



Türk Yükseköğretiminde Öğretim Elemanı Yetiştirmeye Yönelik Bir Değerlendirme: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Örneği*

Examining the Academic Staff Employment in Turkish Higher Education System: Faculty Training Program (FTP)

Emre Er^{a*}, Ali Çağatay Kılınç^b, Zeki Öğdem^c

^a*Yıldız Technical University, İstanbul, Turkey*

^b*Karabük University, Karabük, Turkey*

^c*Kırşehir Ahi Evran University, Kırşehir, Turkey*

Öz

Bu araştırmanın amacı araştırma görevlilerinin öğretim üyesi yetiştirme programına (ÖYP) ilişkin görüşlerini incelemektir. Nitel araştırma yöntemine dayalı bu çalışmada, çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme tekniklerinden maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme teknikleri kullanılmıştır. Çalışmada 17 araştırma görevlisinden veri toplamak amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Bu çalışmada, verilerin analizinde nitel veri çözümleme tekniği olarak içerik analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre araştırma görevlileri programın atanma, kaynak kullanımı ve mesleki gelişim konularında olumlu özelliklerini; bürokratik sorunlar, üniversitelerin inisiyatiflerinin sınırlı olması gibi konularda olumsuz özelliklerini ifade etmişlerdir. Araştırmanın sonuçları, Türkiye'deki fakülte eğitim programları ile ilgili olarak tartışılmış ve Türk Yüksek Öğretim sistemindeki öğretim elemanlarının eğitimi için çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Anahtar Kelimeler: Öğretim üyesi, yükseköğretim, akademik istihdam.

Abstract

The purpose of this study was to examine the perceptions of research assistants on faculty training program (FTP). In this study based on the qualitative research design, criterion sampling and maximum variation, which are purposeful sampling techniques, were used to determine the study group. Semi structured interviews, which were developed by the researchers, were conducted to gather data from 17 research assistants. In this study, content analysis was used as the qualitative data analysis technique in the analysis of the data. According to the results of the research, the research assistants indicated the positive characteristics of the program in terms of appointment, resource use and professional development; and they expressed the negative features of the program on issues such as bureaucratic problems and limited university initiatives. The results of the research were discussed in relation to faculty training programs in Turkey, and various suggestions have been made for the training of teaching staff in the Turkish Higher Education system.

Keywords: Faculty, higher education, academic employment.

© 2019 Başkent University Press, Başkent University Journal of Education. All rights reserved.

*Bu çalışma, 10-12 Mayıs 2018 tarihleri arasında Sivas'ta düzenlenen '13. Uluslararası Eğitim Yönetimi Kongresi'nde sunulan bildiriye dayalı olarak hazırlanmıştır.

^aADDRESS FOR CORRESPONDENCE: Emre Er, Department of Educational Sciences, Faculty of Education, Yıldız Technical University, İstanbul, Turkey. E-mail address: emreer@yildiz.edu.tr. ORCID ID: 0000-0002-9084-6768.

^bAli Çağatay Kılınç, Department of Educational Sciences, Faculty of Letters, Karabük University, Karabük, Turkey. E-mail address: cagataykilinc@karabuk.edu.tr. ORCID ID: 0000-0001-9472-578X.

^cZeki Öğdem, Department of Educational Sciences, Faculty of Education, Kırşehir Ahi Evran University, Kırşehir, Turkey. E-mail address: zekiogdem15@hotmail.com. ORCID ID: 0000-0002-2051-3976.

Received Date: January 12th, 2019. Acceptance Date: July 24th, 2019.

Giriş

Türk yükseköğretim sistemi son yıllarda özellikle nicelik açısından ciddi bir büyüme sürecine tanıklık etmiştir. Bu büyüme süreci üniversite ve öğrenci sayısı bağlamında etkisini göstermiş, yükseköğretime yönelik talebi karşılamaya dönük olarak yürütülen politikaların da etkisiyle Türk yükseköğretim sistemi 201 üniversitede önlisans, lisans ve lisansüstü düzeyde 7740502 öğrenciyle (YÖK, 2019) önemli bir büyüklüğe ulaşmıştır. Zira Türkiye yükseköğretime yönelik artan talebi karşılamak için hem üniversite kontenjanlarını artırmakta hem de sürekli yeni üniversiteler kurmaktadır (Özer, 2011). Bu durum beraberinde bazı sorunları da getirmiştir. Bunlardan biri de nitelikli öğretim üyesi yetiştirme ve istihdam etmedir (Karaman ve Bakırcı, 2010). Baskan'a (2001) göre, Türkiye'de yeni kurulan üniversitelerin öğretim üyesi ihtiyacını karşılayacak ve üniversiteler arasındaki akademik personel sayısına bağlı eşitsizliği giderecek tedbirler alınmamıştır. Başka bir ifadeyle öğretim üyesi yetiştirme sorunu bir yönüyle mevcut öğretim üyelerinin üniversitelerin ihtiyaçlarına göre istihdam edilebilme sorunu olarak ele alınabilir. Yükseköğretimde karşılaşılan istihdama yönelik sorun alanlarının üniversitelerin özelliklerine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Türkiye'de yükseköğretime erişimin yaygınlaştırılması amacıyla açılan ve görece yeni sayılabilecek üniversitelerde öğretim üyesi ve öğretim elemanı sayısının yetersiz olması bir sorun olarak öne çıkarken, daha eski üniversitelerde üst kadrolara yükselmenin zorlaşması önemli bir sorun alanıdır (Günay, 2011). Bununla birlikte çalışmada, farklı üniversite ve fakültelerde öğretim üyesi sayısı bakımından farklılıkların mevcut olduğu ifade edilmiştir. Bunun nedenlerinden biri, üniversite ve öğrenci sayısına bağlı olarak öğretim üyesi sayısının aynı oranda artmamış olmasıdır (Özer, 2011). Bu durumu destekleyen bir çalışmanın bulgularına göre 1985-2005 yılları arasında öğrenci sayısı 4,5 kat artmış ancak öğretim elemanı sayısı 2,6 kat, öğretim üyesi ise 3 kat yükselmiştir (Manolova, 2005). Başka bir neden olarak farklı disiplinlerde lisansüstü eğitim sürelerinin farklılık göstermesinin bir sonucu olarak bazı alanlarda öğretim üyesi yetiştirmeni zorlaşması gösterilebilir.

Türkiye'de yükseköğretimin amaçlarını yerine getirebilmesi bakımından toplumun ve kamunun bileşenleri tarafından yeterli ilginin gösterilmediği söylenebilir (Baskan, 2001). Bu bağlamda yükseköğretimde yaşanan istihdama yönelik sorunlarda genellikle sınırlı bir alanda politika geliştirilebilmektedir. Buna örnek olarak üniversitelerde ihtiyaç duyulan nitelikte akademik personelin yetiştirilmesi amacıyla, MEB ve YÖK tarafından geliştirilen çeşitli programlar gösterilebilir. Bunlar, Milli Eğitim Bakanlığı tarafından seçilen adayların yurt dışında burslu olarak lisansüstü programlara gönderilmesi, üniversitelerde araştırma görevlisi olarak istihdam edilen kişilerin kendi üniversitelerinde veya başka bir üniversiteye görevlendirilerek öğretim görmesi ve ÖYP programı kapsamında seçilen adayların lisansüstü programlara devam etmesi olarak sıralanmaktadır. Söz konusu programlar arasında üniversite mezunlarına yurt dışı veya yurt içinde lisansüstü eğitim yapmalarına imkân sağlayan tedbirlerin yanında belirli sürelerde yurt dışı araştırma burslarını içermektedir.

Bu çalışmada yükseköğretime insan kaynağı sağlayan önemli bir uygulama olarak ÖYP kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin programa ve Türkiye'de öğretim üyesi yetiştirilmesine ilişkin yönelik görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. ÖYP araştırma görevlileri ile ilgili yapılan çalışmalarda, adalet algısının (Naktiyok, Kızıl ve Timuroğlu, 2015), yurt dışı dil eğitiminin etkililiğinin (Gündeğer, Soysal ve Yağcı, 2012) ve yaşam doyumunun (Aytekin ve Tunalı, 2017) ve iş doyumu, örgütsel destek ve sinizm algılarının birlikte (Özgür, 2015) incelendiği görülmektedir. Bununla birlikte ÖYP ile ilgili görüşlerin (Aytekin, 2006; Çelebi ve Tatık, 2012; Memiş ve Sağır, 2013) ve ÖYP ile ilgili yasal değişikliklere ilişkin görüşlerin (Halıcı, Ötken ve Demir, 2017; Tekkurşun-Demir ve İlhan, 2016) incelendiği araştırmalar da mevcuttur. Söz konusu çalışmalarda ÖYP uygulamasının olumlu ve olumsuz yönleri karşılaştırmalı olarak incelenmiş, programın iyileştirilmesine yönelik öneriler getirilmiştir.

Öğretim Elemanı Yetiştirme Programı (ÖYP)

Türkiye'de öğretim elemanı ihtiyacının karşılanabilmesi için 2015 yılından itibaren her yıl yaklaşık 18.500 öğretim elemanının sisteme dâhil edilmesi gerektiği ifade edilmiştir (Çetinsaya, 2014). Genç nüfusun artması ve yükseköğretime yönelik artan taleple birlikte, öğretim elemanı istihdamına yönelik planlamalar söz konusu olmuştur. Bu amaçla öğretim üyesi eksikliğini gidermek için ilk olarak 2001 yılında Atatürk, Kocaeli, Selçuk ve Süleyman Demirel Üniversiteleri ile Orta Doğu Teknik Üniversitesi arasında yapılan bir protokol ile 2002 yılında ise ÖYP (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı) adı altında ODTÜ tarafından uygulanmaya başlanmıştır (Orta Doğu Teknik Üniversitesi, 2010). Daha sonra programa Hacettepe, Ankara, Ege, Gazi, Boğaziçi ve İstanbul Teknik Üniversitelerinin dâhil olmasıyla yaygınlaşması sağlanmıştır (DPT, 2009). ÖYP uygulaması bir yönüyle diğer modellerin sentezi olarak görülebilir (Karakütük ve Özdemir, 2011). Program ile yurt içi ve yurt dışı lisansüstü eğitim programlarını birlikte değerlendirilmesi ile elde edilen yeni bir model aracılığıyla öğreti üyesi yetiştirilmesine başlanmıştır. Bu durum ÖYP uygulamasından önce 2547 sayılı kanunun 35.maddesi uyarınca gerçekleştirilen görevlendirmeler yoluyla öğretim üyesi adaylarının yetiştirilmesi modeliyle benzerlik göstermektedir. 2009 yılına kadar Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) aracılığıyla desteklenmesine devam edilen programın 2011 yılından itibaren Yükseköğretim Kurulu (YÖK) koordinatörlüğünde uygulanmasına karar

verilmiştir. Bu durum farklı üniversitelerde devam eden programda uygulama birliğinin sağlanması ve uygulamaya konu usul ve esasların belirlenmesi açısından olumlu bir gelişme olarak görülmektedir. Program kapsamında yüksek lisans aşamasında üç ay, doktora aşamasında on iki ay süreyle yurt dışında araştırma faaliyetinde bulunma ve yurt içinde ve yurt dışında kısa süreli bilimsel etkinliklere katılma destekleri ile lisansüstü öğretim sürecinde öğretim üyesi adaylarının mesleki gelişimleri desteklenmiştir (YÖK, 2015)

2014 yılından itibaren çeşitli nedenlerle programın kapsamının ve sağlanan desteklerin sınırlandırılması, 2015 yılına gelindiğinde yaşanan çeşitli sorunlar öne sürülerek YÖK tarafından yayımlanan bir bilgi notu ile programın sonlandırılması ile sonuçlanmıştır. Üniversitelerden yeterince talep gelmemesi, uygulamanın kadro dayatması olarak algılanması ve akademik teamüllerin bozulması gibi nedenlerle önce giriş şartlarının revize edildiğinden bahsedilen bilgi notunda programın kaldırılması yönünde görüş belirtildiği anlaşılmaktadır. Bu durum, programın fiilen bittiği şeklinde yorumlanabilir.

ÖYP uygulaması kapsamında lisansüstü öğretim programlarına devam eden araştırma görevlilerini doğrudan etkileyen ve kadro statüsünde değişiklik öngören 2547 Sayılı Kanuna Ek.30.Md.(28.11.2016) yasal düzenleme ile “Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında 33 üncü maddenin (a) fıkrası uyarınca araştırma görevlisi kadrosuna atanmış olup bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte araştırma görevlisi kadrosunda bulunanların statüleri herhangi bir işleme gerek kalmaksızın 50 nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen statüye dönüştürülmüş sayılır ve bunlar hakkında söz konusu (d) bendi hükümleri uygulanır. Bu şekilde statüleri değiştirilen araştırma görevlilerinden 33 üncü maddenin (a) fıkrasına göre yeniden ataması yapılmayanların mecburi hizmet yükümlülükleri kaldırılır. 35 inci madde uyarınca başka bir üniversitede ve yurtdışında eğitimde bulunanlar, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihten itibaren üniversitelerinin talebi üzerine on beş gün içinde kendi üniversitelerine dönmek zorundadırlar. Bu süre içerisinde dönmeyenlerin atamaları iptal edilir.” hükümleri uyarınca lisansüstü öğretime devam eden ÖYP araştırma görevlilerinin kadro statüleri değiştirilmiş olup YÖK’ün aldığı karar uyarınca 01.09.2016 tarihinden önce mezun olan adaylar düzenlemeye etkilanmemiştir. Söz konusu düzenleme ile birlikte ÖYP uygulaması yasal olarak sona ermiştir. Türk Yükseköğretim sistemi açısından öğretim üyesi yetiştirme konusunda özgün bir model olarak ÖYP uygulamasının programda yer alan mevcut araştırma görevlilerinin mezun olmalarıyla birlikte sona ereceği öngörülmektedir.

ÖYP uygulaması 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararnamenin 49 uncu maddesiyle 2547 sayılı Kanuna eklenen Ek 30 uncu maddede “Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında 33 üncü maddenin (a) fıkrası uyarınca araştırma görevlisi kadrosuna atanmış olup, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte araştırma görevlisi kadrosunda bulunanların statüleri herhangi bir işleme gerek kalmaksızın 50 nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen statüye dönüştürülmüş sayılır ve bunlar hakkında söz konusu (d) bendi hükümleri uygulanır. Bu şekilde statüleri değiştirilen araştırma görevlilerinden 33 üncü maddenin (a) fıkrasına göre yeniden ataması yapılmayanların mecburi hizmet yükümlülükleri kaldırılır.” hükmü doğrultusunda kaldırılmıştır. Söz konusu uygulama ile Türkiye’de farklı üniversitelerin yetişmiş akademik işgücü ihtiyacının karşılanması, yurt içi ve yurt dışı bilimsel çalışmaların desteklenmesi ve öğretim elemanı hareketliliğinin sağlanması gibi önemli gelişmeler yaşanmıştır. Türkiye’de öğretim üyesi yetiştirme açısından yaşanan aksaklıklar düşünüldüğünde mevcut uygulamadan kazanılan deneyim ile yeni uygulamaların niteliğinin artırılması mümkündür. Bununla birlikte ÖYP modelinde yaşanan sorunlar ve çözüm önerilerinin incelenmesi yükseköğretimde istihdamın planlanması açısından önemlidir.

Araştırmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı ÖYP kapsamında göreve başlayan araştırma görevlilerinin araştırma görevliliğine giriş, yetiştirme ve istihdam politikalarına ilişkin görüşlerinin incelenmesidir. Bu temel amaç doğrultusunda araştırma görevlilerinin; (i) ÖYP’i tercih etmesinde etkili olan etmenler, (ii) program kapsamında akademik ve sosyal olarak olumlu gördükleri yönler, (iii) program kapsamında akademik ve sosyal olarak olumsuz gördükleri yönler, (iv) Türkiye’de öğretim üyesi yetiştirilmesine yönelik görüşleri araştırılmıştır.

Yöntem

Araştırma Modeli

Bu çalışmada nitel araştırma yöntemi ve tekli durum deseni benimsenmiştir. Durum deseninde bir duruma ilişkin etkenler bütüncül bir yaklaşımla araştırılarak söz konusu durumu nasıl etkiledikleri ve durumdan nasıl etkilendikleri üzerine odaklanılır (Yıldırım ve Şimşek, 2011). Bu çalışmada bir süre ÖYP araştırma görevliliği yapmış olan bireylerin meslekleriyle ilgili yaşadıkları sorunlar ve bunlara ilişkin çözüm önerileri ayrıntılı bir biçimde ortaya konmak istendiği için durum deseni tercih edilmiştir.

Çalışma Grubu

Çalışma grubunun belirlenmesinde amaçlı örnekleme yöntemi ve buna bağlı olarak maksimum çeşitlilik ve ölçüt örnekleme teknikleri kullanılmıştır (Yıldırım ve Şimşek, 2006). Bu çalışmada katılımcıların belirlenmesinde kullanılan Ankara ilinde yer alan devlet üniversitelerinde görevli ölçüt örnekleme koşullarına uyan ÖYP araştırma görevlilerinin cinsiyet, yaş, mesleki kıdem ve branş özellikleri dikkate alınarak örnekleme çeşitlenmesi yapılmıştır. Çalışmada toplamda on yedi katılımcı çalışma grubuna dâhil edilmiştir. Çalışma grubundaki araştırma görevlilerinin, 10'u kadın, 7'si erkektir. Araştırma görevlilerinin yaş ortalaması 27, ortalama hizmet süresi 4 yıldır. Çalışma kapsamında 17 araştırma görevlisine ulaşılmıştır. Katılımcıların 10'u doktora, 7'si yüksek lisans öğrencisidir. Bununla birlikte 9 katılımcı sosyal bilimler, 3 katılımcı fen ve mühendislik ve 5 katılımcı güzel sanatlar alanında çalışmaktadır.

Veri Toplama Aracı

Verilerin toplanması amacıyla araştırmacılar tarafından geliştirilen yarı yapılandırılmış görüşme formu kullanılmıştır. Görüşme formunun kapsam geçerliği için 3 alan uzmanının görüşlerine başvurulmuştur. Hazırlanan formda araştırma görevlilerine yönelik 4 soru bulunmaktadır. Araştırma kapsamında belirlenen araştırma görevlilerinden randevu alınarak yüz yüze görüşmeler yapılmıştır.

Formun hazırlanma sürecinde (i) literatür taranmış ve alandaki akademisyenler ile görüşmelere dayalı olarak soru havuzu (sekiz soru) oluşturulmuş, (ii) sekiz sorudan oluşan görüşme formu ölçme uzmanlarının görüşlerine sunulmuş, (iii) hazırlanan sorular anlam açısından Türkçe alan uzmanlarının görüşlerine göre geliştirilmiş, (iv) dört soruluk yarı yapılandırılmış görüşme formu hakkında, çalışma grubuna girmeyen araştırma görevlilerinin (iki kişi) görüşleri alınarak kapsam açısından geçerliği sağlanmış ve (v) bu kontrolden sonra benzer özellikleri ölçen iki sorunun iptal edilmesine karar verilerek altı sorudan oluşan görüşme formuna son hali verilmiştir. Son hali verilen görüşme formunda ana soruların yanında, sorunun anlaşılmasında ya da yanlış anlaşıldığı durumlarda, gerektiğinde kullanılmak üzere katılımcıların fikirlerini daha iyi organize edebilmeleri amacıyla sonda tipi sorularda kullanılmıştır.

Verilerin Analizi

Verilerin analizinde, nitel araştırma veri analizi tekniği olarak içerik analizi kullanılmıştır. Görüşme sırasında katılımcıların izinleri alınmak suretiyle sorulara verdikleri cevaplara ilişkin ses kayıt cihazı kullanılmış ve yazılı notlar alınmıştır. Ses kayıt cihazı tarafından kaydedilen görüşmeler ses dosyası olarak bilgisayara aktarılmış ve daha sonra araştırmacılar tarafından deşifreleri yapılmıştır. Deşifrelerin doğru ve eksiksiz olması için ses kayıtları dinlenirken yazılı belge üzerinden görüşme süreci izlenmiş ve eksikliklerin önüne geçilmeye çalışılmıştır Kavramsal çerçeveye uygun olarak daha önceden belirlenen kodlamalar yapılarak ifadeler tablo halinde gösterilmiştir. Nitel araştırmalarda inandırıcılık, aktarılabilirlik, tutarlılık ve teyit edilebilirliğin sağlanması için farklı yöntemler kullanılmaktadır (Creswell, 2013; Yıldırım & Şimşek, 2011). Mevcut çalışmada inandırıcılığın sağlanması için uzun süreli görüşme ve katılımcı teyidi yöntemleri kullanılmıştır. Bu bağlamda katılımcılar ile gerçekleştirilen görüşmeler öncesinde bilgilendirme yapılmış ve ses kaydına alınan verilerin daha sonra her bir katılımcı tarafından teyidi sağlanmıştır. Çalışma kapsamında tutarlılığın sağlanması amacıyla tutarlılık incelemesi yöntemi kullanılmış; bu kapsamda çalışma konusuyla ilgili araştırmaları olan bir öğretim üyesinden araştırma hakkında çalışmanın bütünlük ve tutarlılığı açısından bilgi alınmıştır.

Çalışmada teyit edilebilirlik için tutarlılık konusunda olduğu gibi uzman görüşü alınmış, araştırmada elde edilen verilerin tema ve kodları arasındaki uyumun değerlendirilmesi istenmiştir. Araştırmacının iç geçerliği için, verilerin anlamlılığına, bulguların kendi içinde tutarlı olup olmadığına, daha önceki kavramsal çerçeveye uyumuna bakılmıştır. Güvenirliliği artırmak için katılımcıların kendilerini rahat hissetmelerini sağlayacak kadar birlikte zaman geçirilmesine gayret edilmiş, veri kaynakları çeşitlendirilmeye çalışılmış, veri toplama araçlarının oluşturulması esnasında uzman görüşü alınmıştır.

Bulgular

Araştırmada belirlenen sorulara ilişkin görüşmelerden elde edilen bulgular aşağıda tablolar halinde sunulmuştur. Araştırmaya katılan araştırma görevlilerinin ÖYP'yi tercih etme nedenlerine ilişkin görüşleri Tablo 1'de sunulmuştur.

Tablo 1

Araştırma Görevlilerinin ÖYP'yi Tercih Etme Nedenlerine İlişkin Bulgular

Kategori	Kodlar	AG n
<i>İstihdam</i>	Nesnel ölçütlere göre atanma	14
	Rekabet/Yüksek başarı	6
	Daimi kadro	4
<i>Maddi kaynaklar</i>	Teknik ve sarf malzemeler	10
	Hizmet alımı	6
<i>Eğitim İmkânları</i>	Yurt dışı eğitim desteği	11
	Bilimsel etkinliklere katılım desteği	7
	Dil kursu	4

AG: Araştırma Görevlisi

Çalışma grubunda bulunan katılımcılara “ÖYP'yi tercih etmenizdeki etkili olan etmenler nelerdir?” temel sorusu yöneltilmiş, verilen cevaplara ilişkin önemli görülen bölümler çalışma grubunda yer alan kişilerin ifadeleri ile aşağıda özetlenmiştir.

Tablo 1 incelendiğinde katılımcıların önemli bir bölümünün ÖYP'yi istihdama yönelik kaygılarla tercih ettikleri anlaşılmaktadır. Araştırma görevlileri ÖYP kapsamında nesnel ölçütlere göre atama yapıldığını düşünmeleri ($n_{AG} = 14$), rekabet ve yüksek başarı beklenile bir ortamda çalışma istekleri ($n_{AG} = 6$) ve daimi kadro olması ($n_{AG} = 4$) gibi nedenlerle programı tercih ettiklerini belirtmişlerdir. Çalışmaya dahil olan araştırma görevlilerinden maddi kaynakları önemli bulanlar, araştırma sürecinde ihtiyaç duydukları teknik malzeme ($n_{AG} = 10$) ve hizmet alımı ($n_{AG} = 6$) gibi desteklerin önemine vurgu yapmıştır. Bununla birlikte eğitim imkânları boyutunda ÖYP'yi tercih ettiğini belirten katılımcıların önemli bir bölümü ($n_{AG} = 11$) yurt dışı eğitime vurgu yaparken diğer katılımcılar bilimsel etkinlikler için sağlanan desteklerin ($n_{AG} = 7$) ve dil kursu desteğinin ($n_{AG} = 4$) üzerinde durmuştur.

Bu bağlamda araştırma görevlilerinin Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri incelendiğinde;

A5: “Araştırma görevliliğine giriş için yapılan mülakatlarda hatta lisansüstü programlara girerken bile referans önemli sayılıyor. ÖYP ile her ne kadar ideal olmasa da hakkaniyet sağlanmıştı.”

A9: “Üniversitede çoğu zaman bilimsel faaliyetlere kaynak ayrılmıyor. ÖYP ile dil eğitimi ve diğer harcamalarda destek olunması oldukça önemli.”

A1: “Göreve başladığımızda doktora süresince 50000 TL civarında araştırma bütçemiz vardı.” ifadeleri araştırma görevlilerinin mesleğe giriş koşullarında liyakata dayalı seçme yöntemlerine ve araştırmalarının finansal açıdan desteklenmesine yönelik vurgularını açıklaması bakımından önemli görülebilir.

Çalışmaya katılan araştırma görevlilerinin program kapsamında akademik ve sosyal olarak olumlu gördüğü yönlerle ilişkin görüşleri Tablo 2’de sunulmuştur.

Tablo 2

ÖYP Araştırma görevlilerinin program kapsamında akademik ve sosyal olarak olumlu gördüğü yönlerle ilişkin bulgular

Kategori	Kodlar	AG n
<i>Eğitim süreci</i>	Büyük üniversitede lisansüstü eğitim	12
	Farklı üniversite kültürü tanıma	7
	Lisansüstü eğitime doğrudan geçiş	6
<i>Mesleki gelişim</i>	Öğretim üyeliğini benimseme	10
	Doçentlik şartlarını yerine getirme	8
	Akademik kaynaklara ulaşma	5

Çalışma grubunda bulunan katılımcılara “ÖYP kapsamında akademik ve sosyal olarak olumlu gördüğü yönler?” sorusu yöneltilmiş, verilen cevaplara ilişkin önemli görülen kısımlar çalışma grubunda yer alan kişilerin kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmiştir. Tablo 2’de katılımcıların ÖYP’de akademik ve sosyal olarak algıladıkları olumlu yönlerle ilişkin görüşlerinin *eğitim süreci* kategorisinde; büyük üniversitede lisansüstü eğitim ($n_{AG} = 12$), farklı üniversite kültürünü tanıma ($n_{AG} = 7$) ve lisansüstü eğitime doğrudan geçiş ($n_{AG} = 6$) şeklinde ifade edildiği görülmektedir. Araştırma görevlilerinin *mesleki gelişim* kategorisi altında öğretim üyeliğini benimseme ($n_{AG} = 10$) doçentlik şartlarını yerine getirme ($n_{AG} = 8$) ve akademik kaynaklara ulaşma ($n_{AG} = 5$) şeklinde görüş belirttikleri görülmektedir.

Bu açılardan değerlendirildiğinde araştırma görevlilerinin özellikle akademisyenliğe geçişte önemli bir basamak olarak görülen sürecin, farklı üniversiteleri tanıma, görece büyük ve köklü üniversitelerde lisansüstü eğitim görme ve akademik ve sosyal kaynaklara erişim kolaylığı gibi nedenlerle programa olumlu açıdan yaklaşıtları anlaşılmaktadır. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri incelendiğinde;

AG3: “Benim için belirli bir süreliğine dahi olsa Ankara’da yaşamak ve araştırma geleneği olan bir üniversitede eğitim görmek öncelikli nedenlerim arasındaydı.”

AG7: “Her yerde aynı uygulama olmasa da doktora doğrudan geçme ve doktora sonrası iş garantisi sistemin olumlu yanlarıydı.”

AG2: “Büyük üniversitelerdeki yayın baskısı ve rekabet ortamı yeni kurulan kendi üniversitenize dönerken belli bir birikim yapmış olmanızı sağlıyor.” ifadeleri araştırma görevlilerinin ÖYP kapsamında olumlu değerlendirdikleri boyutlar açısından fikir vermektedir. Araştırma görevlilerinin program kapsamında akademik ve sosyal olarak olumsuz gördüğü yönleri ilişkin görüşleri Tablo 3’te sunulmuştur.

Tablo 3

ÖYP Araştırma görevlilerinin program kapsamında akademik ve sosyal olarak olumsuz gördüğü yönleri ilişkin bulgular

Kategori	Kodlar	AG n
İdari süreçler	Bürokrasinin fazlalığı	12
	Koordinasyon eksikliği	11
	Uygulamada birlik olmaması	7
Üniversiteler	Üniversitenin inisiyatifinin sınırlı olması	13
	Görevlendirilen üniversitede ayrımcılık	9
	Atanan üniversiteye aidiyetin zayıf olması	4
Sistem	Merkezi puanlama ile atanma	5
	Mecburi hizmet yükümlülüğü	3

Çalışma grubunda bulunan araştırma görevlilerine “ÖYP kapsamında akademik ve sosyal olarak olumsuz gördüğü yönler?” temel sorusu yöneltilmiş, verilen cevaplara ilişkin önemli görülen kısımlar çalışma grubunda yer alan kişilerin kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmiştir. Tablo 3’te araştırma görevlilerinin ÖYP’de akademik ve sosyal olarak algıladıkları olumsuz yönleri ilişkin görüşlerinin *idari süreçler* kategorisinde; bürokrasinin fazlalığı ($n_{AG} = 12$), koordinasyon eksikliği ($n_{AG} = 11$) ve uygulamada birlik olmaması ($n_{AG} = 7$) olarak ifade edildiği görülmektedir. Katılımcıların *üniversiteler* kategorisinde üniversitelerin inisiyatiflerinin sınırlı olması ($n_{AG} = 13$), görevlendirilen üniversitede ayrımcılık yapılması ($n_{AG} = 9$) ve atanan üniversiteye aidiyetin zayıf olması ($n_{AG} = 4$) şeklinde ifade edildiği görülmüştür. Araştırma görevlilerinin diğer olumsuz görüşlerinin *sistem* kategorisinde merkezi puanla atama yapılması ($n_{AG} = 5$) ve mecburi hizmet yükümlülüğü ($n_{AG} = 3$) olarak ifade edildiği görülmüştür.

Bu açılardan araştırma görevlilerinin karşılaştıkları sorunların önemli bir bölümü yönetsel ve idari olmakla birlikte görev yapılan üniversite ve atama usulüne yönelik eleştiriler de söz konusudur. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri incelendiğinde;

A8: “ÖYP, yükseköğretimin tamamına hâkim olan hantal bürokrasiden nasibini almıştır. Örneğin, tez veya araştırmalarınızı ÖYP bütçesinden yaptırmak hakkınız olmasına rağmen genellikle tezinizi savunup teslim ettikten sonra olumlu dönüş sağlanır.”

A4: “ÖYP konusunda hangi üniversite veya birimin sorumlu olduğu çoğu zaman tartışmalıdır. Bu durumda görevli idari personel hata yapmamak için hiçbir şey yapmamayı tercih etmektedir.”

A17: “Araştırma görevlisi, atandığı yerde çalışmadığı için tepki çekiyor, çalıştığı yerin daimi elemanı olmadığından farklı sorunlar çıkma ihtimali söz konusu.”

A6: “Üniversitenin ihtiyacı veya kadro talebi olmadan sadece merkezi atama ile işe başlanması, ÖYP araştırma görevlileri ile bölüm ve anabilim dalları düzeyinde çatışmaya neden olmuştur..”

İfadeleri araştırma görevlilerinin programa yönelik olumsuz görüşleri hakkında bilgi vermektedir. Araştırma görevlilerinin öğreti üyesi yetiştirilmesine yönelik görüşleri Tablo 4’te sunulmuştur.

Tablo 4

Öğretim Üyesi Yetiştirilmesine Yönelik ÖYP Araştırma Görevlilerinin Görüşlerine İlişkin Bulgular

Kategori	Kodlar	AG n
Yetiştirme	Dil eğitimi	14
	Akademik programlar	5
Seçme	Çoklu değerlendirme	12
	Ortak ilan platformu	12
Mesleki Gelişim	Yurtdışı çalışma imkânı	9
	Performansa dayalı yönetim	6

Çalışma grubunda bulunan araştırma görevlilerine “Türkiye’de öğretim üyesi yetiştirilmesine yönelik ÖYP araştırma görevlilerinin görüşleri nelerdir?” temel sorusu yöneltilmiş, verilen cevaplara ilişkin önemli görülen kısımlar çalışma grubunda yer alan kişilerin kendi ifadeleri ile aşağıda özetlenmiştir. Tablo 4’te araştırma görevlilerinin yetiştirme kategorisinde; dil eğitimi ($n_{AG} = 14$) ve akademik programlar ($n_{AG} = 6$) ifadeleri ile meslek öncesi hazırlık sürecine vurgu yaptıkları görülmektedir. Katılımcıların seçme kategorisinde çoklu değerlendirme ($n_{AG} = 12$) ve ortak ilan platformu ($n_{AG} = 12$) olarak ifade edilen görüşler ile mesleğe seçilme koşullarına vurgu yaptıkları söylenebilir. Çalışma grubunda yer alan katılımcıların mesleki gelişim kategorisinde yurtdışı çalışma imkanı ($n_{AG} = 9$) ve performansa dayalı yönetim ($n_{AG} = 6$) ile mesleki gelişime ilişkin görüşlerin ifade edildiği görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde araştırma görevlilerinin hizmet öncesi süreç, mesleğe giriş koşulları ve iş başında eğitim ve mesleki gelişim boyutlarında Türkiye’de öğretim üyesi yetiştirilmesi açısından görüş belirttikleri anlaşılmaktadır. Bazı katılımcıların bu konudaki görüşleri incelendiğinde;

A15: “İngilizce önemli bir belirleyici. Hem akademik yükselme açısından hem de yayınları takip etmek için.”

A4: “Lisans düzeyinde belki lise düzeyinde akademisyen yetiştirilmesine yönelik farklı dersler veya programlar geliştirilebilir.”

A17: “Araştırma görevlisi alınırken sadece yazılı ya da sözlü sınavlar yeterli olmamaktadır. ALES, okul ortalaması ve dil adaya ilişkin fikir verir ancak maalesef Türkiye’de üniversiteler arasında verilen notlar bakımından standart olmadığı açıktır.”

A3: “Uzun süre yurtdışına öğrenci göndermek yerine istekli ve başarılı olan akademisyenleri 6 ay veya 1 yıl süreyle alanlarıyla ilgili eğitim alabilecekleri yerlere göndermek makuldür.”

ifadeleri araştırma görevlilerinin öğretim üyeliği mesleğine yönelik görüşlerinin anlaşılması bakımından önemlidir.

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Bu çalışmada ÖYP kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin programa ilişkin görüşlerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Türkiye’de öğretim üyesi yetiştirmeye yönelik mevcut sorunlar ve çözüm önerileri tartışılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre araştırma görevlilerinin önemli bir bölümü programı nesnel atanma ölçütlerinin olması, sağlanan maddi imkânlar ve eğitim imkânları nedeniyle tercih ettiklerini ifade etmiştir. Bu durumu katılımcıların diğer öğretim elemanlığına atanma süreçlerinde nesnel ölçütlere yeterince uyulmadığını düşündüklerini göstermesi bakımından önemlidir. Bununla birlikte araştırma görevlilerinin yurt içi ve yurt dışında sağlanan kaynaklar açısından programı tercih etme eğiliminde oldukları görülmektedir. ÖYP araştırma görevlileri ile gerçekleştirilen bir çalışmada kadrolarının sürekli olması ve sağlanan kaynaklar nedeniyle (Çelebi ve Tatık, 2012) programın tercih edildiği ifade edilmiştir. Erdoğan (2013) ÖYP araştırma görevlileri ile gerçekleştirdiği çalışmada akademik kariyer yapma isteği ve iş garantisi nedenleriyle programı tercih ettiklerini ifade etmektedir.

Araştırmada katılımcıların program kapsamındaki akademik ve sosyal olarak olumlu gördükleri yönler arasında büyük üniversitelerde lisansüstü öğretim görme imkânı ve öğretim üyeliğini benimseme görüşleri öne çıkmıştır. Buna göre büyük şehirlerde yer alan ve daha geniş olanaklara sahip olan üniversitelerde öğrenim görmek katılımcılar açısından önemli görüldüğü söylenebilir. Alanyazında araştırma görevlilerinin küçük üniversitelerde görev yapmalarının kariyerlerini olumsuz etkilediğini düşündüklerini ifade eden çalışmalar mevcuttur (Bakioğlu ve Yaman, 2004).

Araştırmada katılımcıların program kapsamındaki akademik ve sosyal olarak olumsuz gördükleri yönler arasında bürokrasinin fazlalığı, koordinasyon eksikliği, üniversitenin inisiyatifinin sınırlı olması, görevlendirilen üniversitede ayrımcılık görme, merkezi puanlama ile atanma, mecburi hizmet yükümlülüğü görüşleri öne çıkmıştır. Zorunlu hizmet yükümlülüğünün araştırma görevlilerini olumsuz etkilediğini ifade eden çalışma sonuçları mevcut araştırma ile benzerlik göstermektedir (Çelebi ve Tatık, 2012; Kahraman, 2010; Karakütük ve Özdemir, 2011). Bununla birlikte başka bir çalışmada ÖYP programında nesnel kriterle kullanılarak atama yapılmasının olumlu bir durum olarak ifade edildiği görülmektedir (Memiş ve Sağır, 2013).

Araştırmada katılımcıların Türkiye’de öğretim üyesi yetiştirmeye yönelik sorunların çözümüne yönelik görüşleri incelendiğinde, dil eğitimi için destek verilmesi, mesleğe girişte çoklu değerlendirme yapılması, akademik ilanların ortak bir platformda yayımlanması ve yurt dışında kısa ve uzun süreli çalışma imkânlarının genişletilmesi yönündeki görüşleri öne çıkmaktadır. Erdoğan (2013) ÖYP araştırma görevlilerinin ekonomik imkanlar bağlamında yurt içi ve yurt dışı araştırma destekleri ile proje ve tezler için sağlanan kaynakların yetersiz olduğunu düşündüklerini belirtmektedir.

Türk yükseköğretim sisteminde öğretim elemanı yetiştirilmesi ve istihdamı konusunda yaşanan sorunların üç adımda ele alınması mümkündür. Bu adımlar, öğretim elemanlığına kaynak teşkil eden lisansüstü bölümlerdeki öğretimin niteliği, lisansüstü programlara devam eden veya mezun olan adayların öğretim elemanlığına seçilmesi ve atanma süreçleri ve son olarak mesleğe başlayanların iş başında yetiştirilmesi ve gelişiminin sağlanması olarak ifade edilebilir. Bu adımları hizmet öncesi, işe başlama ve iş başında mesleki gelişim olarak tanımlamak mümkündür. Türk yükseköğretim sisteminde öğretim elemanlarına hizmet öncesinde özendirici ve yetiştirici tedbirler uygulanmamaktadır. Bununla birlikte ÖYP uygulaması ile adayların öğretim elemanlığına seçilme ve atanmaları nesnel kriterlere göre gerçekleştirilmiştir. Aynı zamanda mesleki gelişimin sağlanması bakımından yurt içi ve yurt dışında gerçekleştirilen bilimsel etkinliklere katılımların desteklenmesi, kısa süreli yurt dışı araştırma ziyaretlerine ve araştırma amaçlı malzeme ve hizmet alımına kaynak ayrılması önemli sayılabilir. ÖYP kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin ekonomik kaynaklar, bilimsel faaliyetlere katılım ve yurt dışında araştırma yapma açısından önemli ölçüde desteklendiği görülmektedir. Ancak adayların programa kabul sürecinde üniversite ve bölümlerin taleplerinin yeterince dikkate alınmaması, farklı bir üniversite adına çalışma, görev yapılan üniversitede geçici olunmasına bağlı olarak yaşanan kültür ve aidiyet sorunları, programda öngörülen kaynak ve desteklerin YÖK ve üniversitelerden kaynaklı bürokratik süreçler sonucunda etkili bir biçimde kullanılamaması, öğrenimini tamamlayan araştırma görevlilerinin döndükleri üniversitelerinde kadro alamamaları gibi sorunların yaşandığı da görülmektedir.

Bu açılarından değerlendirildiğinde öğretim elemanlarının görev yapacakları bilim dalının inisiyatifi dışında merkezi bir atama yoluyla istihdam edilmeleri akademik teamüller açısından oldukça sorunludur. Bununla birlikte kamuoyunda üniversitelerin akademik kadrolara atanmak üzere aday seçme yöntemlerinin nesnel kriterlere dayanmadığını öngören bir yaygın bir kanıdan bahsetmek mümkündür. Bu bağlamda ÖYP uygulaması öğretim elemanı seçilmesi konusunda ideal bir yöntem olmamakla birlikte, nesnel kriterlere dayalı olarak adayların seçilmesi bakımından başarılı sayılabilir. Ayrıca ÖYP uygulamasının yasal alt yapısının yeterince iyi yapılandırılmaması (Öztürk, 2014) ve program kapsamında lisansüstü programlardan mezun olanların göreve başlanmasında yaşanan güçlükler (Çetinsaya, 2014) gibi nedenlerle programda başarısızlıkların yaşandığı görülmektedir. Bu açıdan değerlendirildiğinde öğretim üyesi yetiştirme sürecinde yasal ve bürokratik altyapının belirleyici bir etkiye sahip olduğu söylenebilir.

ÖYP Araştırma görevlilerinin görüşlerine dayalı olarak Türkiye’de öğretim elemanı yetiştirme açısından bazı öneriler sunulmuştur. Bütün tarafların giriş şartları konusunda liyakat ve adalet temelinde uzlaşacağı bir öğretim üyesi yetiştirme modeli geliştirilmelidir. Öğretim elemanı alım sürecinde üniversite ve bölümün ihtiyaçlarına uygun olarak çok yönlü değerlendirme yapılmalıdır. Öğretim elemanlarının dil becerilerini artırmak ve araştırma işbirliklerini geliştirmek için kısa ve orta vadeli olarak yurt dışı olanağı sunulmalıdır. Öğretim elemanlarının performansları çalıştıkları bölümün yapısı dikkate alınarak değerlendirilmelidir.

Kaynakça

- Aytekin, A. (2016). *Anadolu Üniversitesi ÖYP araştırma görevlilerinin memnuniyetinin incelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Aytekin, A., & Tunalı, D. (2017). ÖYP Araştırma görevlilerinin yaşam doyumlarının ikili lojistik regresyon analizi ile incelenmesi. *International Journal of Management Economics & Business*, 13(1), 247-270.
- Bakioğlu, A. ve Yaman, E. (2004). Araştırma görevlilerinin kariyer gelişimleri: Engeller ve çözümler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 20, 1-20.
- Baskan, G. A. (2001). Türkiye de yükseköğretimin gelişimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1), 21-32.
- Creswell, J. W. (2013). *Qualitative inquiry & research design. Choosing among five approaches* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA SAGE
- Çelebi, N., & Tatık, R. Ş. (2012). Öğretim üyesi yetiştirme programındaki (öyp) araştırma görevlilerinin ÖYP’yi değerlendirmeleri. *Yükseköğretim Dergisi*, 2(3), 127-136.
- Çetinsaya, G. (2014). *Büyüme, kalite, uluslararasılaşma: Türkiye yükseköğretimi için bir yol haritası* (2. baskı). Eskişehir: Yükseköğretim Kurulu.
- DPT. (2009). Öğretim üyesi yetiştirme programları (ÖYP) hakkında bilgi notu Ekim 2009.
- Erdoğan, M. (2013). *Facilities, challenges and contributions of faculty development program from the perspectives of students and graduates: The case of METU*. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: ODTÜ.

- Gümüř, S., & Gökbek, V. (2012). *2023 için akademisyen yetiştirme çabaları: MEB ve YÖK yurtdışı lisansüstü bursları*. Ankara: SETA.
- Günay, D. (2011). Türk yükseköğretiminin yeniden yapılandırılması bağlamında sorunlar, eğilimler, ilkeler ve öneriler-I. *Journal of Higher Education & Science/Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(3),113-121.
- Gündeğer, C., Soysal, S., & Yağcı, E. (2012). ÖYP araştırma görevlilerinin yurt içi ve yurt dışı dil eğitimlerine ilişkin görüşleri. *Pegem Eğitim ve Öğretim Dergisi*, 2(4), 55-70.
- Halıcı, A., Ötken, C. Ç., & Demir, G. T. (2017). Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ile atanan araştırma görevlilerinin statülerinin değiştirilmesine yönelik akademisyen görüşleri. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2730-2747.
- Kahraman, A. B. (2010). Lisansüstü eğitim yapmak amacıyla başka bir üniversitede görevlendirilen araştırma görevlilerinin yaşam tarzı profilleri ve problemleri (Hacettepe Üniversitesi örneği). *Zeitschrift für die Welt der Türken*, 2(2), 243-257.
- Karaküttük, K., & Özdemir, Y. (2011). Bilim insanı yetiştirme projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) değerlendirilmesi. *Eğitim ve Bilim*, 36(161), 26-38.
- Karaman, S., & Bakırcı, F. (2010). Türkiye'de lisansüstü eğitim: sorunlar ve çözüm önerileri. *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2, 94-114.
- Kuş, E. (2012). *Nitel-nitel araştırma teknikleri*. Ankara: Anı.
- Manolova, O. (2005). *Üniversitelerde öğretim elemanı yetiştirme konusunda karşılaşılan planlama sorunları*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Memiş, P., & Sağır, A. (2013). Yükseköğretimde yeni (lenmiş) istihdam örneği olarak ÖYP. *Journal of Human Sciences*, 10(1), 74-100.
- Naktiyok, A., Kızıl, S., & Timuroğlu, M. (2015). Çalışanların adalet algısı sessizliklerini etkiler mi? ÖYP ve diğer araştırma görevlileri ağıısından karşılaşırmalı bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(4),197-219.
- ODTÜ. (2010). *ODTÜ Fen Bilimleri Enstitüsü 2010 Etkinlik Raporu*. Ankara: ODTÜ
- Özer, M. (2011). Türkiye'de yükseköğretimde büyüme ve öğretim üyesi arzı. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 1(1), 23-26.
- Özgür, S. (2015). The relationship between job satisfaction, perceived organizational support and organizational cynicism of ÖYP research assistants. *European Journal of Research on Education*, 3(2), 22-27.
- Öztürk, K. B. (2014). Türk yükseköğretim düzeninde öğretim üyesi yetiştirilmesinin hukuki çerçevesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 5(2), 173-194.
- Tekkurşun-Demir, G., & İlhan, E. L. (2016). Öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) uygulamasının iptali hakkında farklı statüdeki akademisyenlerin görüşleri: Nitel araştırma örneği. *Uluslararası Hakemli İletişim ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi*, (13), 20-48.
- Yıldırım, A., & Şimşek, H. (2011). *Sosyal bilimlerde nitel araştırma yöntemleri*. Ankara: Seçkin.
- Yükseköğretim Kurulu [YÖK] (2019). Yükseköğretim bilgi yönetim sistemi. <https://istatistik.yok.gov.tr/> adresinden 10/04/2019 tarihinde elde edilmiştir.
- Yükseköğretim Kurulu [YÖK] (2015). Öğretim üyesi yetiştirme programına ilişkin usul ve esaslar. <https://oyp.yok.gov.tr/usul-ve-esaslar> adresinden 10/04/2019 tarihinde elde edilmiştir.