olarak öğretim üyeliğinin temel basamağı olarak görülen araştırma görevliliğinde mesleki sorunlarının temelinde ekonomik sıkıntılar yatmaktadır. Diğer mesleki sorunların ise kadro tanımındaki sorunlardan kaynaklandığı düşünülmektedir. Bu nedenlerle öncelikle araştırma görevlilerinin mali konularda (akademik teşvik, ödenek, vb.) desteklenmesi ve ardından yetkili organların yasal düzenlemelere giderek mesleki sorunlara çözüm bulması beklenmektedir. Bu çalışmada ele alınmayan özel ve devlet üniversitelerindeki araştırma görevlisi mesleki sorunlarının değişimi ileriki araştırmalarda incelenebilir. Ayrıca bu çalışmada belirlenen mesleki sorunların sebepleri nitel araştırmalarla derinlemesine incelenebilir.

#### KAYNAKÇA

- Acar, A., Nemutlu, E., Gürhan, G. ve Liman, V. (2004). HÜ Eczacılık Fakültesi araştırma görevlilerinin iş memnuniyeti ve bunu etkileyen faktörler. *HÜ Eczacılık Fakültesi Dergisi*, 24(2), 95-106.
- Arı, A. (2007). Üniversite öğretim elemanlarının sorunları. *Kırgızistan Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 17, 66-74.
- Bakioğlu, A. ve Pekince, D. (2011). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimlerine bölümlerindeki destek kültürünün etkisi. *Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar (UYK-2011)*, 27-29 Mayıs 2011, İstanbul, 2(XI), pp. 1272-1280.
- Bakioğlu, A. ve Yaman, E. (2004). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: Engeller ve çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20, 1-20.
- Bülbül, T. (2006). *Üniversite öğretim elemanlarının ücretlerinin akademik yaşama yansımalarının değerlendirilmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Celep, C. ve Konaklı, T. (2013). Öğretim elemanlarının yıldırma yaşantıları: Nedenleri, sonuçları ve çözüm önerileri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri*, 13(1), 175-199.
- Ceylan, L. (2005). *Psikolojik baskı ve sınıf öğretmenleri*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2007). *Research methods in education* (6th Edition). London: Routledge Falmer.
- Ergün, M. (2001). *Üniversitelerde öğretim etkinliğinin geliştirilmesi*. 2000 Yılında Türk Milli Eğitim Örgütü ve Yönetimi Ulusal Sempozyumu’nda sunulan bildiri, 11-13 Ocak 2001, Ankara.
- Frankel, R. J., Wallen, E. N. and Hyun, H. H. (2011). *How to design and evaluate research in education* (8th Edition). New York: McGraw-Hill.
- Güler, N. ve Anıl, D. (2009). Scaling through pair-wise comparison method in required characteristics of students applying for post graduate programs. *International Journal of Human Sciences*, 6(1), 627-639.
- İlhan, M., Özkan, S., Kurtcebe, Ö. ve Aksakal, N. (2009). Gazi Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastanesi’nde çalışan araştırma görevlileri ve intörn doktorlarda şiddete maruziyet ve şiddetle ilişkili etmenler. *Toplum Hekimliği Bülteni*, 28(3), 15-23.
- Kahraman, A.B. (2010). Lisansüstü eğitim yapmak amacıyla başka bir üniversitede görevlendirilen araştırma görevlilerinin yaşam tarzı profilleri ve problemleri (Hacettepe Üniversitesi örneği). *Journal of World of Turks*, 2(2), 243-257.

- Karakütük, K. ve Özdemir, Y. (2011). Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 26-38.
- Korkut, H., Yalçınkaya, M. ve Muştan T. (1999). Araştırma görevlilerin sorunları. *Eğitim Yönetimi*, 17, 19-36.
- Kök, S. B. (2006). İş yaşamında psiko-şiddet sarmalı olarak yıldırma olgusu ve nedenleri. *14. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı*, 25-27 Mayıs 2006, Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F., Erzurum. 161-170.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30, 607-610.
- Leymann, H. (1996). The Content and Development of Mobbing at Work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 5(2), 165-84.
- Murat, M. (2003). Üniversite öğretim elemanlarında tükenmişlik. *Türk Psikolojik Danışma ve Rehberlik Dergisi*, 2(19), 25-34.
- Özkal, F. M. (2010). *Akademik personel yetiştirme sürecini baltalayan sabıkalı istihdam maddesi: 50/d. Cumhuriyetimizin Yüzüncü Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu*, 16-18 Nisan, Ankara.
- Pienaar, C. & Bester, C. (2009). Addressing career obstacles within a changing higher education work environment: Perspectives of academics. *Psychological Society of South Africa*, 39(3), 376-385.
- Şahin, M. (2013). Mobbing olgusuna anatomik bir bakış: Üniversite özelinde vaka analizi. *Akademik Bakış Dergisi Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 38, 1-20.
- Turgut, M. F. ve Baykul, Y. (1992). *Ölçekleme teknikleri*. Ankara:ÖSYM Yayınları.
- Tuzgöl Dost, M. ve Cenkseven, F. (2007). Devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanlarının mesleki sorunları. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(2), 203-218.
- Tüzel, E. (2008). *Araştırma görevlilerinin maruz kaldıkları yıldırma (mobbing) davranışlarının araştırma görevlilerinin sahip oldukları çeşitli değişkenlere göre incelenmesi (Gazi Eğitim Fakültesi Örneği)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Westhues, K. (2007). *The unkindly art of mobbing*. <http://arts.uwaterloo.ca/~kwesthue/mobbing.htm> Erişim tarihi: 12.01.2015.
- Yaman, E. (2007). *Üniversitelerde bir yönetim sorunu olarak öğretim elemanlarının maruz kaldığı informal cezalar: Nitel bir araştırma*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- YÖK (1981). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu.
- YÖK (2014). Yükseköğretimde Kalite İçin. Ankara Üniversitesi Basımevi Müdürlüğü: Ankara.

## EXTENDED ABSTRACT

### Introduction

In the 33. article of the 2547 numbered law, research assistants are described as the assistant teaching staff who help the academic members in their research, analysis and experiments and carry out the duties given by the authorities. The duties and responsibilities of research assistants are not clear due to the following statement in the law: “they carry out the duties given by the authorities.” Therefore, research assistants carry out a great many organizational duties as well as educational, teaching and research activities. Although they have heavy workload, they do not have safety at work. Another statement about research assistants in the article 33 of the 2547 numbered law is as follows: “ They are appointed for maximum three years by the suggestion of the related head of the departments and positive opinion of the head of the department, dean or head of the related institute, college or conservatory; and their commissions expire automatically at the end of three years. They can be appointed to the same position by the same way.” This article results in the exposure of research assistants to mobbing in the workplace. In fact, many research assistants are threatened with the renewal/extension of their contracts. There are research assistants who are assigned to this position within the scope of Academic Member Training Program (ÖYP). This program holds the features of 33/a vacancy and gives research assistants the opportunity to study abroad and at another university in the country in the name of their home universities. It is known that ÖYP research assistants do not have the guarantee of their positions because of the 33/a article. The worse is the fact that some research assistants are appointed according to 50/d article of the 2547 numbered law. Clause d of the 50th article includes the following statement: “graduate students can benefit from the scholarships



allocated for them and can be appointed to one of the assistant teaching staff positions for one year at each time.” In this context, research assistants appointed for 50/d vacancies are from the university at the end of their graduate education, which drives them to despair about their future and causes the loss of qualified labour force. As a result, it becomes difficult to employ qualified students as research assistants as the vacancies are not ensured. Moreover, research assistants of 33/a or ÖYP have to sign a substantial amount of deed if they are assigned to study at another university and this puts them under pressure and makes them mobbing victims. Another issue is foreign language proficiency as it is one of the most significant issues in training academic members. Research assistants should have sufficient proficiency in at least one foreign language. In fact, ÖYP allocates some budget for improving the language skills of its research assistants by sending them to language courses either at home or around the world. However, there are some problems with overseas language courses. Besides, research assistants who are not appointed within the scope of ÖYP may have foreign language problems but not any precautions are taken to avoid such problems. It is also known that research assistants are not content with their salaries. Moreover, it is a big problem that they cannot find resources to meet their expenses when they are assigned to participate in national or international congresses. Although ÖYP research assistants have their own budget, they encounter with some problems in allocating funds. In this regard, insufficient financial resources influences the attraction of universities negatively. Another problem of research assistants is the insufficient physical opportunities. It is known that research assistants, especially the ones who are sent to other universities for education, cannot benefit from equipment for a while and have difficulties as they do not have rooms or share small rooms with a lot of people. This study aims to scale professional problems of research assistants with comparative measurement of their judgements, in order to define significance level of problems faced. In this context, this paper tried to answer the following questions:

- How do the problems of research assistants rank according to their scale values?
- How do ranking of the problems of research assistants change according to the parameters: gender, educational background and type of position?

### ***Method***

This study was carried out in the form of general survey model. The population comprises the research assistants employed in the state or private universities affiliated to Higher Education Council (YÖK) in Turkey. According to the statistics of Higher Education Council, the total number of research assistants working at state or private universities is 44.400. The sample of the research was selected by simple random sampling method and the sample comprised 555 research assistants. The data collection tool is composed of two parts. The first part asks for demographic information about gender, educational background and type of position while the second part inquires about the 8 problems (being directed non-academic duties, lack of physical equipment, mobbing, foreign language proficiency, lack of guaranteed positions, financial problems, insufficient funds and heavy faculty works given by the administration. While the data collection tool was prepared, the problems of research assistants were depicted by literature review.

Following this, research assistants from different universities, departments, positions and genders were interviewed about their problems. These problems were compared with ones available in the literature and mutual ones were depicted. Two experts in the field of assessment and evaluation were consulted to organize the assessment tool before it was used. During the data analysis process, data gathered through the assessment tool were evaluated in the form of full data matrix by fifth condition of state of Thurstone's Law of Comparative Judgment.

After this process, chi-square test was applied for internal consistency in order to test the assumptions of the fifth condition of Thurstone's Law of Comparative Judgment. Since the internal consistency was low, it was understood that the collected data did not correspond to the assumptions of the V. State Equation. Thus, scaling was made with third condition in order to depict the

significance level of the problems. The same process was repeated for the gender, educational background and vacancy type variables.

### ***Results and Discussion***

The results of the study showed that the most significant professional problem of research assistants is financial ones which was followed by mobbing, heavy faculty work given by the administrators, insufficient or lack of funds, lack of guaranteed positions, being directed to non-academic duties, lack of physical equipment and foreign language proficiency.

When the research assistants' problems were analyzed in terms of gender variable, there was a meaningful difference in the scale values of mobbing. In fact, male research assistants puts mobbing in the sixth place while female research assistants regard it as the most significant problem. Educational background was the other variable according to which the problems of research assistants were studied. The results indicate that the most significant problem of those who have obtained their PhD degrees is lack of guaranteed positions. When research assistants' problems were examined in terms of type of vacancies, it was found that research assistants of 33/a position considered the heavy faculty work given by the administrators as their basic problem. As a result, it is clear that financial issues are the primary concern of research assistantship which is the first step for academia. The other problems are thought to be resulting from the problems in defining jobs and positions. Therefore, it is necessary to financially support the research assistants using academic encouragement, funds and etc. and solve the problems in job definitions through legal arrangements.