

EGE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA
PROJE KESİN RAPORU
EGE UNIVERSITY SCIENTIFIC
RESEARCH PROJECT REPORT

TÜRKİYE’DE HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU
ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ PROFİLİ
PROJE NO: 07-HYO-02

Proje Yöneticisi
Prof.Dr.Süheyla ALTUĞ ÖZSOY
Proje Personeli
Arş.Gör.Renginar ÖZTÜRK

İZMİR 2008

**EGE ÜNİVERSİTESİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA
PROJE KESİN RAPORU
EGE UNIVERSITY SCIENTIFIC
RESEARCH PROJECT REPORT**

**TÜRKİYE’DE HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU
ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ PROFİLİ**

**Hemşirelik Programı
HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ ANABİLİM DALI**

Proje Yöneticisi
Prof.Dr.Süheyla Altuğ ÖZSOY

Proje Personeli
Arş.Gör.Renginar ÖZTÜRK

İZMİR 2008

ÖNSÖZ

Sağlık alanında değişen ve gelişen sağlık politikaları, hemşirelerden beklentilerin artması ile profesyonel hemşireye olan gereksinim artırmıştır. Nitelikli hemşire gereksinimini karşılamak için yükseköğretim alanlarının güçlendirilmesi gerekmektedir. Yükseköğretim kurumlarının bu görevi yerine getirebilmesi için, gereken temel koşullardan birisi, nitelikli öğretim elemanlarının varlığıdır. Türkiye’de yükseköğretim sisteminde bugüne kadar öğretim üyesi yetiştirme boyutunda önemli çalışmalar yapılmasına rağmen, üniversitelerde öğretim üyesi sayısı istenilen düzeyde değildir. Bu sorun, hükümet programlarında ve kalkınma planlarında dile getirilmiştir. Öğretim elemanlarının yetiştigi eğitim seviyesi lisansüstü eğitimidir. Lisansüstü eğitim programlarına kayıtlı öğrencilerin bir bölümüne araştırma görevlisi kadrosu tahsis edilmektedir, geri kalanlar eğitimlerini kendi olanaklarıyla sürdürmektedir. Araştırma görevlilerine 2006/2007 öğretim yılında tahsis edilmiş olan kadro sayısı 30.497’dir. Bu sayı yıllar boyunca fazla değişmemiş ve lisansüstü eğitim programlarına kayıtlı öğrenci sayılarındaki artış sonucunda öğrenci başına düşen kadro sayısı görece olarak küçülmüştür. Hemşirelik yüksekokullarında 2006/2007 eğitim öğretim yılında 184 araştırma görevlisi kadrosu bulunmaktadır .

Yarının nitelikli insan gücünü yetiştiren kurumlarda istenilen nitelikte çıktı sağlayabilmenin ön koşulu, bu insan gücünü yetiştiren akademik personelin eğitim beklentilerinin belirlenmesi ve iş memnuniyetinin sağlanmasıdır. Üniversitelerde çalışan akademik personelin beklentilerinin artırılması, buralarda eğitim- öğretim görmekte olan öğrencilere yansiyacak ve böylece yarının daha nitelikli insan gücünün yetiştirilmesine olanak sağlanacaktır.

Dünya’da hemşirelikte lisansüstü eğitiminde nitelik sorununun yaşandığını gösteren çalışmalara az da olsa rastlanmasına rağmen, Türkiye’ de hemşirelikte lisansüstü eğitimin durumunu ortaya koyan araştırma eksikliği dikkat çekicidir. Gelecekte lisans ve lisansüstü hemşirelik eğitime yön vermede kanıt oluşturacak bilimsel verilerin bulunmayışı karar vericiler için önemli bir sorundur.

Bu araştırma ile, Türkiye’de devlet üniversiteleri hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitimlerine, iş yüklerine, kadro durumlarına, yaşamış oldukları sorunlara ve kurum kültürüne ilişkin görüşleri belirlenmiştir.

Araştırmanın gerçekleştirilmesinde, anket formuna verdikleri yanıtlar için araştırma görevlilerine, mali destek için Ege Üniversitesi Araştırma Fon Saymanlığına teşekkür ederiz.

	Sayfa No
İÇİNDEKİLER	i
GRAFİKLER DİZİNİ	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
KISALTMA VE SEMBOLLER	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xii
1.GİRİŞ	1
1.1.Problemin Tanımı	4
1.2.Araştırmanın Amacı	7
1.3.Araştırma Sorusu	7
1.4.Araştırmanın Önemi	7
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları	9
1.6.Tanımlar	9
2. LİTERATÜR BİLGİSİ	10
2.1.Türkiye’de Hemşirelik Eğitimi	10
2.2. Dünya’da Hemşirelikte Lisansüstü Eğitimin Gelişimi	12
2.3. Türkiye’de Hemşirelik Lisansüstü Eğitimin Gelişimi	15
2.4. Lisansüstü Eğitimin Kazanımları	17
2.5. Türkiye’de Lisansüstü Eğitim Giriş Kriterleri	17
2.6. Dünya’da Araştırma Görevliliği	18
2.6.1. Öğretim Asistanlığı	18
2.6.2. Araştırma Asistanlığı	19
2.6.3. Genel Asistanlık	19
2.7. Türkiye’de Araştırma Görevliliği	20
2.8. Araştırma Görevlisi Kadrosuna Atanma	22
2.9. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Esasları	23
2.10. Araştırma Görevlilerinin Sorunları	24
2. 10. 1. Kadro Sorunları	24
2.10.2. Ekonomik Sorunlar	26
2.10. 3. Eğitim Sorunları	26
2.10.4. Kurum Ortamından Kaynaklanan Sorunlar	28

2.10.5. Özlük Hakları ve Yaşanan Sorunlar	28
2.10.6. Görev Tanımlarında Belirsizlik	29
2.10.7. Özgür Düşünme ve Düşündüğünü İfade Edememe	30
2.10.8. Diğer Sorunlar	32
3.GEREÇ ve YÖNTEM	33
3.1. Araştırmanın Tipi	33
3.2. Araştırmanın Yapılacağı Yer ve Zamanı	33
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	34
3.4. Araştırmada Kullanılan Gereçler	34
3.5. Veri Toplama Yöntem ve Süresi	35
3.6. Verilenlerin Analizi	35
3.7. Süre ve Olanaklar	35
3.8. Araştırmanın Etik Boyutu	36
3.9.Araştırmaya Destek Veren Kurum	36
4.BULGULAR	
4.1. Araştırma Görevlilerine İlişkin Tanıtıcı Bilgiler	37
4.2. Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumları	40
4.2.1. Araştırma Görevlilerinin Lisans Eğitimlerine İlişkin Bilgiler	40
4.2.2 . Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitimlerine İlişkin Bilgiler	41
4.2.3. Araştırma Görevlilerinin Danışmanı Olduğu Öğretim Üyesinden Beklentileri	44
4.3. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişimleri	45
4. 4. Araştırma Görevlilerinin Kendilerini Algılamaları	47
4. 5. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamlarına İlişkin Bilgiler	49
4.5.1. Araştırma Görevlilerinin İstihdam Durumlarına İlişkin Bilgiler	49
4.5.2. Araştırma Görevlilerinin İş Yükleri	52

4.5.3. Araştırma Görevlilerinin Sorunları	54
4.5.4. Araştırma Görevlilerinin Yaşadıkları Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri Ve Geleceğe Yönelik Beklentileri	55
4.6. Kurum Kültürüne İlişkin Bilgiler	58
4.7. Bağımlı Ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki	59
4.7.1. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişim Girişimleri ile Sosyo Demografik Özelliklerin Karşılaştırılması	59
4.7.2. Araştırma Görevlilerinin Memnuniyetleri ile Sosyo Demografik Özelliklerin İlişkisi	61
4.7.3. Kurum Kültürü Değişkenleri ile Sosyo-Demografik Bilgilerin İlişkisi	66

5.TARTIŞMA

5.1. Araştırma Görevlilerine İlişkin Tanıtıcı Özelliklerin İncelenmesi	71
5.2. Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarının İncelenmesi	72
5.2.1. Araştırma Görevlilerinin Lisans ve Lisansüstü Eğitim Bilgilerinin İncelenmesi	72
5.2.2. Araştırma Görevlilerinin Danışmanı Olduğu Öğretim Üyesinden Beklentilerinin İncelenmesi	73
5.3. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişimlerinin İncelenmesi	73
5. 4. Araştırma Görevlilerinin Kendilerini Algılamalarının İncelenmesi	74
5. 5. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamlarına İlişkin Bilgilerin İncelenmesi	76
5.5.1. Araştırma Görevlilerinin İstihdam Durumlarına İlişkin Bilgilerin İncelenmesi	76
5.5.2. Araştırma Görevlilerinin İş Yüklerinin İncelenmesi	77
5.5.3. Araştırma Görevlilerinin Sorunlarının İncelenmesi	78
5.5.4. Araştırma Görevlilerinin Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri Ve Geleceğe Yönelik Beklentilerinin İncelenmesi	79

5.6. Kurum Kültürüne İlişkin Bilgilerin İncelenmesi	81
5.7. Bağımlı Ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	83
5.7.1. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişim Girişimleri ile Sosyo Demografik Özelliklerin Karşılaştırılması	83
5.7.2. Araştırma Görevlilerinin Memnuniyetleri ile Demografik Özelliklerin İlişkisi	83
5.7.3. Kurum Kültürü Değişkenlerinin Sosyo-Demografik Bilgilerin İlişkisinin İncelenmesi	86
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	89
6.1. Sonuçlar	89
6.2. Öneriler	93
7. KAYNAKLAR	94
8. EKLER	103

Ek No	EKLER	Sayfa No
Ek I	Türkiye’de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili Anket Formu	103
Ek II	Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Etik Kurul Kararı	111
Ek III	Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İzin Yazısı	112
Ek IV	Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu İzin Yazısı	113
Ek V	İstanbul Üniversitesi Florance Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu İzin Yazısı	114
Ek VI	Gazi Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu İzin Yazısı	115
Ek VII	Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu İzin Yazısı	116
Ek VIII	Ege Üniversitesi Araştırma Fon Saymanlığı Kabul Yazısı	117

Grafik No	GRAFİKLER DİZİNİ	Sayfa No
Grafik 1	Araştırma Görevlilerinin Devam Ettiği Eğitim Derecesi	41

Tablo No	TABLolar DİZİNİ	Sayfa No
Tablo 1	Lisans Eğitimi Veren Hemşirelik Yüksekokulları Tablosu	12
Tablo 2	Araştırma Evreni / Örnekleme ve Örneğe Ulaşma Durumu İle İlgili Bazı Veriler	33
Tablo 3	Araştırma Görevlilerinin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	36
Tablo 4	Araştırma Görevlilerinin Yakınlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı	38
Tablo 5	Araştırma Görevlilerinin Ekonomik Durumlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı	39
Tablo 6	Araştırma Görevlilerinin Giderlerinin Dağılımı	40
Tablo 7	Araştırma Görevlilerinin Lisans Eğitimlerini Tamamlandığı Okul Türü	41
Tablo 8	Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitim Aldığı Kurum ve Anabilim Dalına Göre Dağılımı	42
Tablo 9	Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitimde Aldıkları Kredi Ortalamalarının Anabilim Dalına Göre Dağılımı	44
Tablo 10	Araştırma Görevlilerinin Danışmanı Olduğu Öğretim Üyesinden Beklentilerinin Dağılımı	45
Tablo 11	Araştırma Görevlilerinin Kariyer Planlama Durumlarına İlişkin Özellikler	45
Tablo 12	Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitim Alma Nedenleri	46
Tablo 13	Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişimlerini Artırmaya Yönelik Girişimleri	47
Tablo 14	Araştırma Görevlilerinde Olması Gereken Niteliklerin Dağılımı	48
Tablo 15	Araştırma Görevlisi Olarak Kendisini Nasıl Hissettiği ve Yaptığı İşin Kendisine Uygunluğu	49
Tablo 16	Araştırma Görevlilerinin İstihdam Durumuna İlişkin Bazı Değişkenlerin Dağılımı	50
Tablo 17	Okullardaki Araştırma Görevlisi Kadro Türleri Dağılımı	51
Tablo 18	Araştırma Görevlilerinin İş Yüklerine Ayırdığı Zaman Dağılımı	52

Tablo No	TABLolar DİZİNİ	Sayfa No
Tablo 19	Araştırma Görevlilerinin Çalışmaların Desteklenmesi ve Çalışmaları Destekleyen Kurumların Dağılımı	53
Tablo 20	Araştırma Görevlilerinin Planlanan Bilimsel Çalışmadaki Yeri	54
Tablo 21	Araştırma Görevlilerinin Sorun Yaşama Durumları ve Yaşadıkları Sorunlar	55
Tablo 22	Araştırma Görevlilerinin Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri	56
Tablo 23	Araştırma Görevlilerinin Gelecek 10 Yıla İlişkin Beklentilerinin Dağılımı	57
Tablo 24	Araştırma Görevlilerinin Kurum Kültürünü Belirlemeye Yönelik İfadelerinin Dağılımı	58
Tablo 25	Araştırma Görevlilerinin Gelir Durumu ile Kişisel Gelişimi Artırmaya Yönelik Girişimlerin İlişkisinin İncelenmesi	60
Tablo 26	Araştırma Görevlilerinin Kariyer Planı Yapmaları İle Zamanlarını Etkili Kullanmaları Arasındaki İlişki	61
Tablo 27	Araştırma Görevlilerinin Yapmış Oldukları İşten Memnun Olma Puanı İle Bazı Değişkenlerin İlişkisi	62
Tablo 28	Araştırma Görevlilerinin Görev Yaptığı Kadro Türleri İle Bazı Değişkenlerin İlişkisi	65
Tablo 29	Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yılı İle Kurum Kültürünü Belirlemeye Yönelik Değişkenlerin Birbiri İle İlişkisi	67
Tablo 30	Araştırma Görevlilerinin Kadro Türleri ile Kurum Kültürünü Belirleyen Bazı Değişkenlerin İlişkisi	69

KISALTMA VE SEMBOLLER DİZİNİ

ALES	: Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı
ARŞ.GÖR	: Araştırma Görevlisi
HYO	: Hemşirelik Yüksekokulu
KPDS	: Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı
LES	: Lisans üstü Eğitim Sınavı
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
ÖYP	: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı
SANERC	: Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim Ve Araştırma Merkezi
SPSS	: Statistical Package for Social Science
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Merkezi
ÜDS	: Üniversitelerarası Yabancı Dil Sınavı
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

ÖZET

TÜRKİYE’DE HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ PROFİLİ

Bu araştırma, Türkiye’de devlet üniversitelerindeki hemşirelik yüksekokulları’nda (HYO), görev yapan araştırma görevlilerinin profilini belirlemek amacıyla tasarlanan tanımlayıcı tipte bir araştırmadır.

Araştırma, Ağustos 2007- Haziran 2008 tarihleri arasında sekiz hemşirelik yüksekokulunda görev yapan tüm araştırma görevlileri üzerinde yürütülmüştür (n=203). Araştırmada örneklem yoluna gidilmeyerek tüm evrene ulaşmaya çalışılmıştır, araştırma görevlilerinin % 78.0’i araştırmaya katılmıştır (159 kişi). Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Bu form, araştırma görevlilerinin sosyo-demografik bilgileri, lisansüstü eğitim bilgileri, çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler ve kurum kültürüne ilişkin toplam 52 sorudan oluşmaktadır. Anket formları, İzmir Ankara ve İstanbul’daki hemşirelik yüksekokullarında yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Atatürk ve Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulları’nda ise kurum yöneticileri ile iletişime geçilip, anket formları posta ile gönderilmiştir ve yöneticiler tarafından araştırma görevlilerine dağıtılmıştır. Araştırmanın yürütülmesi için, bilimsel etik kurularından, okul yöneticilerinden ve de araştırma görevlilerinden izin alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 11.5 programı kullanılmıştır, tanımlayıcı verilerde sayı yüzde dağılımları, Kolmogorov Smirnov analizi, karşılaştırmalı verilerde χ^2 analizi, tek yönlü varyans analizi ve Kruskal Wallis H analizi ile veriler değerlendirilmiştir.

Araştırma görevlilerinin yaş ortalaması 29.6 ± 3.20 ’dur. % 52.2’si evlidir. Araştırma görevlilerinin % 47.2’si en uzun süre büyük şehirde, % 42.8’i eşi ve çocukları ile birlikte yaşamaktadır. Eşlerinin % 80.1’ i beyaz yakalı sınıfına ait meslek grubunda yer almaktadır. Araştırma görevlilerinin yarısından fazlası gelirlerini giderden az görmektedir. Yüksek lisans eğitiminde alınmış olunan ders kredi ortalaması 28.3 ± 6.14 , doktora eğitiminde ise 35.2 ± 5.97 ’dir. Danışmandan en fazla beklenen üç nitelik sırası ile kendisini yönlendirmesi (% 19.8), araştırma yapma becerisi kazandırması (% 14.7) ve kendisine destek olması (% 14.3) olarak sıralanmıştır. Büyük çoğunluğu araştırma görevlisi olmadan önce hemşire olarak çalışmıştır ve ortalama çalışılan yıl 2.90 ± 2.63 ’dür. Hemşirelik yüksekokullarında araştırma görevlisi kadrolarının % 45.0’ini 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Kişisel kariyerlerini geliştirme için “ bazen”, okulun

eğitim- öğretim ve anabilim dalının işleri için “ çoğu zaman” vakit harcamaktadırlar Araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duydukları memnuniyet orta düzeydedir (5.90 ± 2.30), yarısından fazlası kendini öğrenci olarak görmekte ve başkalarına önermektedir. Gelir durumu azaldıkça, çalışma yılı artıkça memnuniyetleri azalmaktadır ($p < 0.05$). En az memnuniyet puan ortalaması 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerine aittir ($p < 0.05$). Tahsisli kadrodaki araştırma görevlileri daha fazla kadro sıkıntısı yaşamaktadır. Görevlendirilen araştırma görevlileri (35. madde ve ÖYP) kuruma kendilerini daha az ait hissetmekte, kurum içinde farklı tutum sergilendiğini daha fazla düşünmekte ve kendileri için araştırma görevliliğini daha az uygun görmektedir ($p < 0.01$).

Çalışma yılı ile toplumsal örgüte üye olma, kurum içinde görüşlerin ifade edilmesi arasında ilişki bulunmamış, ($p > 0.05$), kendini kuruma ait hissetme arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). Araştırma görevlilerinin $\frac{3}{4}$ 'ü odalarının kalabalık olduğunu, % 69.2'si görev tanımlarında belirsizlik yaşandığını, yarısından fazlası kurumlarında kaynak ve bilgisayar sıkıntısı yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Bu bulgular sonucunda şu önerilerde bulunulmuştur:

Araştırma görevlilerinin kişisel gelişime yönelik beklentilerinin belirlenmesi, kurumun fizik olanakların çalışanlara uygun olması ve görev tanımlarında belirsizliklerin giderilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Profil, Araştırma Görevlisi

ABSTRACT

RESEARCH ASSISTANT'S PROFILE AT UNIVERSITY SCHOOL OF NURSING IN TURKEY

This research is a descriptive study designed to determine the profile of research assistants in nursing high schools in state universities in Turkey.

The research was carried out with all research assistants (n=203) in eight schools between August 2007 and June 2008. Sampling method was not preferred in the research and the aim was to reach all population, and 78% of the research assistants (159 persons) participated in the research. A questionnaire form developed by the researcher was used as data collection instrument. This form included 52 questions as to research assistants' socio-demographical knowledge, graduate-level knowledge, knowledge pertinent to working life and to culture of the institution. Questionnaire forms were collected through face-to-face interviews in schools in Izmir, Ankara and Istanbul. However, in Atatürk and Cumhuriyet Universities, connection was established with directors of institutions, the questionnaire forms were sent via post and distributed to research assistants by the directors. Approval of HYO's was taken for the research to be carried out. SPSS 11.5 program was used for evaluation of data. Number percentage distributions were used for descriptive data, and Kolmogorov Smirnov analysis, and Chi-square, One-Way Variance analysis, Kruskal Wallis H analysis were used for comparative data.

Average age of the research assistants was 29.6 ± 3.20 and 52.2% were married. 47.2% of the research assistants lived in grand cities for the longest period, 42.8 % were living with their spouses and children. 80.1% of their spouses were occupied with vocations under white-collar employer / employee class. More than half of the research assistants considered that their income was less than their expenditures. Their grade point average of graduate - level courses was 28.3 ± 6.14 and of doctorate-level courses was 35.2 ± 5.97 . Three qualifications expected from the mentors mostly were, respectively, the mentors' orientation (19.8%), the instructors' making them gain the skill of doing research (14.7%) and the instructors' support for them (14.3%). Most of the participants had worked as nurses before being research assistants and their average working year was 2.90 ± 2.63 . 45% of the research assistants in nursing high schools were composed of research

assistants commissioned under item 35. They spent “most” of their times for affairs of their division and education-training facilities in their schools, and “some” of their times for improving themselves in terms of their career. The level of their satisfaction for working as research assistants was medium (5.90 ± 2.30), more than half of the participants deemed themselves as students and advised other people to be research assistants. Satisfaction level decreased as level of income decreased and number of working years increased ($p < 0.05$). Research assistants under permanent staff position 50/d had more trouble with being on the permanent staff. The research assistants who were commissioned (Item 35 and OYP), felt less affiliated with the institution, thought that there were some discriminatory attitudes in the institution and considered that research assistanship was less appropriate for themselves ($p < 0.01$). No relation was found between working year and membership to a social organization and expressing thoughts in the institution ($p > 0.05$), and a meaningful relation was found with feeling oneself affiliated to the institution ($p < 0.05$). In terms of their institution, it was stated that $\frac{3}{4}$ of the participants had trouble due to crowded offices, 69.2% had trouble due to indefinite job descriptions, more than half of them had trouble due to insufficient computers and resources.

Based on these findings, these suggestions have been made:

It is suggested that expectations of research assistants in terms of personal development should be determined, physical facilities of the institution should be made suitable for employers and indefiniteness in job descriptions should be eliminated.

Key words: Nursing, Profile, Research Assistant.

	Sayfa No
İÇİNDEKİLER	i
GRAFİKLER DİZİNİ	vi
TABLolar DİZİNİ	vii
KISALTMA VE SEMBOLLER	ix
ÖZET	x
ABSTRACT	xii
1.GİRİŞ	1
1.1.Problemin Tanımı	4
1.2.Araştırmanın Amacı	7
1.3.Araştırma Sorusu	7
1.4.Araştırmanın Önemi	7
1.5.Araştırmanın Sınırlılıkları	9
1.6.Tanımlar	9
2. LİTERATÜR BİLGİSİ	10
2.1.Türkiye’de Hemşirelik Eğitimi	10
2.2. Dünya’da Hemşirelikte Lisansüstü Eğitimin Gelişimi	12
2.3. Türkiye’de Hemşirelik Lisansüstü Eğitimin Gelişimi	15
2.4. Lisansüstü Eğitimin Kazanımları	17
2.5. Türkiye’de Lisansüstü Eğitim Giriş Kriterleri	17
2.6. Dünya’da Araştırma Görevliliği	18
2.6.1. Öğretim Asistanlığı	18
2.6.2. Araştırma Asistanlığı	19
2.6.3. Genel Asistanlık	19
2.7. Türkiye’de Araştırma Görevliliği	20
2.8. Araştırma Görevlisi Kadrosuna Atanma	22
2.9. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Esasları	23
2.10. Araştırma Görevlilerinin Sorunları	24
2. 10. 1. Kadro Sorunları	24
2.10.2. Ekonomik Sorunlar	26
2.10. 3. Eğitim Sorunları	26
2.10.4. Kurum Ortamından Kaynaklanan Sorunlar	28

2.10.5. Özlük Hakları ve Yaşanan Sorunlar	28
2.10.6. Görev Tanımlarında Belirsizlik	29
2.10.7. Özgür Düşünme ve Düşündüğünü İfade Edememe	30
2.10.8. Diğer Sorunlar	32
3.GEREÇ ve YÖNTEM	33
3.1. Araştırmanın Tipi	33
3.2. Araştırmanın Yapılacağı Yer ve Zamanı	33
3.3. Araştırmanın Evren ve Örneklemi	34
3.4. Araştırmada Kullanılan Gereçler	34
3.5. Veri Toplama Yöntem ve Süresi	35
3.6. Verilenlerin Analizi	35
3.7. Süre ve Olanaklar	35
3.8. Araştırmanın Etik Boyutu	36
3.9.Araştırmaya Destek Veren Kurum	36
4.BULGULAR	
4.1. Araştırma Görevlilerine İlişkin Tanıtıcı Bilgiler	37
4.2. Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumları	40
4.2.1. Araştırma Görevlilerinin Lisans Eğitimlerine İlişkin Bilgiler	40
4.2.2 . Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitimlerine İlişkin Bilgiler	41
4.2.3. Araştırma Görevlilerinin Danışmanı Olduğu Öğretim Üyesinden Beklentileri	44
4.3. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişimleri	45
4. 4. Araştırma Görevlilerinin Kendilerini Algılamaları	47
4. 5. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamlarına İlişkin Bilgiler	49
4.5.1. Araştırma Görevlilerinin İstihdam Durumlarına İlişkin Bilgiler	49
4.5.2. Araştırma Görevlilerinin İş Yükleri	52

4.5.3. Araştırma Görevlilerinin Sorunları	54
4.5.4. Araştırma Görevlilerinin Yaşadıkları Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri Ve Geleceğe Yönelik Beklentileri	55
4.6. Kurum Kültürüne İlişkin Bilgiler	58
4.7. Bağımlı Ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki	59
4.7.1. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişim Girişimleri ile Sosyo Demografik Özelliklerin Karşılaştırılması	59
4.7.2. Araştırma Görevlilerinin Memnuniyetleri ile Sosyo Demografik Özelliklerin İlişkisi	61
4.7.3. Kurum Kültürü Değişkenleri ile Sosyo-Demografik Bilgilerin İlişkisi	66

5.TARTIŞMA

5.1. Araştırma Görevlilerine İlişkin Tanıtıcı Özelliklerin İncelenmesi	71
5.2. Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarının İncelenmesi	72
5.2.1. Araştırma Görevlilerinin Lisans ve Lisansüstü Eğitim Bilgilerinin İncelenmesi	72
5.2.2. Araştırma Görevlilerinin Danışmanı Olduğu Öğretim Üyesinden Beklentilerinin İncelenmesi	73
5.3. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişimlerinin İncelenmesi	73
5. 4. Araştırma Görevlilerinin Kendilerini Algılamalarının İncelenmesi	74
5. 5. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamlarına İlişkin Bilgilerin İncelenmesi	76
5.5.1. Araştırma Görevlilerinin İstihdam Durumlarına İlişkin Bilgilerin İncelenmesi	76
5.5.2. Araştırma Görevlilerinin İş Yüklerinin İncelenmesi	77
5.5.3. Araştırma Görevlilerinin Sorunlarının İncelenmesi	78
5.5.4. Araştırma Görevlilerinin Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri Ve Geleceğe Yönelik Beklentilerinin İncelenmesi	79

5.6. Kurum Kültürüne İlişkin Bilgilerin İncelenmesi	81
5.7. Bağımlı Ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi	83
5.7.1. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişim Girişimleri ile Sosyo Demografik Özelliklerin Karşılaştırılması	83
5.7.2. Araştırma Görevlilerinin Memnuniyetleri ile Demografik Özelliklerin İlişkisi	83
5.7.3. Kurum Kültürü Değişkenlerinin Sosyo-Demografik Bilgilerin İlişkisinin İncelenmesi	86
6. SONUÇ VE ÖNERİLER	89
6.1. Sonuçlar	89
6.2. Öneriler	93
7. KAYNAKLAR	94
8. EKLER	103

Ek No	EKLER	Sayfa No
Ek I	Türkiye’de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili Anket Formu	103
Ek II	Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Etik Kurul Kararı	111
Ek III	Ege Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü İzin Yazısı	112
Ek IV	Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu İzin Yazısı	113
Ek V	İstanbul Üniversitesi Florence Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu İzin Yazısı	114
Ek VI	Gazi Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu İzin Yazısı	115
Ek VII	Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu İzin Yazısı	116
Ek VIII	Ege Üniversitesi Araştırma Fon Saymanlığı Kabul Yazısı	117

Grafik No	GRAFİKLER DİZİNİ	Sayfa No
Grafik 1	Araştırma Görevlilerinin Devam Ettiği Eğitim Derecesi	41

Tablo No	TABLolar DİZİNİ	Sayfa No
Tablo 1	Lisans Eğitimi Veren Hemşirelik Yüksekokulları Tablosu	12
Tablo 2	Araştırma Evreni / Örnekleme ve Örneğe Ulaşma Durumu İle İlgili Bazı Veriler	33
Tablo 3	Araştırma Görevlilerinin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı	36
Tablo 4	Araştırma Görevlilerinin Yakınlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı	38
Tablo 5	Araştırma Görevlilerinin Ekonomik Durumlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı	39
Tablo 6	Araştırma Görevlilerinin Giderlerinin Dağılımı	40
Tablo 7	Araştırma Görevlilerinin Lisans Eğitimlerini Tamamlandığı Okul Türü	41
Tablo 8	Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitim Aldığı Kurum ve Anabilim Dalına Göre Dağılımı	42
Tablo 9	Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitimde Aldıkları Kredi Ortalamalarının Anabilim Dalına Göre Dağılımı	44
Tablo 10	Araştırma Görevlilerinin Danışmanı Olduğu Öğretim Üyesinden Beklentilerinin Dağılımı	45
Tablo 11	Araştırma Görevlilerinin Kariyer Planlama Durumlarına İlişkin Özellikler	45
Tablo 12	Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitim Alma Nedenleri	46
Tablo 13	Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişimlerini Artırmaya Yönelik Girişimleri	47
Tablo 14	Araştırma Görevlilerinde Olması Gereken Niteliklerin Dağılımı	48
Tablo 15	Araştırma Görevlisi Olarak Kendisini Nasıl Hissettiği ve Yaptığı İşin Kendisine Uygunluğu	49
Tablo 16	Araştırma Görevlilerinin İstihdam Durumuna İlişkin Bazı Değişkenlerin Dağılımı	50
Tablo 17	Okullardaki Araştırma Görevlisi Kadro Türleri Dağılımı	51
Tablo 18	Araştırma Görevlilerinin İş Yüklerine Ayırdığı Zaman Dağılımı	52

Tablo No	TABLolar DİZİNİ	Sayfa No
Tablo 19	Araştırma Görevlilerinin Çalışmaların Desteklenmesi ve Çalışmaları Destekleyen Kurumların Dağılımı	53
Tablo 20	Araştırma Görevlilerinin Planlanan Bilimsel Çalışmadaki Yeri	54
Tablo 21	Araştırma Görevlilerinin Sorun Yaşama Durumları ve Yaşadıkları Sorunlar	55
Tablo 22	Araştırma Görevlilerinin Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri	56
Tablo 23	Araştırma Görevlilerinin Gelecek 10 Yıla İlişkin Beklentilerinin Dağılımı	57
Tablo 24	Araştırma Görevlilerinin Kurum Kültürünü Belirlemeye Yönelik İfadelerinin Dağılımı	58
Tablo 25	Araştırma Görevlilerinin Gelir Durumu ile Kişisel Gelişimi Artırmaya Yönelik Girişimlerin İlişkisinin İncelenmesi	60
Tablo 26	Araştırma Görevlilerinin Kariyer Planı Yapmaları İle Zamanlarını Etkili Kullanmaları Arasındaki İlişki	61
Tablo 27	Araştırma Görevlilerinin Yapmış Oldukları İşten Memnun Olma Puanı İle Bazı Değişkenlerin İlişkisi	62
Tablo 28	Araştırma Görevlilerinin Görev Yaptığı Kadro Türleri İle Bazı Değişkenlerin İlişkisi	65
Tablo 29	Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yılı İle Kurum Kültürünü Belirlemeye Yönelik Değişkenlerin Birbiri İle İlişkisi	67
Tablo 30	Araştırma Görevlilerinin Kadro Türleri ile Kurum Kültürünü Belirleyen Bazı Değişkenlerin İlişkisi	69

KISALTMA VE SEMBOLLER DİZİNİ

ALES	: Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı
ARŞ.GÖR	: Araştırma Görevlisi
HYO	: Hemşirelik Yüksekokulu
KPDS	: Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı
LES	: Lisans üstü Eğitim Sınavı
ÖSYM	: Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi
ÖYP	: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı
SANERC	: Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksek Okulu Semahat Arsel Hemşirelik Eğitim Ve Araştırma Merkezi
SPSS	: Statistical Package for Social Science
TÜBİTAK	: Türkiye Bilimsel ve Teknolojik Araştırma Merkezi
ÜDS	: Üniversitelerarası Yabancı Dil Sınavı
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

ÖZET

TÜRKİYE’DE HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ PROFİLİ

Bu araştırma, Türkiye’de devlet üniversitelerindeki hemşirelik yüksekokulları’nda (HYO), görev yapan araştırma görevlilerinin profilini belirlemek amacıyla tasarlanan tanımlayıcı tipte bir araştırmadır.

Araştırma, Ağustos 2007- Haziran 2008 tarihleri arasında sekiz hemşirelik yüksekokulunda görev yapan tüm araştırma görevlileri üzerinde yürütülmüştür (n=203). Araştırmada örneklem yoluna gidilmeyerek tüm evrene ulaşmaya çalışılmıştır, araştırma görevlilerinin % 78.0’i araştırmaya katılmıştır (159 kişi). Veri toplama aracı olarak, araştırmacı tarafından geliştirilen anket formu kullanılmıştır. Bu form, araştırma görevlilerinin sosyo-demografik bilgileri, lisansüstü eğitim bilgileri, çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler ve kurum kültürüne ilişkin toplam 52 sorudan oluşmaktadır. Anket formları, İzmir Ankara ve İstanbul’daki hemşirelik yüksekokullarında yüz yüze görüşülerek toplanmıştır. Atatürk ve Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulları’nda ise kurum yöneticileri ile iletişime geçilip, anket formları posta ile gönderilmiştir ve yöneticiler tarafından araştırma görevlilerine dağıtılmıştır. Araştırmanın yürütülmesi için, bilimsel etik kurularından, okul yöneticilerinden ve de araştırma görevlilerinden izin alınmıştır. Verilerin değerlendirilmesinde SPSS 11.5 programı kullanılmıştır, tanımlayıcı verilerde sayı yüzde dağılımları, Kolmogorov Smirnov analizi, karşılaştırmalı verilerde χ^2 analizi, tek yönlü varyans analizi ve Kruskal Wallis H analizi ile veriler değerlendirilmiştir.

Araştırma görevlilerinin yaş ortalaması 29.6 ± 3.20 ’dur. % 52.2’si evlidir. Araştırma görevlilerinin % 47.2’si en uzun süre büyük şehirde, % 42.8’i eşi ve çocukları ile birlikte yaşamaktadır. Eşlerinin % 80.1’ i beyaz yakalı sınıfına ait meslek grubunda yer almaktadır. Araştırma görevlilerinin yarısından fazlası gelirlerini giderden az görmektedir. Yüksek lisans eğitiminde alınmış olunan ders kredi ortalaması 28.3 ± 6.14 , doktora eğitiminde ise 35.2 ± 5.97 ’dir. Danışmandan en fazla beklenen üç nitelik sırası ile kendisini yönlendirmesi (% 19.8), araştırma yapma becerisi kazandırması (% 14.7) ve kendisine destek olması (% 14.3) olarak sıralanmıştır. Büyük çoğunluğu araştırma görevlisi olmadan önce hemşire olarak çalışmıştır ve ortalama çalışılan yıl 2.90 ± 2.63 ’dür. Hemşirelik yüksekokullarında araştırma görevlisi kadrolarının % 45.0’ini 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri oluşturmaktadır. Kişisel kariyerlerini geliştirme için “ bazen”, okulun

eğitim- öğretim ve anabilim dalının işleri için “ çoğu zaman” vakit harcamaktadırlar Araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duydukları memnuniyet orta düzeydedir (5.90 ± 2.30), yarısından fazlası kendini öğrenci olarak görmekte ve başkalarına önermektedir. Gelir durumu azaldıkça, çalışma yılı artıkça memnuniyetleri azalmaktadır ($p < 0.05$). En az memnuniyet puan ortalaması 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerine aittir ($p < 0.05$). Tahsisli kadrodaki araştırma görevlileri daha fazla kadro sıkıntısı yaşamaktadır. Görevlendirilen araştırma görevlileri (35. madde ve ÖYP) kuruma kendilerini daha az ait hissetmekte, kurum içinde farklı tutum sergilendiğini daha fazla düşünmekte ve kendileri için araştırma görevliliğini daha az uygun görmektedir ($p < 0.01$).

Çalışma yılı ile toplumsal örgüte üye olma, kurum içinde görüşlerin ifade edilmesi arasında ilişki bulunmamış, ($p > 0.05$), kendini kuruma ait hissetme arasında anlamlı ilişki bulunmuştur ($p < 0.05$). Araştırma görevlilerinin $\frac{3}{4}$ 'ü odalarının kalabalık olduğunu, % 69.2'si görev tanımlarında belirsizlik yaşandığını, yarısından fazlası kurumlarında kaynak ve bilgisayar sıkıntısı yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Bu bulgular sonucunda şu önerilerde bulunulmuştur:

Araştırma görevlilerinin kişisel gelişime yönelik beklentilerinin belirlenmesi, kurumun fizik olanakların çalışanlara uygun olması ve görev tanımlarında belirsizliklerin giderilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Hemşirelik, Profil, Araştırma Görevlisi

ABSTRACT

RESEARCH ASSISTANT'S PROFILE AT UNIVERSITY SCHOOL OF NURSING IN TURKEY

This research is a descriptive study designed to determine the profile of research assistants in nursing high schools in state universities in Turkey.

The research was carried out with all research assistants (n=203) in eight schools between August 2007 and June 2008. Sampling method was not preferred in the research and the aim was to reach all population, and 78% of the research assistants (159 persons) participated in the research. A questionnaire form developed by the researcher was used as data collection instrument. This form included 52 questions as to research assistants' socio-demographical knowledge, graduate-level knowledge, knowledge pertinent to working life and to culture of the institution. Questionnaire forms were collected through face-to-face interviews in schools in Izmir, Ankara and Istanbul. However, in Atatürk and Cumhuriyet Universities, connection was established with directors of institutions, the questionnaire forms were sent via post and distributed to research assistants by the directors. Approval of HYO's was taken for the research to be carried out. SPSS 11.5 program was used for evaluation of data. Number percentage distributions were used for descriptive data, and Kolmogorov Smirnov analysis, and Chi-square, One-Way Variance analysis, Kruskal Wallis H analysis were used for comparative data.

Average age of the research assistants was 29.6 ± 3.20 and 52.2% were married. 47.2% of the research assistants lived in grand cities for the longest period, 42.8 % were living with their spouses and children. 80.1% of their spouses were occupied with vocations under white-collar employer / employee class. More than half of the research assistants considered that their income was less than their expenditures. Their grade point average of graduate - level courses was 28.3 ± 6.14 and of doctorate-level courses was 35.2 ± 5.97 . Three qualifications expected from the mentors mostly were, respectively, the mentors' orientation (19.8%), the instructors' making them gain the skill of doing research (14.7%) and the instructors' support for them (14.3%). Most of the participants had worked as nurses before being research assistants and their average working year was 2.90 ± 2.63 . 45% of the research assistants in nursing high schools were composed of research

assistants commissioned under item 35. They spent “most” of their times for affairs of their division and education-training facilities in their schools, and “some” of their times for improving themselves in terms of their career. The level of their satisfaction for working as research assistants was medium (5.90 ± 2.30), more than half of the participants deemed themselves as students and advised other people to be research assistants. Satisfaction level decreased as level of income decreased and number of working years increased ($p < 0.05$). Research assistants under permanent staff position 50/d had more trouble with being on the permanent staff. The research assistants who were commissioned (Item 35 and OYP), felt less affiliated with the institution, thought that there were some discriminatory attitudes in the institution and considered that research assistanship was less appropriate for themselves ($p < 0.01$). No relation was found between working year and membership to a social organization and expressing thoughts in the institution ($p > 0.05$), and a meaningful relation was found with feeling oneself affiliated to the institution ($p < 0.05$). In terms of their institution, it was stated that $\frac{3}{4}$ of the participants had trouble due to crowded offices, 69.2% had trouble due to indefinite job descriptions, more than half of them had trouble due to insufficient computers and resources.

Based on these findings, these suggestions have been made:

It is suggested that expectations of research assistants in terms of personal development should be determined, physical facilities of the institution should made suitable for employers and indefiniteness in job descriptions should be eliminated.

Key words: Nursing, Profile, Research Assistant.

1. GİRİŞ

Bilgi üretmek araştırma, deneyim ve birikim işidir; başlangıçta bir akademik süreçtir. Bir toplumun bilgi toplumu aşamasına gelmesi için ilk görev üniversitelere düşmektedir (Simsen, Holroyd, Sellick1996). Üniversitelerin bu görevi yerine getirebilmesi için, gereken temel koşullardan birisi, nitelikli öğretim elemanlarının varlığıdır. Öğretim elemanının yetiştirildiği eğitim seviyesi ise lisansüstü eğitimidir. Türkiye’de gençlerin lisansüstü öğrenime olan ilgileri giderek azalmaktadır. Azalan ilgi, lisansüstü öğrenim yapmak için başvuran öğrencilerin giderek daha alt nitelik düzeydeki gruplardan gelmesine neden olmakta, sonuç olarak da zaman zaman lisansüstü öğrenim için ilan edilmiş olan kontenjanlar boş kalabilmektedir (www.tuba.gov.tr...). Başka ülkelerde de durum bu şekildedir. Amerikalı birçok öğrenci, yüksek lisans çalışması gerektirmeyen kariyerleri, tercih ettiklerinden, üniversitelerindeki yabancı öğrencilerin sayısı artmıştır. Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD) üniversiteler öğretim üyesi gereksinimini karşılamak için yüksek lisans öğrenimi yapan yabancı öğrencilere yönelmişlerdir (Smith 1992).

Ülkemizde lisansüstü eğitim derecesinden 2007 öğretim yılına kadar 142.832 öğrenci mezun olmuş ve halen 50.273 öğrenci lisansüstü öğrenimlerine devam etmektedir. Hemşirelik eğitimi lisans düzeyinde 1955 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu’nda (HYO) başlamıştır. Hemşirelikte yüksek lisans programı 1968 Hacettepe Üniversitesi HYO’unda başlamış ve günümüzde sekiz hemşirelik yüksekokulunda yürütülmektedir. Yüksek lisans eğitimine paralel olarak 1972 yılından itibaren de hemşirelikte doktora programına başlanmıştır ve günümüzde yedi yüksekokulunda doktora programı yürütülmektedir. Bu programlardan 2007 yılına kadar 824 yüksek lisans, 311 doktora öğrencisi mezun olmuştur.

Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) 2006-2007 yılı verilerine göre; 361 yüksek lisans, 82 doktora öğrencisi lisansüstü eğitim almaktadır (<http://osym.gov.tr...>).

Lisansüstü eğitim programlarına kayıtlı öğrencilerin bir bölümüne araştırma görevlisi kadrosu tahsis edilmektedir, geri kalanlar eğitimlerini kendi olanaklarıyla sürdürmektedir (www.tuba.gov.tr...). Araştırma görevlilerine (Arş. Gör.) 2006/2007 öğretim yılında tahsis edilmiş olan kadro sayısı 30.497’dir. Bu sayı yıllar boyunca fazla değişmemiş ve lisansüstü eğitim programlarına kayıtlı öğrenci sayılarındaki artış sonucunda öğrenci başına düşen kadro sayısı görece olarak küçülmüştür.

Hemşirelik yüksekokullarında 2006/2007 eğitim öğretim yılında 253 öğretim üyesi ve 184 araştırma görevlisi kadrosu bulunmaktadır (<http://osym.gov.tr...>).

Türk yükseköğretiminin karşı karşıya bulunduğu darboğazlar, öğretim üyesi eksikliği ve kaynak yetersizliğidir. Yatırımların bina, araç-gereç ve teçhizatın yanı sıra öğretim üyesi ve araştırmacı yetiştirilmesine kaydırılması gerekmektedir. Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) var olan kaynakların önceliğini öğretim üyesi yetiştirmeye ayırmaya gerek duyması, sorunun önemini ortaya koymaktadır (www.yok.gov.tr...). Türkiye'de yükseköğretim sisteminde bugüne kadar öğretim üyesi yetiştirme boyutunda önemli çalışmalar yapılmasına rağmen, üniversitelerde öğretim üyesi sayısı istenilen düzeyde değildir (Özdem 2002). Araştırma görevlisi kadrolarının bir bölümü (33/a) üniversitelerde doktora ya da tıpta uzmanlığını alan bilim insanlarına verilmektedir. Araştırma görevlisi kadrolarının kalan bölümü (50/d) ise lisansüstü eğitimini sürdüren öğrencilere ayrılmaktadır. Yüksek Öğretim Kurulu, 1990'lı yılların sonlarında 33. madde çerçevesinde araştırma görevlisi alma uygulaması yerine, araştırma görevlilerini 2547 sayılı yasanın "Lisansüstü Öğretim" başlığı altında düzenlenen 50/d maddesine göre istihdam etmeye başlamıştır (www.yok.gov.tr...). Böyle bir uygulama ile, biçimsel olarak "araştırma görevlisi" tanımlamasından vazgeçilmiş, yerine burslu lisansüstü öğrenci statüsü getirilmiştir ve 50/d maddesinin uygulanmaya başlanması, iş güvencesini ortadan kaldırılmış, araştırma görevlilerinin üniversitenin yarı akademik ve idari işlerini yerine getiren, geçici ara eleman olarak görülmesine sebep olmuştur (Kaymak 2007).

Eğitimin niteliğini belirleyen öğelerden biri, öğretmen başına düşen öğrenci sayısıdır. Türkiye'de yükseköğretimin en ciddi sorunu, ülkenin genç nüfus yapısına sahip olması nedeniyle üniversiteye olan talebe karşılık, öğretim üyesi sayısında görülen eksikliklerdir. Bu sorun, hükümet programlarında ve kalkınma planlarında dile getirilmiştir. Öğretmen ve öğretim üyesi sayısındaki yetersizlikler ve dağılımındaki dengesizliklerin, olanak ve fırsat eşitliği yanında eğitimin niteliğini de olumsuz biçiminde etkilediği belirtilmiştir (www.dpt.gov.tr...). Türkiye'de bir öğretim üyesi başına 41 öğrenci düşerken, Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde 15 öğrenci düşmektedir. Türkiye'de hemşirelik yüksekokullarında bir öğretim üyesine (öğretim görevlisi ve okutman dahil) ortalama 30 öğrenci düşmektedir (www.ekutup.dpt.gov.tr..., <http://osym.gov.tr...>). Hemşirelik yüksekokullarında lisans öğrenci sayılarının artması ve lisans üstü eğitim yükleri nedeniyle hemşirelik

yüksekokullarının akademik kadroları gereksinimlerini karşılamamaktadır (www.yok.gov.tr...).

Üniversitelerde öğretim üyesi sayısını artırabilmek için, araştırma görevlilerine nitelikli lisansüstü eğitim programı sunabilme olanağının sağlanması gerekmektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelerin, bazı üniversitelerinde akademik kadro çoğunlukla lisansüstü eğitim almamış kişilerden oluşmaktadır. Bu durum, öğrencilere yetersiz bilgi verilmesine yol açmakta ayrıca öğrencilerin mevcut bilgiye erişme ve yeni fikirler üretme yeteneklerini de engellemektedir (Yükseköğretim ve Toplum Çalışma Grubu 2001).

Yeterli sayıda öğretim üyesine sahip üniversitelerde bile, lisansüstü öğrenci sayısının düşük olmasından dolayı, lisansüstü derslerinin çoğu programda görünse bile açılmamakta ya da açılrsa bile öğrenci azlığından dolayı yeterince ciddiye alınmamaktadır. Böylece programlar zorunlu ders kredileri ile doldurulmaktadır. Öğrenci, modern araştırma konuları ve özellikle yöntemleri ile hiçbir temas kurmadan, daha sonraki öğretim üyeliği kariyerinde kendisine mutlaka gerekli konuları da görmeden tez aşamasına gelmektedir (www.hacettepe.edu.tr...). Niteliksiz eğitim sonucunda, öğrencilerin eğitim süreleri uzamaktadır. Lisansüstü eğitimdeki öğrencilerin iyi yetiştirildiğinin göstergelerinden biri, belirlenen sürede eğitimlerinin tamamlanmasıdır. Lisansüstü öğretim programlarına kayıtlı öğrenci sayıları ile öğretim üyesi sayılarındaki, ayrıca özellikle yüksek lisans öğretiminden mezun olanların sayılarındaki artışlara karşın, doktora programlarından mezun olanların sayılarının bir ölçüde son on yıl içinde sabit kaldığı görülmektedir. Yüksek lisans programlarına kayıtlı öğrenci sayısı (92.862 kişi) ile mezun olan öğrenci sayısı arasında dört kat fark, doktora programlarına kayıtlı öğrenci sayısı ile mezun olan öğrenci sayısı arasında yaklaşık 10 kat fark bulunmaktadır (Özdem 2002). Bilim doktoru yetiştirmeye yönelik sistemin daha verimli kılınması, doktora eğitiminin aşırı uzamasının nedenlerinin ortadan kaldırılması, yetenekli öğrencileri doktora eğitime ve genelde öğretim üyeliğine çekecek destek ve özendirme mekanizmalarının yaşama geçirilmesi ve öğretim üyelerinin çeşitli teşvik, destek ve denetim mekanizmalarıyla doktora eğitime daha fazla eğilmelerinin sağlanması zorunlu gözükmektedir (www.tuba.gov.tr...).

Hemşirelik dışı disiplinlerde lisansüstü eğitim alan öğretim elemanlarının eğitim ve çalışma yaşamlarına ilişkin araştırma bulunurken, Türkiye’de hemşirelik

yüksekokullarında görev yapan  ğretim elemanların durumunu saptamaya yönelik araştırmaların olmadığı görülmüştür.

1.1.Problemin Tanımı

Bilgi üretmek araştırma, deneyim ve birikim işidir; başlangıçta bir akademik süreçtir. Bir toplumun bilgi toplumu aşamasına gelmesi için ilk görev üniversitelere düşmektedir (Simsen, Holroyd, Sellick 1996). Üniversitelerin bu görevi yerine getirebilmesi için, gereken temel koşullardan birisi, nitelikli  ğretim elemanlarının varlığıdır. Öğretim elemanının yetiştirildiği eğitim seviyesi ise lisansüstü eğitimidir. Türkiye’de gençlerin lisansüstü öğrenime olan ilgileri giderek azalmaktadır. Azalan ilgi, lisansüstü öğrenim yapmak için başvuran öğrencilerin giderek daha alt nitelik düzeydeki gruplardan gelmesine neden olmakta, sonuç olarak da zaman zaman lisansüstü öğrenim için ilan edilmiş olan kontenjanlar boş kalabilmektedir (www.tuba.gov.tr...). Başka ülkelerde de durum bu şekildedir. Amerikalı birçok  ğrenci, yüksek lisans çalışması gerektirmeyen kariyerleri, tercih ettiklerinden, üniversitelerindeki yabancı öğrencilerin sayısı artmıştır. Amerika Birleşik Devletleri’nde (ABD)  niversiteler  ğretim  yesi gereksinimini karşılamak için yüksek lisans öğrenimi yapan yabancı öğrencilere yönelmişlerdir (Smith 1992).

Ülkemizde lisansüstü eğitim derecesinden 2007  ğretim yılına kadar 142.832  ğrenci mezun olmuş ve halen 50.273  ğrenci lisansüstü öğrenimlerine devam etmektedir. Hemşirelik eğitimi lisans düzeyinde 1955 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu’nda (HYO) başlamıştır. Hemşirelikte yüksek lisans programı 1968 Hacettepe Üniversitesi HYO’unda başlamış ve günümüzde sekiz hemşirelik yüksekokulunda yürütülmektedir. Yüksek lisans eğitimine paralel olarak 1972 yılından itibaren de hemşirelikte doktora programına başlanmıştır ve günümüzde yedi yüksekokulunda doktora programı yürütülmektedir. Bu programlardan 2007 yılına kadar 824 yüksek lisans, 311 doktora  ğrencisi mezun olmuştur.

Öğrenci Seçme ve Yerleştirme Merkezi (ÖSYM) 2006-2007 yılı verilerine göre; 361 yüksek lisans, 82 doktora  ğrencisi lisansüstü eğitim almaktadır (<http://osym.gov.tr...>).

Lisansüstü eğitim programlarına kayıtlı öğrencilerin bir bölümüne araştırma görevlisi kadrosu tahsis edilmektedir, geri kalanlar eğitimlerini kendi olanaklarıyla

sürdürmektedir (www.tuba.gov.tr...). Araştırma görevlilerine (Arş. Gör.) 2006/2007 öğretim yılında tahsis edilmiş olan kadro sayısı 30.497'dir. Bu sayı yıllar boyunca fazla değişmemiş ve lisansüstü eğitim programlarına kayıtlı öğrenci sayılarındaki artış sonucunda öğrenci başına düşen kadro sayısı görece olarak küçülmüştür. Hemşirelik yüksekokullarında 2006/2007 eğitim öğretim yılında 253 öğretim üyesi ve 184 araştırma görevlisi kadrosu bulunmaktadır (<http://osym.gov.tr>...).

Türk yükseköğretiminin karşı karşıya bulunduğu darboğazlar, öğretim üyesi eksikliği ve kaynak yetersizliğidir. Yatırımların bina, araç-gereç ve teçhizatın yanı sıra öğretim üyesi ve araştırmacı yetiştirilmesine kaydırılması gerekmektedir. Yükseköğretim Kurulu'nun (YÖK) var olan kaynakların önceliğini öğretim üyesi yetiştirmeye ayırmaya gerek duyması, sorunun önemini ortaya koymaktadır (www.yok.gov.tr...). Türkiye'de yükseköğretim sisteminde bugüne kadar öğretim üyesi yetiştirme boyutunda önemli çalışmalar yapılmasına rağmen, üniversitelerde öğretim üyesi sayısı istenilen düzeyde değildir (Özdem 2002). Araştırma görevlisi kadrolarının bir bölümü (33/a) üniversitelerde doktora ya da tıpta uzmanlığını alan bilim insanlarına verilmektedir. Araştırma görevlisi kadrolarının kalan bölümü (50/d) ise lisansüstü eğitimini sürdüren öğrencilere ayrılmaktadır. Yüksek Öğretim Kurulu, 1990'lı yılların sonlarında 33. madde çerçevesinde araştırma görevlisi alma uygulaması yerine, araştırma görevlilerini 2547 sayılı yasanın "Lisansüstü Öğretim" başlığı altında düzenlenen 50/d maddesine göre istihdam etmeye başlamıştır (72). Böyle bir uygulama ile, biçimsel olarak "araştırma görevlisi" tanımlamasından vazgeçilmiş, yerine burslu lisansüstü öğrenci statüsü getirilmiştir ve 50/d maddesinin uygulanmaya başlanması, iş güvencesini ortadan kaldırılmış, araştırma görevlilerinin üniversitenin yarı akademik ve idari işlerini yerine getiren, geçici ara eleman olarak görülmesine sebep olmuştur (Kaymak 2007).

Eğitimin niteliğini belirleyen öğelerden biri, öğretmen başına düşen öğrenci sayısıdır. Türkiye'de yükseköğretimin en ciddi sorunu, ülkenin genç nüfus yapısına sahip olması nedeniyle üniversiteye olan talebe karşılık, öğretim üyesi sayısında görülen eksikliklerdir. Bu sorun, hükümet programlarında ve kalkınma planlarında dile getirilmiştir. Öğretmen ve öğretim üyesi sayısındaki yetersizlikler ve dağılımındaki dengesizliklerin, olanak ve fırsat eşitliği yanında eğitimin niteliğini de olumsuz biçimde etkilediği belirtilmiştir (www.dpt.gov.tr...). Türkiye'de bir öğretim üyesi başına 41 öğrenci düşerken, Avrupa Birliği (AB) ülkelerinde 15 öğrenci düşmektedir. Türkiye'de hemşirelik yüksekokullarında bir öğretim üyesine (öğretim

görevlisi ve okutman dahil) ortalama 30 öğrenci düşmektedir (www.ekutup.dpt.gov.tr..., <http://osym.gov.tr...>). Hemşirelik yüksekokullarında lisans öğrenci sayılarının artması ve lisans üstü eğitim yükleri nedeniyle hemşirelik yüksekokullarının akademik kadroları gereksinimlerini karşılamamaktadır (Ülker, Buldukoğlu, Aksayan ve ark. 2001).

Üniversitelerde öğretim üyesi sayısını artırabilmek için, araştırma görevlilerine nitelikli lisansüstü eğitim programı sunabilme olanağının sağlanması gerekmektedir. Ancak gelişmekte olan ülkelerin, bazı üniversitelerinde akademik kadro çoğunlukla lisansüstü eğitim almamış kişilerden oluşmaktadır. Bu durum, öğrencilere yetersiz bilgi verilmesine yol açmakta ayrıca öğrencilerin mevcut bilgiye erişme ve yeni fikirler üretme yeteneklerini de engellemektedir (Yükseköğretim ve Toplum Çalışma Grubu 2001).

Yeterli sayıda öğretim üyesine sahip üniversitelerde bile, lisansüstü öğrenci sayısının düşük olmasından dolayı, lisansüstü derslerinin çoğu programda görünse bile açılmamakta ya da açılrsa bile öğrenci azlığından dolayı yeterince ciddiye alınmamaktadır. Böylece programlar zorunlu ders kredileri ile doldurulmaktadır. Öğrenci, modern araştırma konuları ve özellikle yöntemleri ile hiçbir temas kurmadan, daha sonraki öğretim üyeliği kariyerinde kendisine mutlaka gerekli konuları da görmeden tez aşamasına gelmektedir (www.hacettepe.edu.tr...). Nitelsiz eğitim sonucunda, öğrencilerin eğitim süreleri uzamaktadır. Lisansüstü eğitimdeki öğrencilerin iyi yetiştirildiğinin göstergelerinden biri, belirlenen sürede eğitimlerinin tamamlanmasıdır. Lisansüstü öğretim programlarına kayıtlı öğrenci sayıları ile öğretim üyesi sayılarındaki, ayrıca özellikle yüksek lisans öğretiminden mezun olanların sayılarındaki artışlara karşın, doktora programlarından mezun olanların sayılarının bir ölçüde son on yıl içinde sabit kaldığı görülmektedir. Yüksek lisans programlarına kayıtlı öğrenci sayısı (92.862 kişi) ile mezun olan öğrenci sayısı arasında dört kat fark, doktora programlarına kayıtlı öğrenci sayısı ile mezun olan öğrenci sayısı arasında yaklaşık 10 kat fark bulunmaktadır (Özdem 2002). Bilim doktoru yetiştirmeye yönelik sistemin daha verimli kılınması, doktora eğitiminin aşırı uzamasının nedenlerinin ortadan kaldırılması, yetenekli öğrencileri doktora eğitimine ve genelde öğretim üyeliğine çekecek destek ve özendirme mekanizmalarının yaşama geçirilmesi ve öğretim üyelerinin çeşitli teşvik, destek ve denetim mekanizmalarıyla doktora eğitimine daha fazla eğilmelerinin sağlanması zorunlu görülmektedir (www.tuba.gov.tr...).

Hemşirelik dışı disiplinlerde lisansüstü eğitim alan öğretim elemanlarının eğitim ve çalışma yaşamlarına ilişkin araştırma bulunurken, Türkiye’de hemşirelik yüksekokullarında görev yapan öğretim elemanların durumunu saptamaya yönelik araştırmaların olmadığı görülmüştür.

1.2.Araştırmanın Amacı

Bu araştırma ile, 2006- 2007 eğitim- öğretim yılında, devlet üniversitelerindeki hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin profilinin belirlenmesi amaçlanmaktadır.

1.3.Araştırma Sorusu

Türkiye’de Hemşirelik Yüksekokulu araştırma görevlilerinin profili nedir?

1.3.1 Araştırmanın Alt Soruları

- 1- Araştırma görevlilerinin görev yaptığı kadro türleri mesleki sorun yaşamalarında etkilimidir?
- 2- Araştırma görevlileri, araştırma görevlisi olarak çalışmaktan ne derece memnundur?
- 3- Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile mesleğe ilişkin memnuniyetleri arasında bir ilişki var mıdır?
- 4- Kariyer planı yapma zaman yönetiminde etkilimidir?
- 5- Görev yapılan kurumun fizik koşullarının yetersiz olması, araştırma görevlilerinin çalışmalarını olumsuz etkiler mi?
- 6- Araştırma görevlilerinin görev yaptığı kadro türü ile kendini kuruma ait hissetmede arasında ilişki var mıdır?

1.4. Araştırmanın Önemi

Ülkelerin gelişmişliğin en büyük ölçütlerinden biri, iyi yetiştirilmiş insan kaynaklarının varlığıdır. Sağlık alanında değişen ve gelişen sağlık politikaları, hemşirelerden beklentilerin artması ile profesyonel hemşireye olan gereksinim artırmıştır (Erdoğan ve Oktay 1997; Hakkaraien ve Janhonen 1997). Nitelikli hemşire gereksinimini karşılamak için yükseköğretim alanlarının güçlendirilmesi gerekmektedir.

Dünyada, diğer alanlarda olduğu gibi hemşirelik eğitiminde de uluslar arası ölçüt, eğitimin alanında uzmanlaşmış hemşireler tarafından verilmesidir. Bu nedenle, hemşire öğretim elemanlarının sayısal durumunun yanı sıra, niteliklerinin de değerlendirilmesine gereksinim vardır. Eğitimi yetersiz bir eğitici kadrosu ile yetiştirilen ya da yetiştirilmekte olan hemşire insan gücünün yeterliliğinin tartışılması boşunadır (Ülker, Buldukoğlu, Aksayan ve ark. 2001). ÖSYM'nin 2000 yılı verilerine göre hemşirelik eğitimi veren öğretim üyesi sayısı 132, 2007 yılında 273 öğretim üyesi bulunmakta ve lisans eğitimi alan öğrenci sayısı ise 18.252'dir (<http://osym.gov.tr...>).

Yarının nitelikli insan gücünü yetiştiren kurumlarda istenilen nitelikte çıktı sağlayabilmenin ön koşulu, bu insan gücünü yetiştiren akademik personelin eğitim beklentilerinin belirlenmesi ve iş memnuniyetinin sağlanmasıdır (Işıkhani 1996; Kömürcü 2001). Üniversitelerde çalışan akademik personelin beklentilerinin artırılması, buralarda eğitim- öğretim görmekte olan öğrencilere yansıtacak ve böylece yarının daha nitelikli insan gücünün yetiştirilmesine olanak sağlanacaktır (Baş ve Ardıç 2004). Yapılan çalışmalarda hizmet kalitesinin yükseltilmesi, daha etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması ancak karmaşık örgüt yapılarında iş tatminsizliğinin bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlı olduğu ifade edilmektedir (Işıkhani 1996).

Kenny, Pontin ve Moore (2004) yaptıkları bir çalışmada, İngiltere'de, hemşire eğitimcilerin rollerinde belirsizlik yaşandığını ve yükseköğretimde akademisyenlerin sosyalleşme sürecinin incelendiği çalışmaların da yetersiz olduğunu ifade etmişlerdir. Simsén, Holroyd ve Sellick'in (1996) Hong Kong'da lisansüstü eğitim alan öğrenciler üzerinde yürüttükleri çalışmada, öğrenciler tarafından eğitim gereksinimlerini belirlemeye yönelik çalışmaların yapılması gerekliliği ifade edilmiştir. İngiltere'de, hemşirelik alanında lisansüstü eğitim yapan öğrencileri kapsayan başka bir çalışmada da öğrenciler, lisansüstü eğitim yapma isteklerinin arttığını ifade etmişler aynı zamanda eğitim süreçlerini, akademik kültürü ve öğrenci danışman ilişkileri gibi alanları kapsayan çalışmaların yapılmasını talep etmişlerdir (Evans 2006). Ülkemizde, Devedbakan lisansüstü eğitim programlarının nasıl uygulandığının belirlenmesine yönelik çalışmaların yetersiz olduğunu ve bu alanda çalışmaların yapılması gerekliliğini vurgulamıştır. Kömürcü 2001 yılında, hemşirelikte lisansüstü eğitim yapan öğrencilerin beklentilerini incelediği çalışmada,

öğrencilerin beklentilerinin belirlenmesinin ve kurum tasarımına yansıtılmasının önemine değinmiştir.

Dünya’da hemşirelikte lisansüstü eğitiminde nitelik sorununun yaşandığını gösteren çalışmalara az da olsa rastlanmasına rağmen, Türkiye’ de hemşirelikte lisansüstü eğitimin durumunu ortaya koyan araştırma eksikliği dikkat çekicidir. Gelecekte lisans ve lisansüstü hemşirelik eğitime yön vermede kanıt oluşturacak bilimsel verilerin bulunmayışı karar vericiler için önemli bir sorundur.

1.5.Sınırlılıklar

Bu çalışmada, sadece devlet üniversitelerindeki hemşirelik yüksekokullarında 2006-2007 öğretim yılında araştırma görevlisi olarak görev yapan kişiler çalışma kapsamına alınmıştır.

1.6.Tanımlar

Araştırma Görevlisi: Yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır (www.yok.gov.tr...).

Lisansüstü: Yüksek lisans, doktora, tıpta uzmanlık ve sanatta yeterlilik eğitimi kapsayan eğitim derecesidir (www.yok.gov.tr...).

Profil : 1. Türk Dil Kurumu tanımına göre; bir mesleğin, karakterin tutum ve eğilimidir (Türker 1997).

2. Eğitim Terimleri Sözlüğü tanımına göre; bir kişiye ya da bir kümeye uygulanmış olan bir takım testlerden elde edilen sonuçların çizgesel olarak görünümü, gözlenen ve ölçülen bir özellik yada değişimini gösteren şemadır (<http://www.tdkterim.gov.tr>...).

Yüksekokul: Belirli bir mesleğe yönelik eğitim-öğretime ağırlık veren bir yükseköğretim kurumudur (www.yok.gov.tr...).

2.LİTERATÜR BİLGİSİ

2.1.Türkiye’ de Hemşirelik Eğitimi

Hemşirelik mesleği Cumhuriyet dönemine kadar, hastabakıcılık kursları şeklinde hanımların verdikleri bakımla sürdürülmüş, 1920 yılında Amerikan Hastanesi içinde bir hemşirelik okulu açılmıştır. İlk ulusal hemşirelik okulu, hemşirelik eğitiminin gelişimine öncülük eden bir çok eğiticinin mezun olduğu, Kızılay Hemşirelik Okulu 1925 yılında eğitime başlamıştır (Bayık, Erefe, Özsoy ve ark. 2002; Kocaman 2006; Ulusoy 1998). Sağlık Bakanlığı, kendi tedavi kurumlarında hemşire gereksinimini karşılamak için, 1946 yılında sağlık kolejlerini açmıştır. Hemşire laborant, hemşire-ebe, hemşire-ebe-laborant okulları 1952 yılında açılmış, 1958 yılına kadar üç yıl süreli olan programlar, daha sonra dört yıla çıkarılmıştır. Sağlık Koleji olarak açılan bu okulların adı 1976 yılında Sağlık Meslek Lisesi (SML) olarak değiştirilmiştir (Bayık, Erefe, Özsoy ve ark. 2002).

Kuramsal ve uygulamalı eğitimi içeren bir buçuk yıllık "hemşire yardımcısı" kursları 18-30 yaş arasındaki bayanlara 1957 yılında verilmeye başlanmıştır. Bu kurslar 1967 yılında kapatılmıştır (Bayık, Erefe, Özsoy ve ark. 2002). Sağlık meslek liselerinin eğitici gereksinimini karşılamak üzere 1961 yılında Sağlık Bakanlığı tarafından Gevher Nesibe Sağlık Eğitim Enstitüsü açılmıştır. İlk askeri hemşire okulu, Ankara’da 1939 yılında Milli Savunma Bakanlığı’nca açılmıştır. Parasal sorunlar nedeniyle 1947 yılında kapatılan okul, 1972-1973 ders yılında Gülhane Askeri Tıp Akademisi’nde Türk Silahlı Kuvvetleri Sağlık Meslek Lisesi olarak açılmıştır (Kocaman 2006).

Hemşirelik ön lisans programları 1985 yılında, YÖK’ün öngörüsü ile ara insan gücü yetiştirmek üzere, altı dönemi kapsayan bir program olarak Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulları’nın (SHMYO) bir programı olarak açılmıştır. Hemşirelik önlisans programları, Sağlık Bakanlığı ile yapılan bir protokolle 1992 yılında 53 sağlık meslek lisesi, SHMYO’ na dönüştürülmek üzere üniversitelere devredilmiştir ve 2001 yılında 25 sağlık meslek lisesinin hemşirelik bölümüne 684 öğrenci alarak lise düzeyinde eğitimi yeniden başlatmıştır (Kocaman 2006). Hemşirelik için öğrenim derecesi, 2 Mayıs 2007 tarihli Resmi Gazetede yayımlanarak yürürlüğe giren yeni Hemşirelik Kanunu ile lisans olarak kabul edilmiştir. Ancak, kanuna eklenen geçici maddeyle "Üniversitelerin hemşirelik programlarında ülke ihtiyacını karşılayacak yeterli kontenjan oluşturulmak üzere beş yıl süre ile sağlık meslek

liselerinin hemşirelik ve hemşireliğe eş değer sağlık memurluğu programlarına öğrenci alınmasına devam olunur ve bu programlardan mezun olanlara hemşire ünvanı verilir" hükmü yer almaktadır (<http://rega.basbakanlik.gov.tr...>). Böylelikle öğrenimlerine devam edenler ile beş yıl süre boyunca bu okullara öğrenci alınacak olması sonucu, 10 yıl gibi bir sürede lisans derecesine sahip olmayan kişilerinde hemşire ünvanı alması anlamına gelmektedir. Hemşirelik ön lisans programları, 1996 yılında hemşirelik eğitiminin lisans düzeyinde yapılması kararından sonra öğrenci alımını durdurmuştur ve hemşirelik eğitimi lisans düzeyine dönüştürülmüştür. Bu tarihten itibaren SHMYO' larında Laboratuvar Teknikerliği, Tıbbi Dökümantasyon ve Sekreterlik, Ambulans ve Acil Bakım Teknikerliği, Anestezi Teknikerliği gibi alanlarda ön lisans eğitime devam edilmektedir (Kocaman 2006).

Türkiye'de hemşirelikte yüksek öğretim programı, 1955 yılında Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu ile başlamıştır. İstanbul Bilim Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu'nun 2006 yılında açılması ile hemşirelik yüksekokullarının sayısı 52 yılda ancak 15'e ulaşmıştır. Bu hemşirelik yüksekokullarının sekizi devlet üniversitesine, biri Milli Savunma Bakanlığı'na bağlı ve diğer hemşirelik yüksekokulları özel (vakıf) üniversitelerin okullarıdır (www.bauer.uh.edu...; Bayık, Erefe, Özsoy ve ark. 2002). Lisans eğitimi veren hemşirelik yüksekokulları Tablo 1'de gösterilmiştir.

Hemşirelikte yüksek öğrenimin yaygınlaşmamasının nedenlerinden birisi, Sağlık Bakanlığı'nda yaşanan hızlı okullaşma, yüksek okul mezunları için kadro açılmaması ve sağlık sektörünün yüksek öğrenimli hemşire talebindeki sınırlılıktır. Diğer bir neden, yüksekokulların YÖK yasasına dek Tıp Fakültelerine bağlı olmalarıdır. Hacettepe üniversitesi hemşirelik yüksekokulu 1972'de, diğerleri 1982 yılında rektörlüğe bağlı yüksekokul statüsüne kavuşmuştur. Bu döneme kadar, bu okulların yöneticileri hekimler olmuş, hemşire akademisyenler diğer disiplinlerden ve bir anlamda üniversiteden izole bir yapı içinde var olmuşlardır. Rektörlüklere bağlanma, yüksekokul müdürlerinin hemşire olması ve 1972 yılında başlayan doktora programlarıyla birlikte akademik kadroları genişlemeye başlamıştır (Kocaman 2006).

Tablo 1. Lisans Eğitimi Veren Hemşirelik Yüksekokulları

1-Devlet Üniversiteleri Hemşirelik Yüksekokulları

- 1955- Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 1961- Hacettepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 1961- İstanbul Üniversitesi Florance Nightingale Hemşirelik Yüksekokulu
- 1977- Atatürk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 1982- Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 1985- GATA Hemşirelik Yüksekokulu
- 1993- Marmara Üniversitesi ve Başkent Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 1994- Dokuz Eylül Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 1999- Gazi Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu

2- Vakıf Üniversiteleri Hemşirelik Yüksekokulları

- 1993- Başkent Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 1997- Maltepe Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 1998- Haliç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 1999- Koç Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 2002- Ufuk Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu
- 2006- İstanbul Bilim Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu

2.2. Dünya’da Hemşirelikte Lisansüstü Eğitimin Gelişimi

Dünya çapında hemşirelik doktora eğitimi 2001 yılında 183 okul tarafından yürütmektedir. Bu okulların 65’i Avrupa’da, 58’i Amerika’da, 31’i Asya’da, 18’i Asya’da ve 11’i Afrika’da bulunmaktadır (www.umich.edu...; Yavuz 2004).

Avrupa Birliği’ne üye, 33 ülke Milli Eğitim Bakanlarının katıldığı, 2003 yılında Berlin’de yapılan “Avrupa Yüksek Öğretim Kurumları Arasında Diploma ve Eğitim Sürelerinde Uyum” toplantısında, 2005 yılına kadar yüksek öğretim kurumlarında iki basamaklı bachelora ve master (yükseklisans) öğretim sisteminin

benimsenmesi önerilmiştir. Avrupa yüksek öğretim sisteminde harmonizasyon için, ikinci basamak öğretimlerini tamamlayan adayların, doğrudan doktora programlarına başlayabilmeleri ve doktora öğretimini üçüncü basamak olarak kabul edilmesi de giderek ağırlık kazanmaktadır (Hernando 2002).

Avrupa’da hemşirelik doktora eğitimi 1990’lı yıllardan günümüze hızlı bir gelişme göstermiştir. Bunun nedenlerinden birinin, temel programların üniversitelerle birleştirilmiş olması ve üniversitelerin kendi bölümlerinde akademisyen hemşire gereksinimlerinin artmış olmasıdır. Avrupa ülkelerinin çoğunda, ülkemizdeki gibi hemşirelik akademik bir disiplin olarak yer almamaktadır (Lash 2002).

Yapılan çalışmalara göre, Avrupa’da lisansüstü eğitim veren pek çok ülkede sürekli eğitim ve mezuniyet sonrası eğitim aktiviteleri için olanaklar sınırlıdır. Avrupa’da hemşireler için lisansüstü eğitim beş kategoride tanımlanmaktadır (Gonzales ve Wagenaar 2005):

1. Liderlik, yönetim ve sağlık hizmetleri idaresi,
2. Uygulama yeterliliği olan yada klinik hemşire uzmanlığı,
3. Genel hemşirelik çalışmaları,
4. Sağlık da araştırma metotları,
5. Hemşire eğitimidir .

Parse, hemşirelik doktora programlarını; hemşirelik felsefe doktorası (PhD), hemşirelik bilim doktorası (DNS/DNSc) ve eğitim doktorası (EdD) olarak sınıflandırmıştır. Hemşirelik felsefe doktorası felsefi temellidir, özgün araştırmaları gerektirir ve mezunlarını araştırmacı olmak üzere yetiştirir. Hemşirelik bilim doktorası, uygulama alanlarına odaklanır, araştırmalar uygulamaya yöneliktir. Eğitim doktora programları ise eğitim-öğretim ve yönetim alanlarında çalışan hemşireler için hazırlanmıştır (Bunkers 2002). Bilim doktorası daha çok mesleki ya da profesyonel doktora olarak tanımlanırken: felsefe doktorası, araştırma odaklıdır ve akademik doktora olarak tanımlanmaktadır (<http://www.aacn.nche.edu...>).

benimsenmesi önerilmiştir. Avrupa yüksek öğretim sisteminde harmonizasyon için, ikinci basamak öğretimlerini tamamlayan adayların, doğrudan doktora programlarına başlayabilmeleri ve doktora öğretimini üçüncü basamak olarak kabul edilmesi de giderek ağırlık kazanmaktadır (Hernando 2002).

Avrupa’da hemşirelik doktora eğitimi 1990’lı yıllardan günümüze hızlı bir gelişme göstermiştir. Bunun nedenlerinden birinin, temel programların üniversitelerle birleştirilmiş olması ve üniversitelerin kendi bölümlerinde akademisyen hemşire gereksinimlerinin artmış olmasıdır. Avrupa ülkelerinin çoğunda, ülkemizdeki gibi hemşirelik akademik bir disiplin olarak yer almamaktadır (Lash 2002).

Yapılan çalışmalara göre, Avrupa’da lisansüstü eğitim veren pek çok ülkede sürekli eğitim ve mezuniyet sonrası eğitim aktiviteleri için olanaklar sınırlıdır. Avrupa’da hemşireler için lisansüstü eğitim beş kategoride tanımlanmaktadır (Gonzales ve Wagenaar 2005):

6. Liderlik, yönetim ve sağlık hizmetleri idaresi,
7. Uygulama yeterliliği olan yada klinik hemşire uzmanlığı,
8. Genel hemşirelik çalışmaları,
9. Sağlık da araştırma metotları,
10. Hemşire eğitimidir .

Parse, hemşirelik doktora programlarını; hemşirelik felsefe doktorası (PhD), hemşirelik bilim doktorası (DNS/DNSc) ve eğitim doktorası (EdD) olarak sınıflandırmıştır. Hemşirelik felsefe doktorası felsefî temellidir, özgün araştırmaları gerektirir ve mezunlarını araştırmacı olmak üzere yetiştirir. Hemşirelik bilim doktorası, uygulama alanlarına odaklanır, araştırmalar uygulamaya yöneliktir. Eğitim doktora programları ise eğitim-öğretim ve yönetim alanlarında çalışan hemşireler için hazırlanmıştır (Bunkers 2002). Bilim doktorası daha çok mesleki ya da profesyonel doktora olarak tanımlanırken: felsefe doktorası, araştırma odaklıdır ve akademik doktora olarak tanımlanmaktadır (<http://www.aacn.nche.edu...>).

Ketefian ve Redman'a göre doktora eğitimi, Dünya'da "Avrupa Modeli" ve "Kuzey Amerika Modeli" olarak sınıflanmaktadır. Avrupa modelinde, öğrenciler araştırma projelerinde bireysel olarak çalışırlar, Kuzey Amerika modelinde ise, öğrenciler fakülte üyelerinin denetimi altında araştırma projelerini gerçekleştirirler. Ketefian ve Redman sınıflamasına göre; Türkiye'de uygulanan doktora eğitim programı Brezilya, Kanada, Amerika, Venezuela, Kore'de uygulanmakta olan doktora eğitimi "Pan Amerikan" modelidir (Ketefian, Neves, Gutierrez ve ark. 2001).

Amerika ve İngiltere'de klinik uzmanlığı artırıcı, uygulamaya odaklı DNSc derecesi benimsenmektedir (Ketefian, Neves, Gutierrez ve ark. 2001). Ülkemizdeki hemşirelik doktora programları "Pan Amerikan" modelde yer aldığından, yapı ve içerik açısından mesleki doktora programı (DNS) ile eğitim doktora programının (EdD) karması bir müfredat yapısına sahip olduğu söylenebilir (Kocaman 2006).

Danimarka, Finlandiya, Norveç, İsveç, Almanya, Yunanistan, İsrail, Hollanda, Polonya, İngiltere, Slovenya, İspanya gibi Avrupa ülkeleri ile Afrika, Japonya, Avusturya ve Yeni Zellanda'da "Avrupa Modeli" uygulanmaktadır (Hamrin 1997; Ketefian 2002). Avrupa modelinde ön görülen doktora dereceleri, PhD (Doctor of Philosophy), DN (Doctor of Nursing), DNSc (Doctor of Nursing Science) ve DSN(Doctor of Science in Nursing)'dir (Özyurda 2003). Norveç'te diğer ülkelerde PhD eş olan "Doctor Polit Degree" verilmektedir. İsveç'te ilk yıllarda hemşirelik alanında doktora eğitimi psikoloji, sosyoloji pedagoji gibi alanlar içinde yapılmaktaydı. Günümüzde ise, hemşirelikte doktora eğitimi İsveç Tıp Fakültesine ait olan "Tıp Bilimleri Doktorası" şeklinde sürdürülmektedir. Bu programlar PhD olarak da çevrilebilmektedir. Hekimler, hemşireler, fizyoterapistler aynı yerde eğitim görmektedirler. Polonya'da Tıp Akademisine ait Doğal Bilimler, Biyolojik Bilimler yada Tıp Bilimleri Doktorası vardır. Bu dereceler, Tıp akademileri üniversitelerden ayrı şekilde sınıflanmaktadır. Avrupa'da lisansüstü eğitime giriş için farklı kriterler uygulanmaktadır. Çoğu ülkede doktora başlamak için, master diploması gerekirken, İsveç, Büyük Britanya ve İsrail' de lisans derecesi ile de doktora programlarına başvurulabilmektedir (Hamrin 1997).

2.3. Türkiye'de Hemşirelik Lisansüstü Eğitimin Gelişimi

Hemşirelikte yüksek lisans eğitimi (bilim uzmanlığı) 1968 yılında, hemşirelikte doktora eğitimi ise 1972 yılında Hacettepe Üniversitesinde başlanmıştır

(Evans 2006). Bu tarihlerden itibaren, Türkiye’de meslekte bilim uzmanlığı (Msc) ve doktora (PhD) ünvanları verilmektedir (Yürügen 2005). Sağlık bilimleri fakültesine bağlı olan yüksekokullar, 1972 yılında yapılan bir düzenleme ile doğrudan rektörlüğe bağlı hale getirilmiş, diğer yandan da mezuniyet sonrası eğitim fakültesince yürütülmekte olan lisansüstü eğitim programlarından tıp ve sağlık bilimlerine ait olanlar sağlık bilimleri enstitüsüne bağlanmıştır (Erdil ve Bayraktar 2001; Kaçmaz 2001).

Ülkemizde, hemşirelik doktora ve bilim uzmanlığı programları hemşirelik anabilim dallarında açılmaktadır. Hemşirelik yüksek lisans programları, daha çok öğrenciyi doktora eğitimine hazırlayan, araştırma becerisi kazandıran programlardır . Araştırmacı yetiştirmek, hemşirelik ve hemşirelik uygulamalarını bilimsel bilgiye dayandırmak doktora programları ile sağlanmaktadır. Üniversiteler ve ilgili bilim dalları doktora programları ile kendi alanlarında değişimin öncüsü olma ve ürettikleri bilgilerle toplumsal gelişime katkıda bulunma görevini yerine getirirler. Aşırı uzmanlaşma, hemşirelik bilgi ve uygulamalarına da yansıdığı için sadece akademisyenler değil, alanda çalışan hemşireler de lisansüstü eğitim programlarına başvurmaktadır (Kocaman 2006).

Hemşirelikte sekiz anabilim dalında, yüksek lisans ve doktora programları yürütülmektedir. Hemşirelikte lisansüstü eğitim; Hemşirelik Esasları, İç Hastalıkları Hemşireliği, Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği, Doğum ve Kadın Hastalıkları Hemşireliği, Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği, Halk Sağlığı Hemşireliği ve Psikiyatri Hemşireliği, Hemşirelikte Yönetim ve Hemşirelikte Öğretim anabilim dallarında yüksek lisans ve doktora eğitimi yapılmaktadır (Erdil ve Bayraktar 2001). Onkoloji Hemşireliği, Acil, Yoğun Bakım Hemşireliği ve Enfeksiyon Kontrol Hemşireliği alanlarında ise yüksek lisans eğitimi yapılmaktadır (Kocaman 2006).

Hemşirelik Yüksekokulları’nın sekizinde yüksek lisans ve yedisinde doktora eğitimi yürütülmektedir. Bu okullar ; Hacettepe, Ege, İstanbul, Marmara, Atatürk, Cumhuriyet, Dokuz Eylül ve Gazi Üniversitesi hemşirelik yüksekokullarıdır. Cumhuriyet ve Gazi üniversitesi hemşirelik yüksekokullarında sadece, yüksek lisans programı yürütülmektedir. Bu programlardan günümüze kadar 824 yüksek lisans, 311 doktora öğrencisi mezun olmuştur, 2007 yılında 361 yüksek lisans, 82 doktora öğrencisi hala öğrenimlerine devam etmektedir (<http://osym.gov.tr...>).

2.4. Lisansüstü Eğitimin Kazanımları

Öğretim elemanları için 2000 Yılı Avrupa Bölge Stratejilerinde, üniversitede öğretmenlik yapmak için, gerekli diploma derecesine (lisansüstü eğitim) sahip olmaları gerekliliği ifade edilmiştir. Çünkü, mesleki bilgi ve becerilerin devamının sağlanabilmesi için lisansüstü eğitim gereklidir (Simsen, Holroyd, Sellick K 1996). Yüksek lisans eğitimi; kişinin bir bilim alanında belirli bir bilgi ve beceri edinmesi, bilimsel araştırma yada sanatsal çalışma yapmasını ve bilgiye ulaşma yollarını bulabilmesini, bilgiyi değerlendirmesini ve yorumlamasını, mesleki bilgileri etik kurallar çerçevesinde uygulayabilmesini sağlar (Erdil ve Bayraktar 2001; Jennifer ve Boore 1995; Leegwater ve Vercruysse 2003). Doktora eğitimi kişiye bağımsız araştırma yapma, bilimsel olayları geniş ve derin bir bakış açısı ile irdeleyebilme, yeni sentezlere ulaşmak için gerekli adımları belirleyebilme ve ortak çalışmaya dayalı ve yeni teknolojilere uyum sağlayabilecek bilgi ve beceriye sahip olmayı amaçlar (Tosun 2006).

2.5. Türkiye’de Lisansüstü Eğitim Giriş Kriterleri

Lisansüstü eğitim, 2547 sayılı Kanun’un 65. maddesi hükmü gereğince Üniversitelerarası Kurul tarafından hazırlanan yönetmelik ile düzenlenmektedir. 2547 sayılı Yükseköğretim Yasası’nın amacı, yükseköğretimle ilgili amaç ve ilkeleri belirlemek ve bütün yükseköğretim kurumlarının ve üst kuruluşlarının teşkilatlanma, işleyiş, görev, yetki ve sorumlulukları ile eğitim- öğretim, araştırma, yayın, öğretim elemanları, öğrenciler ve diğer personel ile ilgili esasları bir bütünlük içinde düzenlemektir (www.yok.gov.tr...).

Yükseköğretim Genel Kurulunun 2 Şubat 2007 günü yaptığı toplantıdan önce, bir kişinin yüksek lisans programlarına başvurabilmesi için; lisans diplomasına, doktora programlarına başvurabilmesi için ise; yüksek lisans diplomasına sahip olması ve ÖSYM tarafından merkezi olarak yapılan Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı’ndan (LES) başvurduğu programın puan türünde en az 45 standart puan almak koşuluyla ilgili senatoca belirlenecek LES standart puanına sahip olması gerekmektedir. Lisansüstü eğitim programlarına öğrenci kabulünde, LES puanının yanı sıra gerekirse, lisans not ortalaması ve mülakat sonucu da değerlendirilmektedir. Aynı zamanda anabilim dalları yalnızca LES puanı ile de öğrenci kabul edebilmekteydi (www.yok.gov.tr...).

Yükseköğretim Genel Kurulu'nun 2 Şubat 2007 günü yaptığı toplantı da, yükseköğretim kurumlarında öğretim elemanı kadrolarına atanmak için yapılması gereken sınav ile LES'nin birleştirilmesine ve yeni sınavın adının "Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı (ALES)" olması kararlaştırılmıştır (www.yok.gov.tr...).

Yapılan değişikliğe göre, lisansüstü programına başvurabilmek isteyen kişi başvurduğu lisansüstü programın puan türünde en az 55 ALES (lisans diplomasıyla doktora veya sanatta yeterlik programına başvuracaklar için en az 70 ALES puanı) puanını alması gerekmektedir (<http://www.osym.gov.tr>...).

ALES standart puanının yanı sıra, öğrenciden beklenen diğer koşullar yabancı dilde başarı göstermesidir. Lisansüstü eğitimi için gerekli yabancı dil sınavları, Kamu Personeli Yabancı Dil Bilgisi Seviye Tespit Sınavı (KPDS), Üniversitelerarası Yabancı Dil Sınavı (ÜDS) ile bu sınavlara eş kabul edilen yabancı dil sınavlarıdır. Lisansüstü programlara başvurmak isteyen kişilerin ÜDS ve KPDS sınavlarından en az 50 puan alması gereklidir. Ayrıca, kişilerin lisans not ortalaması, mülakat sonucu da değerlendirilebilir ve referans mektubu, neden lisansüstü eğitim yapmak istediğini belirten kompozisyon lisansüstü programlara başvurmak isteyen kişilerden istenir (www.yok.gov.tr...).

2.6. Dünya'da Araştırma Görevliliği

Dünyanın farklı kesimlerinde araştırma görevlisi tipleri olmasına rağmen ABD'de yükseköğretim kurumlarının yapısından dolayı araştırma görevliliği yerine asistan modeli uygulanmaktadır.

ABD'de de asistanlık türleri okuldan okula değişmekte, her okul bir veya daha fazla türde asistanlık sunabilmektedir. Bunlar arasında en çok rastlanılanlar; öğretim asistanlığı (teaching assistantship), araştırma asistanlığı (research assistantship) ve genel asistanlık (graduate assistantship)'dir. Asistanların görev ve sorumlulukları asistanlığın türüne göre değişmektedir. Asistanlar öğrencilere derslerinde yardım etmekten, öğretim üyelerine projelerinde yardımcı olmaya kadar birçok görev yerine getirirler (<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr>...).

2.6.1. Öğretim Asistanlığı (Teaching Assistantship)

Eğitim Kurumunun, asistanın tüm masrafları karşıladığı ve bunun karşılığında lisans sınıflarına belli bir dersi anlatmasını gerekli gördüğü bir asistanlık

türüdür. Öğretim asistanlığı yapan kişi öğretim üyelerine derslerde yardımcı olmaktadır. Asistan, uzman olduğu alana ait en temel derslerden birini ya da bu derslerden birinin problem çözme veya tartışma sınıflarından sorumlu olunur, bazı küçük sınavları kontrol etmesi istenir. Asistanın aylık ücreti, kurumun genel kasasından ödenir (<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr...>).

2.6.2. Araştırma Asistanlığı (Research Assistantship)

Araştırma asistanlığı , öğretim üyelerine araştırmaları sırasında kütüphane araştırması ve veri analizi gibi konularda yardımcı olduğu bir asistanlık türüdür. Araştırma asistanının maaşını kurum öder. Araştırma asistanı olarak seçilecek öğrencilerin çalışacakları konular hakkındaki birikimleri ve araştırma tecrübeleri önem taşır. Lisans ya da yüksek lisans ortalamasının yüksek olması, daha önce yapılmış olan bir araştırma projesi, doktora için asistanlık alımında verilecek kararları büyük ölçüde etkiler (<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr...>).

Genellikle ilk seneler için kişilere araştırma asistanlığı verilmez. Öncelikle asistanın alanında birkaç ders alıp ondan sonra araştırma yapması beklenir . Araştırma asistanı olarak çalışan öğrenciler genellikle danışman bir öğretim üyesinin gözetiminde araştırma yapmaktadır. Öğretim üyelerin, araştırma asistanlarının gelirleri iki grupta toplanır. Birinci grup, okulun öğretim üyelerine araştırmalarda kullanmak için ayırdığı ödenektir. Ayrılan ödeneklerin bir kısmıyla araştırma asistanlarının eğitim masrafları ve maaşları ödenir. İkinci grup ise özel şirketlerden ya da devlet kuruluşlarından alınan projeleri öğretim elemanlarının gelirlerini oluşturur. Bu kuruluşlar, yapılan araştırma karşılığında okullara belli miktarlarda ödenek sağlarlar. Bu paranın bir kısmıyla projede çalışan öğrencilerin eğitim masrafları ve aylık maaşları karşılanır (<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr...>).

2.6.3. Genel Asistanlık (Graduate Assistantship)

Eğitim kurumu genel asistanın her türlü harcamasını karşıladığı, maaş ödediği ve karşılığında öğretim ve araştırma konuları dışında bir öğretim üyesine yardımcı olmasını beklediği bir asistanlık türüdür . Genel asistanlar belli bir konuya eğilmeyip, öğretim üyelerine ve bağlı oldukları bölümün genel işlerine yardım etmekle yükümlüdürler (<http://www.mevzuat.adalet.gov.tr...>).

2.7. Türkiye’de Araştırma Görevliliği

Araştırma Görevliliği; lisansüstü eğitim, öğretimi teşvik amacına dayalı ve yüksek lisans veya doktora/sanatta yeterlik/tıpta uzmanlık eğitimi süresi ile sınırlı olarak sürdürülen yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan geçici bir öğretim üyesi yardımcılığı görevidir (Bayık 1993). Ülkemizde araştırma görevlileri 2547 Sayılı Yüksek Öğretim Kanun’un 33/a, 35. ve 50/d maddelerine göre görevlerini sürdürürler.

Daimi kadroda görev yapan araştırma görevlileri (33/a) : Üniversitelerde doktora ya da tıpta uzmanlığını alan bilim insanlarına verilen kadro türüdür. Bu kapsamda görevlendirilen araştırma görevlileri ilgili anabilim veya ana sanat 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 atanan öğretim yardımcılarıdır (Bayık 2001). YÖK, 1990’lı yılların sonlarında 33. madde çerçevesinde araştırma görevlisi alma uygulaması yerine, araştırma görevlilerini 2547 sayılı yasanın “Lisansüstü Öğretim” başlığı altında düzenlenen 50/d maddesine göre istihdam etmeye başlamıştır (Yiğiter 2006).

Tahsisli kadroda görev yapan araştırma görevlileri (50/d): Lisansüstü eğitim programlarına kayıtlı olan öğrencilere tahsis edilen kadrolardır. Lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, her defasında bir yıl olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarına atanmaktadırlar (www.tuba.gov.tr...).

Yüksek Öğretim Kanunu’nun 35. maddesi ile görevlendirilen araştırma görevlileri: Araştırma görevlisi kadroları, araştırma veya doktora çalışmaları yaptırmak üzere başka bir üniversiteye, Yükseköğretim Kurulunca geçici olarak tahsis edilebilmektedir. Doktora veya tıpta uzmanlık veya sanatta yeterlik payesi alanlar, bu eğitimin sonunda kadrolarıyla birlikte kendi üniversitelerine geri dönerler (www.yok.gov.tr...).

Öğretim Üyesi Yetiştirme (ÖYP) kapsamında görevlendirilen araştırma görevlileri: ÖYP ülkenin ihtiyacı olan öğretim üyelerinin yetiştirilmesine katkıda bulunmak amacıyla, 2547 sayılı Yüksek Öğretim Yasasının yurtdışı ve yurtiçi doktora öğrenimini kapsayan 33. ve 35. maddelerinin harmanlanması ile geliştirilmiş

yeni bir modelidir. Araştırma görevlileri eğitim sürecinin sonunda kendi üniversitesine geri dönmektedir (www.oyp.metu.edu.tr...).

Yükseköğretim kurumlarının başarılı olabilmeleri nitelikli bir öğretim kadrosu ile ilişkilidir. Yükseköğretim kurumları, kendilerinin ve yeni kurulmuş ve kurulacak diğer yükseköğretim kurumlarının gereksinimi için yurtiçinde ve dışında, kalkınma planı ilke ve hedeflerine, YÖK'nun belirleyeceği ihtiyaca ve esaslara göre öğretim elemanı (araştırma görevlisi) yetiştirirler. Türkiye'de öğretim elemanı yetiştirme amacıyla dört yol izlenmektedir.

1. 33/a kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin yurtdışına doktora yapmak için gönderilmesi; Türkiye'de öğretim üyesi yetiştirmek için 1923'ten 1987 yılına kadar "1416 sayılı Ecnebi Memleketlere Gönderilecek Talebe Hakkında Kanun" hükümleri uyarınca Milli Eğitim Bakanlığı'nca (M.E.B) yurtdışına yüksek lisans ve doktora yaptırılmak üzere öğrenci gönderildi ve 1987 yılında 2547 sayılı kanunun 33. maddesinde yapılan bir değişiklikle üniversiteler tarafından da yurtdışına lisansüstü öğrenim yapmak için Araştırma Görevlisi gönderilmeye başlandı. Günümüzde yurtdışına lisansüstü öğrenim için gönderilen öğrencilerin bir kısmı 1416 sayılı kanun hükümlerine göre, bir kısmı da 2547 Sayılı kanunun 33. maddesine göre gönderilmektedir (Erçetin 1997).

2. Üniversiteler bünyesinde doktora eğitimi yaptırılması

3. Bir üniversite adına diğer bir üniversiteye lisansüstü eğitim almak amacıyla araştırma görevlilerinin gönderilmesi (35. madde ile görevlendirme) ; Gelişmekte olan üniversitelerin öğretim üyesi gereksinimini karşılamak amacıyla bu üniversitelerin araştırma görevlilerini yurtiçindeki gelişmiş üniversitelerde lisansüstü öğretim yaptırılmasını düzenleyen "Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversitede Lisansüstü Öğretim Gören Araştırma Görevleri Hakkında Yönetmelik" 1983 tarihinde çıkarılmıştır (52). Bu uygulama ile Türkiye'nin öğretim üyesi açığını kapatmak için nitelikli öğretim elemanı yetiştirmek ve işbirliği kapsamında herhangi bir alanda güçlü olan bir üniversitenin birikiminden diğer üniversitelerin yararlanılması amaçlanmaktadır (Erçetin 1997; www.oyp.metu.edu.tr...).

4. Öğretim Üyesi Yetiştirme (ÖYP) programı ile öğretim elemanları yetiştirilmesi ; ÖYP ile, üniversitelerde bilim ve teknoloji üretilirken diğer yandan da öğretim üyesi yetiştirilmektedir. ÖYP'ı 9 Temmuz 2001 tarihinde imzalanan çerçeve bir protokol ile başlanmıştır. Yurtiçi-yurtdışı bütünleştirilmiş doktora programı olarak işleyen modelin en önemli özelliklerinden birisi, mezun olan öğretim elemanının kendi

üniversitesine tez danışmanı ile hazırladığı bir araştırma projesi ile dönmesi ve orada da ortak araştırmalara devam etmesidir. Üniversiteler arasında yapılan çerçeve; protokollere dayanan ÖYP'nin işletilmesi, bu üniversitelerin öğretim üyelerinden ve yöneticilerinden oluşturulan ortak komisyon ve jürilerce gerçekleştirilmekte, finansmanı Devlet Planlama Teşkilatı tarafından sağlanmaktadır (www.oyp.metu.edu.tr...).

2.8. Araştırma Görevlisi Kadrosuna Atanma

Araştırma görevliliğine atanma, lisans düzeyinde öğrenim gördükten sonra, yükseköğrenim kurumlarında yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlik veya tıpta uzmanlık öğrenimi yapmak isteyenlerden geçici olarak öğretim yardımcılığı kadrolarına atanacakların hak ve yükümlülükleri ile tıpta uzmanlık öğrencilerinin giriş sınavları hakkındaki usul ve esaslar 2547 sayılı Kanun'un 50. ve 65. maddelerine göre Üniversitelerarası Kurul tarafından hazırlanan Yönetmelik ile düzenlenmektedir (www.yok.gov.tr...).

“Bazı Akademik Kadrolara Öğretim Elemanı Dışındaki Kadrolardan Naklen Yapılacak Atamalarda ya da Açıkta Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında ki 05/09/2006 tarih, 26280 sayılı Resmi Gazete’de yayınlanan yönetmelikte yükseköğretim kurumlarında öğretim görevlisi, okutman, araştırma görevlisi, uzman, çevirici ve eğitim öğretim planlamacısı kadrolarına açıktan veya öğretim elemanı dışındaki kadrolardan naklen atanabilmek için ÖSYM tarafından yapılacak ALES’inde 100 üzerinden en az 70 puan alınması gerekliliği hükmü getirilmiştir (<http://www.osym.gov.tr>...). Araştırma görevlisi kadrosuna atanacak kişilerin sahip olması gereken kriterler, ALES standart puanını alması, ilgili senatonun belirlediği yabancı dil puanına sahip olması ve yine ilgili üniversite tarafından istenen en son bitirilen eğitim derecesi başarı notuna sahip olunmasıdır (www.yok.gov.tr...).

Sınavda başarılı olan öğrenciler, yüksek lisans, sanatta yeterlilik, doktora ve tıpta uzmanlık öğrencilerinin 2547 Sayılı Kanunun 50/d maddesine göre öğretim yardımcısı kadrolarına atanmaları her defasında en fazla bir yıl süre, 2547 Sayılı Kanunun 33/a maddesine göre atamalarda 3 yıl süre ile, 50/d maddesine göre; atamalarda 1 yıl süre ile atama yapılır (www.yok.gov.tr...). Araştırma görevlilerinin görev süreleri eğitim-öğretim süreleriyle sınırlıdır. Bu süreler;

- a)Yükseklisans-doktora programlarında kayıtlı öğrenciler için en fazla 6 yıl,
- b)Doktora programlarında kayıtlı öğrenciler için en fazla 4 yıl,
- c)Yükseklisans programlarında kayıtlı öğrenciler için en fazla 2 yıl'dır.

Ancak zorunlu hallerde ve gerekçeli olmak koşuluyla bu sürelerin: yüksekisans-doktora programları için 2 yıl, doktora programları için 2 yıl ve yüksekisans programları için de 1 yıl daha uzatılması mümkündür. 2547 sayılı Kanun'un 50/d maddesine göre öğretim yardımcılığı kadrolarına geçici olarak atanıp, öğrenimleri bittiğinde kadro ile ilişkileri kendiliğinden kesilir (www.yok.gov.tr...).

2.9. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Esasları

Üniversitelerde görev yapan araştırma görevlileri devamlı statüde görev yapmaktadırlar. Devamlı statüde bulunan öğretim üyeleri (yardımcı doçent) ile aylıklı öğretim yardımcıları en az devlet memurları için kabul edilmiş olan haftalık çalışma süresi kadar (40 saat) bir süre eğitim-öğretim, bilimsel araştırma, uygulama ve yönetim görevleriyle üniversite organlarınca verilen diğer görevleri yapmakla yükümlüdürler (www.yok.gov.tr...).

Öğretim yardımcısı kadrolarına geçici olarak atanan yüksek lisans, sanatta yeterlik, doktora ve tıpta uzmanlık öğrencilerinin “Lisansüstü Öğretim Görenlerden Öğretim Yardımcısı Kadrolarına Atanacakların Hak ve Yükümlülükleri ile Tıpta Uzmanlık Öğrencilerinin Giriş Sınavları Hakkında Yönetmelik” de belirtilen görevleri şunlardır (www.yok.gov.tr...):

- a) Yüksek lisans, sanatta yeterlik, doktora ve tıpta uzmanlık öğrencileri için ilgili fakülte, yüksekokul, bölüm, anabilim veya bilim dalı tarafından gerekli görülen bilimsel çalışmaları yapmak,
- b) Kadroyu tahsis eden rektörlük, fakülte, yüksekokul, konservatuvar veya enstitünün yürürlükte olan yönetmelik ve yönergelerinde öngörülen görevler ile bağlı oldukları bölüm, anabilim dalı veya bilim dalının vereceği eğitim, araştırma ve uygulama ile ilgili görevleri yapmak,
- c) Üniversite, fakülte, yüksekokul, konservatuvar veya enstitünün organlarınca ve ilgili bölüm, anabilim dalı ve bilim dalı başkanlarınca verilecek diğer görevleri yapmak,
- d) Öğretim yardımcısı kadrolarına geçici olarak atanan yüksek lisans, doktora, sanatta yeterlik, tıpta uzmanlık öğrencileri, üniversite ve üniversiteye bağlı kuruluşlar dışında resmi veya özel, sürekli veya geçici hiçbir görev kabul edemezler .

Araştırma görevlilerinden beklenen başlıca görevler; öğretim üyelerine, derslerle ilgili uygulama, laboratuvar vb. çalışmalarda, ödev, proje vb. değerlendirmede, sınav gözcülüğünde, araştırma ve deneylerde, öğrenci danışmanlığı ve kayıt işlerinde yardımcı olmak ve kayıtlı olduğu lisansüstü programlardaki derslerde ve tezde başarılı olmaktadır. Araştırma görevlileri bağımsız olarak ders veremezler, sınav değerlendiremezler, not veremezler (Acar, Nemutlu, Gürhan 2004).

2.10. Araştırma Görevlilerinin Sorunları

Üniversiteler, genç, fikir sahibi ve yüksek kapasiteli insanların bulunduğu ortamlardır. Araştırma görevlileri, günümüze hiçbir gelecek öngörüsüne ve mesleki güvenceye sahip olmaksızın, sınırlı maddi olanaklarla hayatını sürdürmeye, bir yandan kendilerini yetiştirmeye ve lisans üstü çalışmalarını layıkiyle tamamlamaya uğraşırlarken; bilimsel özerklik içerisinde hareket edebileceklerini, özgür düşünceli bir bilim insanı olarak yetişebileceklerini beklemek ileri derecede iyimserlik olarak bakılmaktadır (www.asistanlar.org...). Araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu sorunlar bir bütün olarak üniversite sisteminin sorunlarıdır (Kaymak 2007).

Bu bölümde, araştırma görevlilerinin sorunları; kadro sıkıntısı, ekonomik sorunlar, eğitim sorunları, çalıştıkları kurumdan kaynaklanan sorunlar, görev tanımlarındaki belirsizlik, özgür düşünme ve düşündüğünü ifade edememe, temsil ve örgütlenememe hakkının olmayışı şeklinde ele alınmıştır.

2. 10. 1. Kadro Sorunları

Üniversitelere yeterli araştırma görevlisi kadrosunun tahsis edilmemesi, son dönemin başta gelen sorunlarından biridir. Türkiye yükseköğretim sisteminde bugüne kadar öğretim üyesi yetiştirme boyutunda önemli çalışmalar yapılmasına rağmen üniversitelerde öğretim üyesi sayısı istenilen düzeyde değildir (Özdem 2002). Lisansüstü programlara kayıtlı öğrencilerin sayısı 2006/2007 öğretim yılında 144.664, lisansüstü eğitim programlarına kayıtlı öğrencilere tahsis edilmiş olan araştırma görevlisi kadrosu sayısı 30.497'dir (<http://osym.gov.tr...>). Bu sayı yıllar boyunca fazla değişmemiş ve lisansüstü eğitim programlarına kayıtlı öğrenci sayılarındaki artış sonucunda öğrenci başına düşen kadro sayısı görece olarak küçülmüştür (www.tuba.gov.tr...). Hemşirelik yüksekokullarında lisansüstü öğrenim gören 1.135 öğrencinin 184'ü araştırma görevlisi kadrosunda bulunmaktadır

(<http://osym.gov.tr...>). Hemşirelik yüksekokulu akademik kadrolarında henüz önemli tıkanmalar yaşanmamakla birlikte Ege, Hacettepe ve İstanbul Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokullarında öğretim üyesi kadrolarının dolduğu ifade edilmektedir (Ülker, Buldukoğlu, Aksayan 2001).

Üniversitelerde sadece profesör ve doçentlerin iş güvenceleri vardır. Oysaki iş güvencesi, Anayasa ve International Labour Organization (ILO) sözleşmelerinde yer almasına rağmen öğretim görevlileri, okutman, uzman ve araştırma görevlilerinin bu güvencenin dışında tutulması kabul edilemez bir durumdur (Özdem 2002). Araştırma görevlisi kadrolarının bir bölümü (33/a) üniversitelerde doktora ya da tıpta uzmanlığını alan insanlarına, bir bölümü de (50/d) maddesine göre lisansüstü eğitim gören öğrencilere verilmektedir. YÖK, 1990'lı yılların sonlarında 33. Madde çerçevesinde araştırma görevlisi alma uygulamasını terk ederek, araştırma görevlilerini 2547 sayılı yasanın “Lisansüstü Öğretim” başlığı altında düzenlenen 50/d maddesine göre istihdam etmeye başlamıştır.

Lisansüstü eğitimleri boyunca kendilerine tahsis edilen kadro (50/d), tahsisli kadro olduğundan araştırma görevlilerinin eğitimleri tamamlandığında kadroları geri alınmaktadır. Bu durumdaki yüksek lisans eğitimini tamamlayan araştırma görevlileri kadro tahsis süresi bitmeden ya başka bir kuruma geçiş yapabilmekte ya da üniversitede doktora eğitimine kadrosuz olarak başlamaktadırlar. Birkaç aydan birkaç yıla kadar çıkabilen bu süreç içerisinde, sadece öğrenci statüsü olan kişinin kadrosu olmadığından maaş alması da mümkün olmamaktadır. Tahsisli araştırma görevlisi kadrosu, akademisyenliği içselleştirememek, aidiyet hissinde dejenerasyon, araştırmalara odaklanamamak gibi sıkıntıları da beraberinde getirmektedir (Karataş 2006, Yiğiter 2006). Akademik bir kadro bulamayan araştırmacılar, doktora eğitimleri dışındaki alanlarda iş aramak zorunda kalmakta ve önemli bir araştırmacı potansiyeli kaybedilmektedir (www.tuba.gov.tr...).

Araştırma görevlisi kadrolarının, 2547 Sayılı Yasanın 33/a maddesindeki tanım doğrultusunda, yalnızca doktora ya da tıpta uzmanlığını alan kişilere üniversitelerdeki süregelen etkinliklerde görevlendirilmek üzere tahsisi, doktora öğrencilerine ise 50/d kadroları yerine, devlet doktora burslarının tahsisi uygun olacaktır. Ayrıca, doktora öğrencilerinin, başarılı bir biçimde eğitimlerine devam ettikleri sürece yararlanabilecekleri, ve derecelerini aldıklarında sonlanacak olan “öğretim yardımcısı” (Teaching Assistant-TA) kurumunun oluşturulması gerekebilir.

ABD’de yaygın olan bu uygulama öğrencilerin sorumluluk duygusu ve öğretim-eğitim deneyimi edinmelerine katkı sağlamaktadır (www.tuba.gov.tr...).

2.10.2. Ekonomik Sorunlar

Üniversite öğretim elemanlarının aylıklarının hesaplanmasında, devlet memurlarının aylıklarına esas olan gösterge tablosu ve katsayı dikkate alınır. Aylıkların hesabında ayrıca, bu Kanuna ekli ek gösterge cetvelinde ünvan ve derecelere göre belirlenen ek gösterge rakamları göz önünde tutulur (www.yok.gov.tr...). Araştırma görevlilerinin özlük hakları “eşit işe eşit ücret” ilkesine ters düşecek durumdadır. Yüksek lisans ve hatta doktora yapmış bir akademisyenin, aynı bölümün lisans mezunu bir devlet memurundan bile daha az maaş alması çelişki yaratmaktadır. Bunun yanında, pratikte mesaisi ve stabilitesi olmayan akademisyenliğin zorunlu kıldığı dinamik bir çalışma performansı ve özverinin ise herhangi bir kamu kurumunda eşdeğerini bulmak oldukça zordur. Maddi açıdan yaşanan sorunlar; popüleritesi yüksek olan bölümlerde araştırma görevlisi bulamamak, üniversite dışında istihdam olanağı düşük bölümler için ise yalnızca bir istihdam kurumu olmak sonucunu beraberinde getirmektedir (Karataş 2006). Genel ekonomik koşullarla birlikte üniversitelerdeki akademik ve yönetsel ortam göz önüne alındığında akademik personelin mesleklerinden ayrılmaya veya bu mesleği ikinci bir iş olarak yapmaya başladıkları gözlemlenmektedir. Bu durum ise, eğitimde genel kaliteyi düşürmekte ve istenilen nitelikte insan gücünün yetiştirilmesi zorlaşmaktadır (Baş, Ardıç 2004).

2.10. 3. Eğitim Sorunları

Eğitim programlarının geliştirilmesinde ilk adım, yüksek öğretimde eğitim programı geliştirmede olduğu gibi, lisansüstü eğitim veren kurumun misyon ve vizyonunu belirlemesi ve programların amaç ve hedeflerinin saptanmasıdır. Öğrencinin lisansüstü eğitim başarısı hem kendine ait hem de eğitim aldığı kurumun lisansüstü eğitim kriterlerini ne ölçüde taşıdığı ile ilişkilidir (Özyurda 2003). Lisansüstü eğitim veren kurumların ;

1. Yeterli nicel ve nitel oranda öğretim üyesi sayısı,
2. Etkin düzeyde kullanılabilecek alt yapı olanakları,

3. Eğitime alınacak öğrencilerin seçiminde kullanılacak objektif ölçütler,
4. Enstitülerin akreditasyonu ve belirli aralıklarla kalite ölçümleri,
5. Ders veren eğitimcilerin belirli aralıklarla anket yoluyla öğrenciler tarafından değerlendirilmesi kriterlerini taşıması gerekmektedir (Türker 1997).

Eğitim programı geliştirilirken; amaç ve hedeflere uygun zorunlu ve seçmeli derslerin ve diğer eğitim etkinliklerinin belirlenmesi ve düzenlenmesi gerekmektedir. Zorunlu dersler programın ana amacına uygun, olmazsa olmaz konulara yönelik, seçmeli dersler ise, özellikle lisansüstü programlarda öğrencinin çalışmak istediği alanlara yönelik olarak çeşitlilik göstermelidir. Ders, tez, seminer, diğer eğitim etkinliklerinin sürelerinin öğrencinin kazanması beklenen bilgi, beceri ve tutum hedeflerine göre belirlenmesi gerekir. Böylece her ders veya eğitim etkinliklerinin süresi; kullanılacak öğrenim yöntemlerine göre saptanır ve yasal öğrenim süresi içinde dağılımı belirlenir. Lisansüstü eğitimde eğitim sürecinde öğrencinin araştırma yapacağı, bilimsel bilgi birikimine ulaşacağı, bağımsız çalışabileceği, disiplinler arası ilişki ve iletişim sağlayabileceği olanakların sağlanması ve kurumun teknolojik araç ve gereçlerle donatılmış olması gereklidir (Özyurda 2003).

Birçok üniversitede de, gerçekçi bir lisansüstü eğitim için gerekli uzmanlık dallarının hepsinde ders verecek düzeyde yetkili öğretim üyesi yoğunluğu bulunmaktadır. Böylece öğrencilere anlamlı bir araştırma yürütmelerine yetecek düzeyde lisansüstü eğitim verilmemektedir. Öğrenci, modern araştırma konuları ve özellikle yöntemleri ile hiçbir temas kurmadan, daha sonraki öğretim üyeliği kariyerinde kendisine mutlaka lazım olacak konuları da görmeden tez aşamasına gelmektedir. Niteliksiz eğitim sonucunda, eğitim süreleri uzamaktadır. Son on yıl içinde, yüksek lisans programlarına kayıtlı öğrenci sayısı ile mezun olan öğrenci sayısı arasında dört kat fark, doktora programlarına kayıtlı öğrenci sayısı ile mezun olan öğrenci sayısı arasında yaklaşık 10 kat farkın bulunması eğitim sürelerinin uzadığını göstermektedir (www.tuba.gov.tr...).

Doktora öğrencilerinin araştırma projelerine destek sağlanamaması, yabancı dil seviyelerini ölçen ve akademik yükselmelerde bir kriter olarak dikkate alınan yabancı dil sınavlarına akademisyeni hazırlayacak kurslarından üniversitelerinde ücretsiz yararlanılamaması, lisansüstü giriş sınavı ve araştırma görevlisi olarak kriter olarak gösterilen LES/ ALES'in Fen Bilimleri, Sosyal Bilimler ve Sağlık Bilimleri alanında ayrılması lisansüstü eğitimin diğer sorunlarıdır (İlgın 2003; Karataş 2006). Uluslar arası düzeyde yapılacak her türlü bilimsel etkinlik yabancı dilde olup,

akademik hayatta yabancı dilin önemi açıktır. Ancak, araştırma görevlisi kadrolarına atanmada ve lisansüstü eğitime girişte yabancı dil sınavlarının şart olarak gösterilmesinin ve yıllar boyunca bu sınavların kriterlerinin yükseltilmesi sonucu, bu programlardan yararlanabileceklerin önünü kapayan yeni bir engel olacağı tahmin edilmektedir (Ülker, Buldukoğlu, Aksayan 2001).

2.10.4. Kurum Ortamından Kaynaklanan Sorunlar

Yükseköğretim kuruluşlarını doğrudan etkileyen gelişmelerden birisi teknolojiye görülen baş döndürücü değişim ve yayılmadır. Günümüzde teknoloji alanında değişim hızlı bir şekilde gerçekleşmektedir (www.yok.gov.tr...). Yükseköğretim kurumlarının eğitim teknolojisi araçlarına sahip olması büyük önem taşımaktadır. Yükseköğretim kuruluşları bilgisayar, video, CDROM gibi eğitim araçları ve internet gibi teknolojik değişikliklere ayak uyduramaması eğitim olanaklarını engelleyen önemli etmenlerden birisidir (Özdem 2002). Bilişim ve iletişim teknolojisinde yaşanan değişimlerin gerisinde kalmak istemeyen YÖK, 1999 yılında “Üniversitelerarası İletişim ve Bilgi Teknolojilerine Dayalı Uzaktan Yükseköğretim Yönetmeliği” ni çıkarmıştır. Bu yönetmelikle (www.yok.gov.tr...) ;

- Üniversitelerin eğitim-öğretim olanaklarının paylaşılmasını sağlayarak, üniversiteler arasında akademik yardımlaşmayı kolaylaştırmak,
- Bilgi ve iletişim teknolojilerinin sağladığı etkileşimli ortam , çoklu ortam olanakları ve sınırsız bilgiye ulaşabilme özellikleri sayesinde eğitimin etkinliğinin artırılması,
- Yükseköğretimi yeni öğrenci kitlelerine yaygınlaştırmak ve verimini artırmayı,
- İletişim ve bilgi teknolojilerine dayalı uzaktan öğretim ile üniversiteler arası önlisans, lisans ve yüksek lisans eğitimi yapılmasını amaçlamaktadır .

Mesleğin gelişmişliğinin göstergelerinden birisi, araştırma sayısının fazlalığıdır. Ancak, kurumların araştırma için yeterli maddi destek göstermemesi sonucu öğrencilerin araştırma yapma olanakları kısıtlanmaktadır (İlgın 2003).

2.10.5. Özlük Hakları ve Yaşanan Sorunlar

Üniversite öğretim elemanları ve üst kuruluşlar ile üniversitelerdeki memur ve diğer görevlilerin özlük hakları için 2547 Sayılı Kanun, bu Kanunda belirtilmeyen hususlar için 2914 sayılı Yükseköğretim Personel Kanununda (2547 sayılı Yükseköğretim Kanununda yer alan öğretim elemanları tanımına giren personeli

sınıflandırmak, aylıklarını ve ek göstergelerini düzenlemek, derece yükselmesi ve kademe ilerlemesinin şekil ve şartları ile idari görev ve geliştirme ödeneklerinin miktarını tespit etmek, emekli ve yabancı öğretim elemanlarının sözleşmeli olarak çalıştırılma usul ve esaslarını bildiren kanun) belirtilen hükümler uygulanır. Öğretim görevlileri, okutmanlar ve öğretim yardımcılarının giriş dereceleri “Devlet Memurları Kanunu” hükümleri uyarınca öğrenim niteliğine ve süresine göre tespit edilerek kazanılmış hak aylık derece ve kademelerine eklenmek suretiyle belirlenir. Master derecesini alanlara bir kademe, master üzerine doktora yapanlara iki kademe eklenecek şekilde uygulanır (www.yok.gov.tr...).

Araştırma görevlilerinin akademik başarı ve gelişmeleri ile görevdeki başarıları, sicil ve disiplin durumları her yıl değerlendirilir. İlgili birimler ayrıca dekanın (enstitü ve yüksekokullarda müdürün) onayı ile ilgililerden araştırma görevlileri hakkında daha kısa süreli değerlendirme raporlarını isteyebilirler. Bu değerlendirmeler “Akademik Personel Yıllık Faaliyet Raporu”nun ilgili bölümü ile yansıtılır. Araştırma görevlisi hakkında olumlu yönde yapılan değerlendirmelerde bu düşünceleri teşvik eden belgeler rapora eklenir. Bu değerlendirme raporunun ilgili fakülte, yüksekokul veya enstitü yönetim kurulunca kabulü ile, araştırma görevlilerinin görev süreleri uzatılabilir (www.hacettepe.edu.tr...).

2.10.6. Görev Tanımlarında Belirsizlik

Yükseköğretim Kanunu’nun üniversitelerin işleyişi konusunda çizdiği çerçeve, üniversitenin kendi akademik kadrosunu kendi içerisinde yetiştirmesi üzerine kurulmuştur ve Cumhuriyet tarihinin başından bu yana bu sistem işlemektedir. Yükseköğretim Kanunu’nun 33. maddesinde, araştırma görevliliği statüsünün niteliği belirtilmiş ve araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan kimse olarak tanımlanmıştır. Bu bağlamda, araştırma görevlileri, bir yandan gelecekte üniversitenin öğretim üyesi olarak yetişen, bir yandan da üniversitenin günlük işleyişi bakımından yapılması gerekli bir takım akademik ve idari işleri yerine getiren, yani, üniversitenin işleyişinde bir yandan akademik, bir yandan da idari görevler üstlenerek sürekli ve asli bir hizmet veren kişiler olarak görülmektedirler (www.bauer.uh.edu...).

“Yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevler” gibi belirsiz, her türlü yoruma açık ifade yetki sahibi idareciler veya öğretim üyelerince “ilgili diğer görevler”

ifadesinin iinin istenildiği gibi doldurulması olasıdır. Bu tanımlama, teorik olan derslere bile girmek, sınav sorusu hazırlamak, sınav kağıdı okumak, sonuçlarını ilan etmek, ğrenci yoklaması almaya gitme ve devam durumunu takip etme, ek ders formlarını doldurma vb. gibi durumları da ima etmektedir. Ders ve sınav yükünün yanında, bir araştırma görevlisinin olması gereken asli vazifesiyle bağdaşmayacak, aslında sekreteryanın görev alanındaki onlarca işin araştırma görevlilerine yüklenmesi ile de araştırma görevlileri karşı karşıya kalmaktadırlar (<http://www.aacn.nche.edu> ...; Hakkaraien, Janhonen 1997).

Öğretim elemanlarının görev tanımları ve performans değerlendirmeleri için politikalar oluşturulmalıdır. Araştırma görevlilerinin yetki, görev ve sorumluluk alanları ilgili yasa veya yönetmeliklerde açıkça tanımlanmalıdır (Karataş 2006).

Öğretim elemanlarının yeni rollere hazırlanmaları ve işe başlamaları ile ilgili stres durumlarını azaltmak için, ABD’de bazı okullarda uygulandığı gibi yüksek öğretim kurumlarında işe uyum programları düzenlenmesi gerekebilir Bu programlar genç öğretim elemanın eğitimci rolüne sosyalleşmesine , yeni bilgi teknolojilerini tanıma , kullanma ve öğretim ortamlarını tanınmasına fırsat vermektedir, 1-7 gün arasında değişebilecek bu programların şu konuları içermesi yararlı olabilir (Bayık 1993);

- Eğitim ortamı,
- Akademik çevre,
- Sosyal çevre,
- Politik çevre,
- Hemşirelikle ilgili yerel mesleki gruplar,
- Toplumsal kaynaklar konularını içermektedir.

2.10.7. Özgür Düşünme ve Düşündüğünü İfade Edememe

Üniversiteler, Anayasa’nın 130. maddesinde “ ülkeye ve insanlığa hizmet etmek üzere çeşitli birimlerden oluşan kamu tüzel kişiliğine ve bilimsel özerkliğe sahip" kurumlar olarak tanımlanmaktadır. Üniversitede yürütölen hizmet, kamusal ve hatta evrensel nitelikte bir hizmettir. Üniversitelere sağlanan bilimsel özerkliğin sebebi de budur. Üniversitelerin ve üniversitelilerin, ancak bir özgürlük ortamı içerisinde halk için ve insanlık için bilgi ve tartışma üretebilecekleri düşünölebilir. “Esnek üniversite” modeliyle modern bir fabrikadan beklenilir bir hızda,

pazarlamaya yönelik, niteliğinden çok biçimi önemseyen şablon çalışmalar üretmek teşvik edilmekte ve böylece neo-liberalizm, arzu ettiği “verimlilik” artışını üniversitelerde de yakalamaktadır (Zengin, Karahanoğulları 2006).

Akademisyenlik fıkırsel, zihinsel ve bilgiye dayalı bir donanımın zorunlu olduğu meslekten öte bir yaşam biçimidir (Karataş 2006). Oysa ki mesleki güvencesi olmayan, görevine son verileceğinden ya da sözleşmesinin yenilenmeyeceğinden kuşku duyan ve böylece sürekli olarak tedirginlik ortamı içinde bulunan bir öğretim üyesinin, bilimsel özerkliği bulunduğu, eğitim ve öğretim hizmetini yan tutmadan yürüteceği, bağımsız ve yansız olarak araştırma ve yayında bulunabileceği düşünülmemektedir (Yığiter 2006).

Farklı düşüncenin gelişmemesinin bir nedeni de, yaygın olan akademik hiyerarşinin kendisini üniversitenin her alanında hissettirmesidir. Genelde idari ve ekonomik konularda akademik hiyerarşi bütün dünyada dikkate alınarak yapılırken, bilimsel stratejilerin ve politikaların geliştirilmesinde ve projelerin değerlendirilmesinde ise bilimsel hiyerarşi ön plana çıkmaktadır. Ülkemizde akademik hiyerarşi ön planda tutulduğu için konum olarak düşük düzeydeki araştırmacıların görüşleri çoğu zaman dikkate alınmamaktadır (Ortaş 2003). Görevi araştırma olan kişiye, araştırma, sorgulama, analiz etme yeteneği kazandırılmadan ve elde ettiği sonuçları ifade edebilme hürriyetinin olduğu bir ortam hazırlanmadan bu görevin verilmesi veya bu göreve talip olması aslında büyük bir çelişkidir. Sadece araştırma görevlileri ile sınırlı olmayan bu sorun; zaten özgür düşünme yetisi daha önceki eğitim süreçlerinde kendisine kazandırılmamış, bir şekilde kazanmış olsa bile bastırılmış olması nedeniyle tam bir özgür düşünme ve düşündüğünü açıklayabilme platformundan yoksun olunmaktadır (Karataş 2006).

Fikri, vicdanı ve irfanı hür olmayanların fikir ve bilim üretmesi, dolayısıyla çağdaş uygarlık düzeyine ulaşabilmesi söz konusu değildir. Öğretim üyesinin akademik özgürlüğü olmalı, ayrıca akademik gelişimi için kendisine fırsatlar sağlanmalıdır. Öğretim elemanları düşünce üreten ve öğrenen bir organizasyonun elemanı olarak kurumu için fonksiyon görmelidir. Öğretim elemanları hak ve sorumlulukları kapsamında kendini yönetme bilinci ile üniversite ortamında, bölümlerde ve komitelerde görev alarak, toplum sorunlarının çözümünde mesleki açıdan uzman olarak görüş bildirme yönünden tutum sergilemelidir (Bayık 1993).

2.10.8. Diğer Sorunlar

Diğer sorunlar kısmında ele alınacak olan 35. madde kapsamında lisansüstü eğitimlerini bir üniversite adına başka bir üniversitede yapan araştırma görevlilerinin sorunları ile ilgilidir.

Kurumlarda, 35. Madde kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinin kadrolarını bulundukları üniversitelerden almaları, bu üniversitelerde ciddi bir kadro sorunu yaratmakta, üniversiteler kadro açısından zor durumda kalmaktadırlar. Araştırma görevlisini sekiz yıl gibi uzun bir süre başka bir üniversitede görevlendiren üniversiteler zaten sınırlı olan insan gücü ile daha da büyük eğitim ve öğrenim problemleri yaşamaktadır (www.oyp.metu.edu.tr...).

Yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamlamak üzere ortalama sekiz yıl öğrenimini yaptığı üniversitede geçirmektedir. Bunun sonucunda, kendi üniversitesine yabancılaşmakta ve ayrıca eğitimini yurtiçindeki bir üniversitede yaptığından yurtdışı deneyiminden de yoksun kalmaktadır. Uzun vadede bakıldığında bu yaklaşım ülkemizin kendi içine kapanması ve uluslararası platformlarda bilimsel açıdan gerilemesi anlamına gelmektedir (www.oyp.metu.edu.tr...).

Merkezi bir sınav sistemi ile seçilerek lisansüstü eğitim almak üzere bir üniversiteye gönderilen araştırma görevlileri gittikleri üniversitelerin öğrenci profili ile denk olmadıkları için başarı oranları oldukça düşük olmakta ve öğretim üyeleri tarafından olumlu karşılanmamaktadır. Bu öğrenciler genelde ÜDS/KPDS'ye girmedikleri için sonradan başarısız olduklarında ilişkileri kesilme durumuna gelmektedirler (www.oyp.metu.edu.tr...). Bu durumda sadece öğrencilikten ilişkileri kesilmekle kalmamakta üniversiteleri ile senet yapmış oldukları için büyük tazminatlar ödemek zorunda kalmaktadırlar (İlgin 2003).

Böylece 35. Madde uygulamaları, ne gönderen üniversite, ne gönderilen üniversite, ne de araştırma görevlisi açısından olumlu algılanmamaktadır (www.oyp.metu.edu.tr...).

3.GEREÇ VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Tipi

Araştırma, Türkiye’de devlet üniversitelerindeki hemşirelik yüksekokullarında, görev yapan araştırma görevlilerinin profilini belirlemek amacıyla tasarlanan tanımlayıcı tipte bir araştırmadır.

3.2.Araştırmanın Yeri ve Zamanı

Araştırma, devlet üniversitelerindeki sekiz hemşirelik yüksekokulunda (Atatürk, Cumhuriyet, Dokuz Eylül, Ege, Florence Nightingale, Gazi, Hacettepe ve Marmara HYO.) Ağustos 2007- Haziran 2008 tarihleri arasında yürütülmüştür.

3.3.Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Araştırma görevlilerinin sayısı, hemşirelik yüksekokullarının internet erişim adreslerinden 184 kişi olarak belirlenmiştir. Bu bilgiyi güncellemek için kurumların personel işlerinden sorumlu memurları ile telefon görüşmesi yapılarak, veriler güncellenmiş ve araştırma görevlilerinin toplam sayısı 203 olarak belirlenmiştir (Tablo 2). Araştırma da örneklem seçimine gidilmeyerek, gönüllü katılım ile tüm evrene ulaşılmaya çalışılmıştır. Evrenin %78’ine ulaşılmıştır ve her kurum için araştırmaya katılım oranı %50’nin üzerindedir. B ve E hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin tamamına ulaşılmıştır (%100). D hemşirelik yüksekokulunda katılım oranı % 93, G okulunda % 79, C okulunda %74, F okulunda % 69, H okulunda % 62 ve A okulunda katılım % 56’dır.

Tablo 2. Araştırma Evreni / Örneklemi ve Örneğe Ulaşma Durumu İle İlgili Bazı Veriler

Yüksekokullar	Araştırma evreni	Araştırmaya katılan araştırma görevlisi sayısı (Araştırma örneklemi)	Katılım %
A Hemşirelik Yüksekokulu	18	10	56.0
B Hemşirelik Yüksekokulu	15	15	100.0
C Hemşirelik Yüksekokulu	19	14	74.0
D Hemşirelik Yüksekokulu	41	38	93.0
E Hemşirelik Yüksekokulu	10	10	100.0
F Hemşirelik Yüksekokulu	36	25	69.0
G Hemşirelik Yüksekokulu	43	34	79.0
H Hemşirelik Yüksekokulu	21	13	62.0
Toplam	203	159	78.0

3.4. Araştırmada Kullanılan Gereçler

Anket Formu

Veri toplama aracı, literatür bilgisi doğrultusunda araştırmacı tarafından geliştirilmiştir (Acar, Nemutlu, Gürhan 2004; Deans, Congdon, Sellers 2003; Jennifer ve Boore 1995; Özdem 2002). Anket formu 1 derecelendirme, 3 likert tipi, 14 açık uçlu ve 34 kapalı uçlu olmak üzere toplam 52 sorudan oluşmaktadır. “Türkiye’de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili Anket Formu”, araştırma görevlilerinin sosyo-demografik bilgileri, eğitim bilgileri, kariyer planlamaya ilişkin bilgileri, araştırma görevlisi olarak kendilerini algılamaları, çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler ve kurum kültürüne ilişkin bilgileri içeren altı bölümden oluşmaktadır. Sosyo-demografik bilgiler kısmında, yaş, medeni durum, en uzun süre yaşanan yer, anne, baba ve eşe ait bilgiler ve gelir durumuna ilişkin bilgiler yer almaktadır. Eğitim bilgileri kapsamında, lisans- yüksek lisans- doktora

eğitimlerinin tamamlandığı/ devam edildiği okullara ilişkin bilgiler ve danışmandan beklentilerine yer verilmiştir. Kariyer planlamaya ilişkin, lisansüstü eğitim alma nedeni, kariyer planlama durumu ve zamanını etkili kullanmayı sorgulayan sorulara yer verilmiştir. Araştırma görevlilerinin kendilerini algılamaları kısmında, araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duydukları memnuniyet, başkalarına mesleği önerme ve kendilerinde olması gereken nitelikler sorgulanmıştır. Çalışma yaşamlarına ilişkin bilgiler olarak, Arş.Gör. olarak çalışılan yıl ve kurum, kurumlarındaki kadro türleri, iş yükleri, Arş. Gör. olarak yaşanan sorun ve çözüm önerilerini içermektedir. Kurum kültürüne ilişkin (kurumun fizik olanakları, iletişimi, vb..) olarak anket formunda 10 soru bulunmaktadır.

3.5. Veri Toplama Yöntemi ve Süresi

Veriler, her bir kişi ile yüzyüze görüşme yoluyla toplanmıştır. Veri toplama aracının doldurulması 20-25 dakika zaman almıştır.

3.6. Verilerin Analizi

Veriler SPSS (Statistical Package for Social Science) paket programı versiyon 11.5 ile değerlendirilmiştir. Verilerin analizinde;

1. Sosyo demografik verilerin sayı yüzde dağılımları,
2. Değişkenlerin normal dağılıma uygunluğunun incelenmesinde Kolmogorov Smirnov analizi,
3. Memnuniyet puan ortalamasını etkileyen ve memnuniyet puanının etkilediği değişkenlerle ilişkisi, tek yönlü varyans analizi (One-Way ANOVA) ve Kruskal-Wallis H analizi,
4. Parametrik koşulların sağlanamadığı (nominal verilerde) değişkenler arasında ilişki, χ^2 analizi ile değerlendirilmiştir.

3.7. Süre ve Olanaklar

Araştırma konusunun belirlenmesi, literatür taraması, araştırma çatısının oluşturulması ve gerekli izinlerin alınması Ocak 2007- Ağustos 2007 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. Veriler Ağustos 2007- Haziran 2008 tarihleri arasında toplanmış ve analiz edilmiştir.

3.9. Araştırmanın Etik Yönü

Araştırmanın yürütülmesi için Ege Üniversitesi ve Dokuz Eylül Hemşirelik Yüksekokulları'nın bilimsel etik kurullarından (EkI, EkVII), diğer hemşirelik yüksekokullarının yönetimlerinden yazılı/sözel izin (Ek III, Ek IV, Ek V, Ek VI, Ek VII) ve de anket formu uygulanmadan önce araştırma görevlilerine çalışmanın amacı hakkında açıklamalarda bulunulup izinleri alınmıştır. Katılımcılara verilerin gizliliğinin korunacağı ve çalışmayı reddetme haklarının olduğu temin edilmiştir. Kurum isimleri araştırma bulgularında belirtilmemiştir.

3.10. Araştırmaya Destek Veren Kurum

Bu çalışma, Ege Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonu tarafından 18.07.2007 tarihinde 2007- HYO- 02 nolu proje olarak (1.679.00 YTL tutarında) desteklenmiştir.

4. BULGULAR

4.1. Araştırma Görevlilerine İlişkin Tanıtıcı Bilgiler

Bu bölümde, araştırma görevlilerine ve yakınlarına ait sosyo -demografik özelliklere ve ekonomik durumlarına ilişkin özelliklere yer verilmiştir.

Araştırma görevlilerinin sosyo-demografik özellikleri Tablo 3’de gösterilmiştir. Araştırma görevlilerinin yaş ortalaması 29.6 ± 3.20 ve % 55.3’ü 25-29, % 35.8’i 30-34, % 7.5’i 35yaş ve üzeri iken % 1.3’ü 21-24 yaş grubunda yer almaktadır. Araştırma görevlilerinin % 52.2’si evli, % 46.5’i bekar, % 1.3’ü boşanmıştır. Sahip olunan çocuk sayısı ortalama 1.2 ± 0.46 ’dır. Araştırma görevlilerinin % 47.2’si en uzun süre büyük şehirde, % 44.0’ü şehirde yaşamıştır. Araştırma görevlilerinin % 42.8’i şu anda eşleri ve çocukları ile birlikte , % 22.0’si tek başına, % 19.5’i aileleri ve % 10.7’si arkadaşları ile birlikte yaşamaktadır.

Tablo 3 . Araştırma Görevlilerinin Sosyo-Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

ÖZELLİKLER	Sayı	%
Yaş grubu		
21-24	2	1.3
25-29	88	55.4
30-34	57	35.8
35 ve üzeri	12	7.5
Medeni durum		
Evli	83	52.2
Bekar	74	46.5
Boşanmış	2	1.3
En uzun süre yaşanılan yer		
Büyükşehir	75	47.2
Şehir	70	44.0
İlçe	12	7.5
Köy	2	1.3
Kiminle yaşadığı		
Ebeveynler ile birlikte	31	19.5
Tek başına	43	22.0
Arkadaşı ile birlikte	17	10.7
Eşi ve çocukları ile birlikte	68	42.8
Toplam	159	100.0

Araştırma görevlilerinin yakınlarına ilişkin demografik bilgiler olarak anne, baba ve eşlerinin eğitim durumları ile çalışma durumlarına ilişkin bilgilere Tablo 4’de yer verilmiştir. Çalışma durumuna ilişkin sınıflandırmada, Belek’in “Antalya’da Hekimler Statü ve Sınıf Konumu Açısından Değerlendirme” (2003) çalışmasında kullandığı meslek sınıflandırması kullanılmıştır (Belek 2003). Beyaz yakalı meslek grubunda; meslekleri için profesyonel meslek eğitimi almış ve kendi başına bağımsız çalışabilen mimar, mühendis, hekim gibi meslekler ile meslekleri için profesyonel meslek eğitimi almış ve kendi başlarına bağımsız çalışamayan öğretmen, hemşire gibi meslekler yer almaktadır. Mavi yakalı meslek grubunda memurlar, kendi hesabına çalışan sınıfında; kendi işine sahip olup yanında ücretli emek gücü istihdam etmeyen kişiler, niteliksiz emekçi sınıfında işçiler yer almaktadır. İş veren sınıfı; yanında ücretli emek gücü istihdam eden kişilerin oluşturduğu meslek sınıfıdır. Ve bu grupta, ücretsiz aile işçisi sınıfında ev hanımları yer almaktadır (Belek 2003).

Tablo 4. Araştırma Görevlilerinin Yakınlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı

Özellikler	Anne		Baba		Eş*	
Eğitim durumu	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Okur yazar değil	4	2.5	-	-	-	-
Okur yazar	22	13.8	5	3.1	-	-
İlkokul/ ortaokul	102	64.2	82	51.6	-	-
Lise	18	11.3	37	23.3	4	4.8
Fakülte /yüksekokul	10	6.3	35	22.0	55	65.5
Yükseklisans/doktora	3	1.9	5	3.1	25	29.7
Çalışma durumu						
Beyaz yakalı	5	3.1	7	4.4	67	80.1
Mavi yakalı	2	1.3	13	8.3	9	10.8
Kendi hesabına	5	3.1	15	9.4	6	7.3
Niteliksiz emekçi	2	1.3	10	6.3	1	0.6
Emekli	23	14.5	108	67.9	-	-
İşveren	-	-	6	3.7	-	-
Ücretsiz aile işçisi	122	76.7	-	-	1	1.2
Toplam	159	100.0	159	100.0	84	100.0

* Yüzdeler evli kişiler üzerinden hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin annelerinin % 64.2'si ilkokul/ortaokul mezunu, %13.8'i okur yazar, %11.3'ü lise mezunu iken, babalarının %51.6'sı ilkokul/ortaokul, %23.3'ü lise ve %22'si fakülte/yüksekokul mezunudur. Annelerinin % 76.7'si şu anda ev hanımı (ücretsiz aile işçisi), babalarının % 67.9'u emeklidir. Araştırma görevlilerinin eşlerinin % 65.5'i fakülte/yüksekokul, % 29.7'si yüksek lisans/doktora ve % 4.8'i lise mezunudur. Eşlerinin % 80.1' i yaptıkları iş için profesyonel meslek eğitimi gerektiren beyaz yakalı, % 10.8'i yaptıkları iş için profesyonel meslek eğitimi gerektirmeyen niteliksiz emekçi, %7.3'ü kendi hesabına çalışan sınıfına ait meslek grubunda yer almaktadır (Tablo 4) .

Araştırma görevlilerinin ekonomik durumlarına ilişkin özelliklerinin dağılımı Tablo 5'de gösterilmiştir. Araştırma görevlilerinin % 66.0'sı kirada, %27.7'si kendi/ailesine ait evde ikamet etmektedir. Araştırma görevlilerinin aylık şahsi kazançları ortalama $1.130.00 \pm 0.16$ YTL'dir. Araştırma görevlilerinin otomobile sahip olma durumları incelendiğine % 61.0'inin kendisine/ailesine ait otomobilleri bulunmaktadır. Araştırma görevlilerinin % 56.0'sı gelir durumlarını gelir giderden az, % 39.0'u gelir gidere denk ve % 5.0'i gelirini giderinden fazla görmektedir.

Tablo 5. Araştırma Görevlilerinin Ekonomik Durumlarına İlişkin Özelliklerin Dağılımı

ÖZELLİKLER	Sayı	%
Oturulan evin durumu		
Kira	105	66.0
Kendinin	44	27.7
Lojman	7	4.4
Diğer	3	1.9
Otomobil sahibi olma		
Var	97	61.0
Yok	62	39.0
Gelir durumu		
Gelir giderden fazla	8	5.0
Gelir gidere denk	62	39.0
Gelir giderden az	89	56.0
Toplam	159	100.0

Araştırma görevlilerine, maaşınızın % kaçını barınma, beslenme, ulaşım vb. giderlere ayırıyorsunuz sorusu sorulmuştur ve bu harcamaların % olarak ortalama dağılımı Tablo 6’da gösterilmiştir. Buna göre, araştırma görevlileri kazançlarının ortalama % 26.12’sini barınma giderlerine, % 22.05’ini beslenme giderlerine, % 12.55’ini giyim harcamalarına, % 11.98’ini ulaşım giderlerine, % 10.81’ini kişisel gelişim aktivitelerine ve % 7.6’sını sosyal kültürel aktivitelerle ayırmaktadır.

Tablo 6. Araştırma Görevlilerinin Giderlerinin Dağılımı (%)

Giderler	—	SD
Barınma	26.12	± 21.28
Beslenme	22.05	± 10.95
Giyim	12.55	± 11.05
Ulaşım	11.98	± 10.08
Kişisel gelişim aktiviteleri	10.81	± 11.10
Sosyal kültürel aktiviteler	7.60	± 6.45
Diğer	8.90	± 13.88

4.2. Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumları

Bu bölümde, araştırma görevlilerinin lisans eğitimine ilişkin olarak mezun oldukları okul türü, lisansüstü eğitim özelliklerine ilişkin olarak yüksek lisans ve doktora eğitim derecesindeki araştırma görevlisi sayısı, lisansüstü eğitimin hangi üniversitelerde ve anabilim dallarında alındığına ilişkin bilgilere ve danışman öğretim üyesinden beklentilerine yer verilmiştir.

4.2.1. Araştırma Görevlilerinin Lisans Eğitimlerine İlişkin Bilgiler

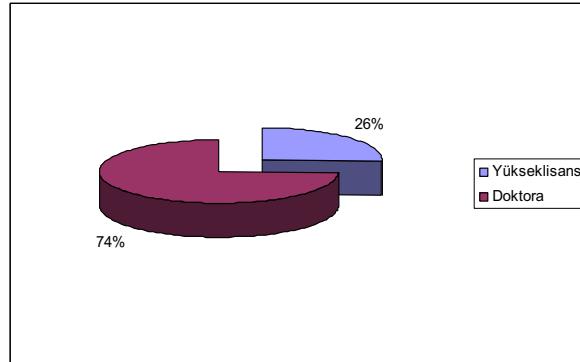
Araştırma görevlilerinin %74.8’i hemşirelik yüksekokulu , % 23.9’u sağlık yüksekokulu ve % 0.6’sı fen edebiyat fakültesi mezunudur. Araştırma görevlilerinin lisans başarı notu ortalaması 78.4±8.33’dür (Tablo 7).

Tablo 7. Araştırma Görevlilerinin Lisans Eğitimlerini Tamamladıkları Okulların Dağılımı

Lisans eğitiminin alındığı okul türü	Sayı	%
Hemşirelik Yüksekokulu	119	74.8
Sağlık Yüksekokulu	38	23.9
Diğer (Fen Edebiyat Fakóltesi)	1	0.6
Yanıtsız	1	0.6
Toplam	159	100.0

4.2.2 . Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitimlerine İlişkin Bilgiler

Bu bölümde, araştırma görevlilerinin devam ettiği lisansüstü eğitim derecesi, eğitimlerini aldıkları kurum ve anabilim dalı ve bu sürede alınan toplam ders kredi sayısı ile danışmanı olduğu öğretim üyesinden beklentilerine yer verilmiştir. Araştırma örneklemini oluşturan araştırma görevlilerinin %26'sı halen yüksekisans eğitimine, %74'ü ise doktora eğitimine devam etmektedir (Grafik 1).



Grafik 1. Araştırma Görevlilerinin Devam Ettiği Eğitim Derecesi

Tablo 8. Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitim Aldığı Kurum ve Anabilim Dalına Göre Dağılımı

Özellikler	Yükseklisans		Doktora*	
	Sayı	%	Sayı	%
Eğitim alınan üniversite				
Afyonkarahisar Kocatepe Üniversitesi	2	1.3	-	-
Abant İzzet Baysal Üniversitesi	4	2.5	-	-
Atatürk Üniversitesi	9	5.7	6	5.1
Cumhuriyet Üniversitesi	21	13.2	-	-
Çukurova Üniversitesi	1	0.6	-	-
Dokuz Eylül Üniversitesi	22	13.8	6	5.1
Ege Üniversitesi	22	13.8	38	32.2
Erciyes Üniversitesi	1	0.6	-	-
Gazi Üniversitesi	5	3.1	-	-
Gaziantep Üniversitesi	2	1.3	-	-
Hacettepe Üniversitesi	27	17.0	28	23.7
İstanbul Üniversitesi	27	17.0	30	25.4
Marmara Üniversitesi	9	5.7	10	8.5
Pamukkale Üniversitesi	1	0.6	-	-
Sakarya Üniversitesi	1	0.6	-	-
Selçuk Üniversitesi	2	1.3	-	-
Süleyman Demirel Üniversitesi	2	1.3	-	-
Yanıtızsız	1	0.6	-	-
Eğitim alınan okul türü				
Hemşirelik Yüksekokulu	142	89.3	118	100.0
Sağlık Yüksekokulu	14	8.8	-	-
Diğer (Tıp Fakültesi)	3	1.9	-	-
Eğitim alınan anabilim dalı				
Hemşirelik Esasları Hemşireliği	25	15.7	15	13.2
İç Hastalıkları Hemşireliği	19	11.9	14	12.3
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği	20	12.6	16	14.0
Kadın Hastalıkları ve Doğum Hemşireliği	21	13.2	18	15.8
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	17	10.7	14	12.3
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	19	11.9	13	11.4
Halk Sağlığı Hemşireliği	18	11.3	17	14.9
Hemşirelikte Yönetim	7	4.4	3	2.6
Hemşirelikte Öğretim	5	3.1	4	3.5
Ebelik	1	0.6	-	-
Diğer (Anatomi, Halk Sağlığı, İç Hastalıkları ABD)	3	1.9	-	-
Yanıtızsız	4	2.5	4	3.5
Toplam	159	100.0	118	100.0

*Yüzdeleler doktora eğitimi alan kişiler üzerinden hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin yüksek lisans ve doktora eğitimini tamamladıkları /sürdürdükleri kurum ve anabilim dalına ilişkin özellikler Tablo 8’de gösterilmiştir. Araştırma görevlilerinin %89.3’ü yüksek lisans eğitimlerini hemşirelik yüksekokullarında, % 8.8’i sağlık yüksekokullarında ve % 1.9’u tıp fakültesinde tamamlamış/ devam etmektedir. Anabilim dalına göre devam edilen/tamamlanan yüksek lisans eğitim durumu incelendiğinde, araştırma görevlilerinin %15.7’si hemşirelik esasları, % 11.9’u iç hastalıkları hemşireliği, % 12.6’sı cerrahi hastalıkları hemşireliği, % 13.2’si kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, % 10.7’si çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, % 11.9’u ruh sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, % 11.3’ü halk sağlığı hemşireliği anabilim dalında, % 4.4’ü hemşirelikte yönetim ve % 3.3’ü hemşirelikte öğretim bilim dalında öğrenim görmektedir.

Araştırma görevlilerinin tamamı (%100) doktora eğitimlerine altı hemşirelik yüksekokulunda devam etmektedir. Anabilim dalına göre devam edilen doktora eğitimleri incelendiğinde ise, araştırma görevlilerinin % 13.2 ’si hemşirelik esasları, % 12.3’ü iç hastalıkları hemşireliği, % 14’ü cerrahi hastalıkları hemşireliği, % 15.8’i kadın hastalıkları ve doğum hemşireliği, % 12.3’ü çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, % 11.4’ü ruh sağlığı ve hastalıkları hemşireliği, % 14.9’u halk sağlığı hemşireliği anabilim dalında, % 2.6’sı hemşirelikte yönetim ve % 3.5’i hemşirelikte öğretim bilim dalında öğrenim görmektedirler (Tablo 8) .

Yükseklisans eğitiminde alınmış olunan ders kredi ortalaması 28.3 ± 6.14 , doktora eğitiminde ise 35.2 ± 5.97 ’dir. Anabilim dalları arasında yüksek lisans ders döneminde ve de doktora ders döneminde alınan kredi sayısı arasında Kruskal-Wallis H analizine göre, istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p>0.05$) (Tablo 9). Yüksek lisans ders döneminde en fazla kredinin alındığı anabilim dalı halk sağlığı hemşireliği ve sırası ile ruh sağlığı ve hastalıkları hemşireliği ve kadın hastalıkları ve doğum hemşireliğidir. Doktora ders döneminde en fazla kredinin alındığı anabilim dalı halk sağlığı hemşireliği ve sırası ile çocuk sağlığı ve hastalıkları hemşireliği ve cerrahi hastalıkları hemşireliğidir.

Tablo 9. Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitimlerinde Aldıkları Kredi Ortalamalarının Anabilim Dalına Göre Dağılımı

Anabilim dalı	Yükseklisans kredi sayısı		Doktora kredi sayısı	
	—	SD	—	SD
Hemşirelik Esasları Hemşireliği	26.68	± 4.58	33.88	± 5.14
İç Hastalıkları Hemşireliği	27.50	± 4.62	35.37	± 7.89
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği	28.37	± 4.28	37.09	± 5.50
Kadın Hastalıkları ve Doğum Hemşireliği	28.78	± 10.35	34.05	± 4.21
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	28.50	± 6.30	37.20	± 6.97
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	29.69	± 7.80	32.33	± 5.89
Halk Sağlığı Hemşireliği	30.93	± 4.74	38.38	± 6.10
Hemşirelikte Yönetim	26.20	± 3.63	35.00	± 5.19
Hemşirelikte Öğretim	26.00	± 3.60	29.00	± 4.24
	$\chi^2 = 9.63$ $p > 0.05$		$\chi^2 = 10.83$ $p > 0.05$	
Genel ortalama	28.3	± 6.14	35.2	± 5.97

4.2.3. Araştırma Görevlilerinin Danışmanı Olduğu Öğretim Üyesinden Beklentileri

Araştırma görevlisinin danışmanı olduğu öğretim üyesinden danışmanlığı süresince beklentilerine Tablo 10’da yer verilmiştir.

Araştırma görevlilerinin % 19.8’i danışmanından, kendisini yönlendirmesini, % 15.9’u alanında yeterli, bilim insanı olarak rol model olmasını, % 14.7’si araştırma yapma becerisi kazandırmasını, % 14.3’ü kendisine destek olmasını, % 12.0’si ilgi göstermesini, zaman ayırmasını, % 10.1’i hoşgörülü ve iletişiminin iyi olmasını, % 7.8’i tezini sürekli takip etmesini, % 3.5’i kendisine adil davranmasını ve % 1.9’u görüşlerinin önemsemesini beklemektedir.

Tablo 10. Araştırma Görevlilerinin Danışmanı Olduğu Öğretim Üyesinden Beklentilerinin Dağılımı

Beklentiler	Sayı	%*
Öğrencisini yönlendirmeli	51	19.8
Alanında yeterli, bilim insanı olarak rol model olmalı	41	15.9
Araştırma yapma becerisi ve bilgisi kazandırmalı	38	14.7
Destek olmalı	37	14.3
İlgi göstermeli, zaman ayırmalı	31	12.0
Hoşgörülü ve iletişimi iyi olmalı	26	10.1
Danışmanı olduğu tezi aşama aşama izlemeli	20	7.8
Adil davranmalı	9	3.5
Öğrencisinin görüşlerini önemsemeli	5	1.9
Toplam	258	100.0

*Yüzdelere verilen yanıt üzerinden hesaplanmıştır.

4.3. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişimleri

Tablo 11. Araştırma Görevlilerinin Kariyer Planlama Durumlarına İlişkin Özellikler

Kariyer planlama özellikleri	Sayı	%
Kariyer planlama zamanı		
Lise	14	8.8
Lisans	101	63.5
Lisans sonrası	33	20.8
Yüksek lisans sonrası	7	4.4
Yanıtsız	4	2.5
Kariyer planını uygulama durumu		
Uygulayan	145	91.2
Uygulamayan	14	8.8
Zamanını etkili kullanma durumu		
Kullanan	85	53.5
Kullanmayan	74	46.5
Toplam	159	100.0

Araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (% 63.5) kariyerlerini lisans, %20.8'i lisans sonrası dönemde planlamıştır, araştırma görevlilerinin tamamına yakını (% 91.2) kariyer planlarını uygulamakta, yarısından fazlası (%53.5) zamanlarını etkili kullanmaktadır (Tablo 11).

Tablo 12'de araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim alma nedenleri gösterilmiştir. Bu nedenler incelendiğinde, mesleki bilimsel bilgiyi artırma (% 26.6) araştırma görevlileri tarafından en önemli neden olarak gösterilmiştir. Diğer nedenler ise araştırma yapma becerisi kazanma (% 23.8), statü kazanma (% 20.3) , kritik düşünme yeteneği kazanma (% 17.5) ve araştırma programları geliştirme (% 10.5) olarak sıralanmıştır.

Tablo 12 . Araştırma Görevlilerinin Lisansüstü Eğitim Alma Nedenleri

Lisansüstü eğitim alma nedenleri *	Sayı	%*
Bilimsel Bilgiyi Artırma	126	26.6
Araştırma Yapma Becerisi Kazanma	113	23.8
Statü Kazanma	96	20.3
Kritik Düşünme Yeteneği Kazanma	83	17.5
Araştırma Programları Geliştirme	50	10.5
Diğer	6	1.3
Toplam	474	100.0

*Yüzdelere verilen yanıt üzerinden hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin % 69.2'sinin kendine ait bir bilgisayarı, % 58.5'inin sürekli bir dergiye aboneliği ve % 89.3'ünün toplumsal bir örgüt/derneğe üyeliği vardır. Araştırma görevlilerinin % 86.2'si bilimsel toplantı , kongre ve etkinliklere, % 59.1'i sosyal ve kültürel aktivitelere katılmaktadır. Bilimsel toplantı ve kongrelere araştırma görevlilerinin % 33.9'u yılda bir kez, % 32.1'i yılda 1-2 kez, % 25.7'si yılda 2-3 kez, % 5'i yılda 4-5 kez ve % 2.8'i yılda 5 defadan fazla katılmaktadır. Araştırma görevlilerinin % 67.7'si sosyal ve kültürel etkinliklere ayda 1-2 kez , % 21' i ayda 3-4 kez, % 6.5'i ayda 5-6 kez ve % 4.8'i ayda 7 defadan fazla katılmaktadır. Araştırma görevlilerinin % 66'sı kişisel gelişimlerini destekleyen bir kursa kayıtlı değildir. Bir araştırma görevlisinin üye olduğu örgüt/dernek sayısı

ortalama 2.17 ± 1.34 'dür. Üye olunan derneklerin % 92.3'ü Türk Hemşireler Derneği (THD)'dir (Tablo 13).

Tablo 13. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişimlerini Artırmaya Yönelik Girişimlerinin Dağılımı

Kişisel Gelişim Girişimleri	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kendine ait bilgisayarın olması	110	69.2	49	30.8	159	100.0
Sürekli bir dergiye aboneliğin olması	93	58.5	66	41.5	159	100.0
Bilimsel toplantı , kongre ve etkinliklere katılma	137	86.2	22	13.8	159	100.0
Sosyal ve kültürel aktivitelere katılma	94	59.1	64	40.3	159	100.0
Kişisel gelişim için bir kursa kayıtlı olma	52	32.7	105	66.0	159	100.0
Toplumsal örgüte üye olma	142	89.3	16	10.1	159	100.0

4. 4. Araştırma Görevlilerinin Kendilerini Algılamaları

Bu bölümde, araştırma görevlilerinin kendilerinde olmasını bekledikleri niteliklere, araştırma görevlisi olarak kendilerini nasıl hissettiklerine ve araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duyulan memnuniyetlerine yer verilmiştir.

Araştırma görevlilerine, araştırma görevlisi olan bir kişinin taşıması gerekli olan nitelikler nelerdir sorusuna araştırma görevlilerinin % 17.4'ü "*bilimsel gelişmeleri ve yenilikleri takip eden, okumayı seven ve meraklı olan*", % 12.5'i "*analiz, sentez yapabilen*", yine aynı oranda (% 12.5) "*çalışkan ve disiplinli olan*", % 11'i "*araştırma yapmayı seven ve bu konuda yeterliliği olan*", % 8.7'si "*insan ilişkilerinin iyi, ekip ruhunu sahip ve sosyal olan*", %7.4'ü "*eleştirel düşünebilen*" ve % 5.1'i araştırma görevlisinin "*kendine güvenen, atılgan ve lider*" bir kişi şeklinde yanıtlamışlardır (Tablo 14).

Tablo 14. Araştırma Görevlilerinde Olması Gereken Niteliklerin Dağılımı

Nitelikler	Sayı	%
Bilimsel gelişmeleri ve yenilikleri takip eden, okumayı seven, meraklı	82	17.4
Analiz sentez yapabilen	59	12.5
Çalışkan, disiplinli	59	12.5
Sabırlı , özverili, saygılı, dürüst ve etik davranan	58	12.3
Araştırma yapmayı seven ve yeterliliği olan	52	11.0
İnsan ilişkileri iyi, ekip ruhuna sahip ve sosyal olan	41	8.7
Eleştirel düşünen	35	7.4
Kendine güvenen, atılgan ve lider	24	5.1
Diğer (kişiliği oturmuş, vizyonu geniş, zeki, klinik deneyimi olan)	62	13.1
Toplam	472	100.0

*Yüzdelere verilen yanıt üzerinden hesaplanmıştır

Tablo 15. Araştırma Görevlisi Olarak Kendisini Nasıl Hissettiği, Yaptığı İşin Kendisine Uygunluğu ve Araştırma Görevliliğini Başkalarına Önerme Durumu

Özellikler	Sayı	%
Araştırma görevlisi olarak hissedilen		
Öğrenci	90	56.6
Devlet memuru	30	18.9
Bilim adamı	18	11.3
Hepsi (devlet memuru, öğrenci, bilim adamı)	10	6.3
Diğer (sekreter , emir eri)	11	6.9
Araştırma görevliliğinin kendisi için uygunluğu		
Evet	81	50.9
Hayır	23	14.5
Kararsız	53	33.3
Yanıtsız	2	1.3
Araştırma görevliliğini başkalarına önerme durumu		
Öneren	93	58.5
Önermeyen	43	27.0
Kararsız	23	14.5
Toplam	159	100.0

Araştırma görevlisi olarak yaptığı işin kendisine ne hissettirdiği , araştırma görevliliğinin kendisine uygunluğu ve başkalarına önerme durumları Tablo 16’da gösterilmiştir. Buna göre araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (% 56.6) kendisini “öğrenci gibi”, % 18.9’u “devlet memuru gibi” ve % 11.3’ü “bilim adamı”, % 6.3’ü kendisini “devlet memuru, öğrenci, bilim adamı” ve % 14.5’i kendini “emir eri, sekreter” olarak görmektedir. Araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (% 50.9) araştırma görevlisi olarak çalışmanın kendilerine uygun olduğunu, % 33.3’ü kararsız olduklarını ve % 4.5’i kendileri için uygun olmadığı görüşündedirler. Araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (% 58.5) araştırma görevliliğini başkalarına önermekte, % 27’si önermemekte ve % 14.5’i bu konuda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma görevlilerine “araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duyulan memnuniyetlerine ilişkin olarak “0-10” arasında bir puan vermeleri istenmiştir. Buna göre, kişilerin araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duydukları memnuniyet puan ortalaması 5.90 ± 2.30 ’dur.

4. 5. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamlarına İlişkin Bilgiler

Bu bölüm, araştırma görevlilerinin istihdam özelliklerine, iş yüklerine, karşılaşmış oldukları sorunlara ve sorunlar için getirilen çözüm önerilerine ve beklentilerine yer verilmiştir.

4.5.1. Araştırma Görevlilerinin İstihdam Durumlarına İlişkin Bilgiler

Araştırma görevlisi kadro türlerinin kurumlara göre dağılımı Tablo 17’de gösterilmiştir. Bireylerin % 86.8’i araştırma görevlisi olarak görev yapmadan önce 2.90 ± 2.51 yıl hemşire olarak çalışmışlardır. Araştırma görevlilerinin %38.4’ü 4-6 yıl, % 28.9’u 1-3 yıl, % 27.7’si 7-9 yıl ve % 5’i 10-12 yıl süredir araştırma görevlisi kadrosunda görev yapmaktadır. Araştırma görevlisi olarak ortalama çalışılan yıl 5.15 ± 2.63 ’dür. Hemşirelik yükseköğretim kurumlarında araştırma görevlilerinin % 45’i 35. madde ile görevlendirme (bir üniversite adına diğer bir üniversitede lisansüstü öğrenim görmek için gönderilme), % 30.2’si daimi statüde, % 23.3’ü lisansüstü öğrenim gören öğrencilere öğrenim yılı ile süreli olarak tahsis edilen tahsisli kadroda ve araştırma görevlilerinin %1.3’ü de öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) kapsamında araştırma görevlisi olarak istihdam edilmektedir. Araştırma görevlilerinin % 92.5’i araştırma görevliliğine atanma için sınava girmiş, % 7.5’i hiçbir sınava girmemiştir. Sınava girmeyenlerin %25’i daimi, %75’i 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileridir. Araştırma görevlilerinin % 41.5’i LES,

ÜDS ve mülakat, % 20.1'i LES-ÜDS, % 13.8'i LES ve mülakat sınavına girmiştir. Araştırma görevlilerinin LES sonuç ortalaması 54.64 ± 1.64 ve ÜDS sonuç ortalaması 62.92 ± 10.03 'dür (Tablo 16).

Tablo 16. Araştırma Görevlilerinin İstihdam Durumuna İlişkin Bazı Değişkenlerin Dağılımı

İstihdam/mesleki özellikleri	Sayı	%
Araştırma görevlisi olmadan önce hemşire olarak çalışma durumu		
Çalışan	138	86.8
Çalışmayan	21	13.2
Araştırma görevlisi olarak çalışılan yıl		
1-3	46	28.9
4-6	61	38.4
7-9	44	27.7
10 -12	8	5.0
Kadro türleri		
50/d (tahsisli kadro)	37	23.3
33/a (daimi kadro)	48	30.2
35. madde ile görevli	72	45.3
ÖYP öğrencisi	2	1.3
Toplam	159	100.0
Araştırma görevliliği kadrosu için sınava girme		
Evet	147	92.5
Hayır	12	7.5
Girilen sınavlar*		
LES, ÜDS, Mülakat	66	41.5
LES * Yüzdelere verilen yanıt üzerinden hesaplanmıştır	32	20.1
LES, Mülakat	22	13.8
Mülakat, kurumun sınavı	9	5.7
LES	6	3.8
Yanıtsız	12	8.1
Toplam	147	100.0

Tablo 17’de hemşirelik yüksekokulu araştırma görevlisi kadro türleri dağılımı gösterilmiştir. Araştırma görevlisi kadrolarının %45.3’ü 35. madde ile görevlendirilme, % 30.2’si tahsisli kadro, % 23.3’ü daimi kadro ve % 1.3’ü de ÖYP kapsamında görevlendirilme kadrolarından oluşmaktadır. Okullar arasında araştırma görevlisi kadro türlerinde farklılıklar bulunmaktadır ($\chi^2 = 65.15$, $p < 0.01$). Kurumlar tek tek incelendiğinde, A okulu araştırma görevlisi kadrolarının % 60’ı daimi kadro, % 10’u tahsisli kadro ve % 30’u 35. madde ile görevlendirme kadrosudur.

Tablo 17. Okullardaki Araştırma Görevlisi Kadro Türlerinin Dağılımı

Kurum adı	Kadro Türü									
	33/a (Daimi kadro)		50/d (Tahsisli kadro)		35. madde ile görevlendirilme		ÖYP		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
A Hemşirelik Yüksekokulu	6	60.0	1	10.0	3	30.0	-	-	10	100.0
B Hemşirelik Yüksekokulu	9	60.0	6	40.0	-	-	-	-	15	100.0
C Hemşirelik Yüksekokulu	-	-	9	64.3	5	35.7	-	-	14	100.0
D Hemşirelik Yüksekokulu	6	15.8	8	21.1	22	57.9	2	5.3	38	100.0
E Hemşirelik Yüksekokulu	1	10.0	7	70.0	2	20.0	-	-	10	100.0
F Hemşirelik Yüksekokulu	2	8.0	6	24.0	17	68.0	-	-	25	100.0
G Hemşirelik Yüksekokulu	6	17.6	11	32.4	17	50.0	-	-	34	100.0
H Hemşirelik Yüksekokulu	7	53.8	-	-	6	46.2	-	-	13	100.0
Toplam	37	23.3	48	30.2	72	45.3	2	1.3	159	100.0
	$\chi^2=65.15$ SD=21 p < 0.01									

B okulu araştırma görevlisi kadrolarının % 60’ ı daimi, % 40’ı tahsisli kadrodur. C okulu araştırma görevlisi kadrolarının % 64.3’ü tahsisli ve % 35.7’i 35. madde ile görevlendirme kadrosundan oluşmaktadır. D okulu araştırma görevlisi kadrolarının % 15.8’i daimi, % 21.1’i tahsisli, % 57.9’u 35. madde ile görevlendirme ve % 5.3’ü ÖYP kadrolarıdır. E okulu araştırma görevlisi kadrolarının % 10’ u daimi, % 70’i tahsisli ve % 20’si 35. madde ile görevlendirme kadrolarıdır. F okulu araştırma görevlisi kadrolarının % 8’i daimi, % 24’ü tahsisli ve % 68’i 35. madde ile görevlendirme kadrosudur. G okulu araştırma görevlisi kadrolarının % 17.6’sı

daimi, % 32.4'ü tahsisli ve % 50'si 35. madde ile görevlendirme kadrosundan oluşmaktadır. Son olarak, H okulu araştırma görevlisi kadrolarının % 53.8'i daimi ve % 46.2'si 35. madde ile görevlendirme kadrosudur (Tablo 17).

4.5.2. Araştırma Görevlilerinin İş Yükleri

Araştırma görevlilerinin iş yüklerine ayırdıkları zaman Tablo 18'de gösterilmiştir.

Tablo 18. Araştırma Görevlilerinin İş Yüklerine Ayırdığı Zaman Dağılımı

İş yükleri	Her zaman		Çoğu zaman		Kararsızım		Bazen		Hiçbir zaman		Yanıtız		Toplam	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Kendi kişisel kariyerini geliştirme	13	8.2	54	34.0	24	15.1	60	37.7	5	3.1	3	1.9	159	100
Lisansüstü derslere vakit ayırma	28	17.6	73	45.9	8	5.0	22	13.8	24	15.1	4	2.5	159	100
Öğretim üyelerinin özel işlerine yardımcı olma	19	11.9	41	25.8	12	7.5	64	40.3	22	13.8	1	0.6	159	100
Anabilim dalının bölüm işlerini yapma	57	35.8	81	50.9	3	1.9	15	9.4	1	0.6	2	1.3	159	100
Okulun eğitim-öğretim işlerini yapma	64	40.3	68	42.8	7	4.4	17	10.7	1	0.6	2	1.3	159	100
Okulun komisyonları ile ilgili işlerde yer alma	25	15.7	52	32.7	7	4.4	53	33.3	20	12.6	2	1.3	159	100
Araştırma ve projelerde çalışma/yer alma	15	9.4	50	31.4	14	8.8	64	40.3	14	8.8	2	1.3	159	100

Araştırma görevlilerinin % 37.7'si kişisel kariyerlerini geliştirme için “*bazen*” zaman ayırdıklarını, % 45.9'u lisansüstü dersleri için “*çoğu zaman*” vakit ayırdıklarını, %40.3'ü öğretim üyelerinin özel işlerine “*bazen*” zaman ayırdıklarını, % 50.9 'u anabilim dalının bölüm işlerine “*çoğu zaman*” vakit ayırdıklarını, % 42.8'i okulun eğitim öğretim işlerine “*çoğu zaman*” vakit harcadıklarını, %33.3'ü okulun komisyonlarında “*bazen*” yer aldıklarını ve %40.3'ü de araştırma/ projelerde “*bazen*” yer aldıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma görevlilerinin yüksek lisans/doktora tezlerinin desteklenme durumları Tablo 19'da incelenmiştir. Tez çalışmaları yaklaşık olarak ¼ oranında desteklenmiştir (%24.5) ve bu çalışmaların % 84.6'sı üniversitelerin bilimsel araştırma projeleri, % 5.1'i TÜBİTAK, % 2.6'sı Koç Vakfı ve yine % 2.6'sı SANERC tarafından desteklenmiştir.

Tablo 19. Araştırma Görevlilerinin Çalışmalarının Desteklenmesi Ve Çalışmaları Destekleyen Kurumların Dağılımı

Özellikler	Sayı	%
Çalışmalara destek alınma durumu		
Destek alan	39	24.5
Destek almayan	120	75.5
Toplam	159	100.0
Çalışmaların desteklendiği kurumlar*		
Bilimsel araştırma birimi	33	84.6
TÜBİTAK	2	5.1
Koç vakfı	1	2.6
SANERC	1	2.6
Yanıtsız	2	5.1
Toplam	39	100.0

* Yüzdelere verilen yanıt üzerinden hesaplanmıştır.

Tablo 20'de araştırma görevlilerinin bilimsel çalışmalardaki etkisi incelenmiştir. Araştırma görevlileri bilimsel çalışmanın konu belirlenme, planlama, yürütme ve değerlendirme aşamalarında “*çoğu zaman*” yer almaktadır. Araştırma

görevlilerinin “çoğu zaman” dilimine verdikleri yanıt; konu belirleme aşamasında % 48.7, planlama aşamasında % 56.6, yürütme aşamasında % 48.4, değerlendirme aşamasında % 56 ve bilimsel çalışmanın her aşamasında % 44.7’dir.

Tablo 20. Araştırma Görevlilerinin Planlanan Bilimsel Çalışmalardaki Yeri

Bilimsel çalışma aşamaları	Her zaman		Çoğu zaman		Kararsızım		Bazen		Hiçbir zaman		Yanıtız		Toplam	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Konunun belirlenmesi	27	17.5	75	48.7	11	6.9	37	23.3	4	2.5	5	3.1	159	100.0
Çalışmanın planlanması	36	22.6	90	56.6	7	4.4	18	11.3	4	2.5	4	2.5	159	100.0
Çalışmanın yürütülmesi	67	42.1	77	48.4	4	2.5	6	3.8	1	0.6	4	2.5	159	100.0
Çalışmanın değerlendirilmesi	44	27.7	89	56.0	5	3.1	14	8.8	2	1.3	5	3.1	159	100.0
Çalışmanın her aşamasında	57	35.8	71	44.7	8	5.0	17	10.7	2	1.3	4	2.5	159	100.0

4.5.3. Araştırma Görevlilerinin Sorunları

Araştırma görevlilerinin çalışma yaşamlarında sorun yaşama durumları ve yaşamış oldukları sorunlara Tablo 21’de yer verilmiştir. Araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (% 52.8) mesleki açıdan sorun yaşamadıklarını, %47.2’si ise sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Sorun yaşayanların % 53.9’u kadro sıkıntısı (kadrolarının tahsisli olması ve doktora sonrası kadro tahsis edilmemesi), % 29.2’si atanma ve yükselmede belirsizliklerin olması ve kriterlerin sürekli değişmesi, %6.2’si uzun süre araştırma görevlisi olarak çalışmanın getirmiş olduğu tükenmişlik, % 4.6’sı maddi sıkıntı yaşamaları, % 4.6’sı bilimsel olarak yeterli olamama ve % 1.3’ü kararlarının dikkate alınmaması sorunlarını yaşamaktadırlar.

Tablo 21. Araştırma Görevlilerinin Sorun Yaşama Durumları ve Yaşadıkları Sorunlar

ÖZELLİKLER	Sayı	%
Sorun yaşama durumu		
Evet	75	47.2
Hayır	84	52.8
Yaşanılan sorun*		
Kadro sıkıntısı	35	53.9
Atanma ve yükselmede belirsizliklerin olması, kriterlerin sürekli değişmesi	19	29.2
Uzun süre araştırma görevlisi olarak çalışmanın getirdiği tükenmişlik	4	6.2
Maddi yetersizlik yaşanması	3	4.6
Bilimsel kazanımların meslek yaşamına aktarılmaması, bilimsel olarak yeterli olamaması	3	4.6
Araştırma görevlilerinin kararlarını dikkate alınmaması	1	1.5
Yanıtsız	10	15.4
Toplam	75	100.0

* Yüzdelere verilen yanıt üzerinden hesaplanmıştır.

4.5.4. Araştırma Görevlilerinin Yaşadıkları Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri Ve Geleceğe Yönelik Beklentileri

Bu bölümde, araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları sorunlara yönelik bireysel olarak getirdikleri çözüm önerilerine ve geleceğe ilişkin beklentilerine yer verilmiştir.

Araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları sorunlara yönelik getirmiş oldukları çözüm önerileri incelendiğinde, % 28.4'ü “kurumlar kadrolar için önlem almaları gerekli”, % 12.4'ü “çalışma koşulları ve maddi olanaklar iyileştirilmeli”, % 10.8'i “sorunlar yazılı olarak ifade edilebilmeli ve görev tanımları olmalı”, %7.2'i “lisansüstü eğitim yeniden yapılandırılmalı”, yine aynı oranda “araştırma görevlileri fikirlerini daha açık olarak ifade edebilmeli ve bağımsız çalışabilmeli”, % 6.8'i “doktora programları açılmalı” , % 5.4'ü “35.madde ile görevlendirilme artık uygulanmamalı” önerilerini getirmişlerdir (Tablo 22).

Tablo 22. Araştırma Görevlilerinin Sorunlara İlişkin Çözüm Önerileri

	Sayı	%
Çözüm önerisi		
Var	77	48.4
Yok	80	50.3
Yanıtsız	2	1.3
Toplam	159	100.0
Çözüm önerileri		
Kadrolar için önlem alınmalı	21	28.4
Çalışma koşulları ve maddi olanaklar	9	12.4
Sorunların yazılı olarak ifade edilebildiği bir birim ve görev tanımları olmalı	8	10.8
Lisansüstü eğitim yeniden yapılandırılmalı	6	7.2
Araştırma görevlileri fikirlerini daha açık olarak ifade edebilmeli	6	7.2
Doktora programları açılmalı	5	6.8
35. madde ile görevlendirilme artık uygulanmamalı	4	5.4
Araştırma görevlileri lisans eğitiminde çok fazla yer almamalı	3	4.1
Kurumlar daha şeffaf hale getirilmeli, yapıları değişmeli	3	4.1
Periferdeki kurumların kadrolarına başvuru yapılmalı	3	4.1
Araştırmalar /tez çalışmaları projelendirilmeli	2	2.7
Kişisel baş etme mekanizmaları geliştirilmeli	2	2.7
Araştırma görevlilerinin klinik deneyimi olmalı	1	1.4
Öğretim üyeleri ve yayınları daha iyi denetlenmeli	1	1.4
Toplam	77*	100.0

*Yüzdelere verilen yanıt üzerinden hesaplanmıştır.

Araştırma görevlilerinin gelecek 10 yıla ilişkin beklentileri Tablo 23’de gösterilmiştir. Hemşirelik alanında yapılan araştırmaların sayısı artacak” ifadesine araştırma görevlilerinin %81.8’i *katıldığını*, “hemşirelik uygulamaları araştırma bulgularının rehberliğinde yapılacak” ifadesine araştırma görevlilerinin % 45.3’ü *kısmen katıldığını*, “önümüzdeki 10 yıl içinde hemşire akademisyenler daha görünür kılınacak” ifadesine araştırma görevlilerinin % 45.9’u *kısmen katıldığını*, “araştırma görevlisi sayısı artacak” ifadesine araştırma görevlilerinin % 44’ü *katıldığını*, “lisansüstü eğitim yapan öğrenci sayısı artacak” ifadesine araştırma görevlilerinin % 78.6’sı *katıldığını*, “erkek akademisyen sayısı artacak” ifadesine araştırma görevlilerinin % 56.6’sı *katıldığını*, “hemşirelik disiplini bir meslek olarak diğer

akademisyenlerce kabul edilecek” ifadesine araştırma görevlilerinin % 44’ü *kısmen katıldığı*nı belirtmişlerdir (Tablo 23).

Tablo 23. Araştırma Görevlilerinin Hemşirelik Mesleğinde Gelecek 10 Yıla İlişkin Beklentilerinin Dağılımı

Gelecek 10 yıla ilişkin araştırma görevlilerinin beklentileri	Katılıyor		Kısmen katılıyor		Katılmıyor		Yanıtız		Toplam	
	S	%	S	%	S	%	S	%	S	%
Hemşirelik alanında yapılan araştırmaların sayısı artacak	130	81.8	26	16.4	3	1.9	-	-	159	100
Hemşirelik uygulamaları araştırma bulgularının rehberliğinde yapılacak	58	36.5	72	45.3	28	17.6	1	0.6	159	100
Önümüzdeki 10 yıl içinde hemşire akademisyenler daha görünür kılınacak	62	39.0	73	45.9	24	15.1	-	-	159	100
Araştırma görevlisi sayısı artacak	70	44.0	58	36.5	31	19.5	-	-	159	100
Lisansüstü eğitim yapan öğrenci sayısı artacak	125	78.6	24	15.1	10	6.3	-	-	159	100
Erkek akademisyen sayısı artacak	90	56.6	53	33.3	16	10.1	-	-	159	100
Hemşirelik disiplini bir meslek olarak diğer akademisyenlerce kabul edilecek	67	42.1	70	44.0	20	12.6	2	1.3	159	100

4.6. Kurum Kültürüne İlişkin Bilgiler

Araştırma görevlilerinin kurum kültürünü belirlemeye yönelik ifadelerine Tablo 24’ de yer verilmiştir.

Tablo 24. Araştırma Görevlilerinin Kurum Kültürünü Belirlemeye Yönelik İfadelerinin Dağılımı

Kurum kültürünü belirlemeye yönelik ifadeler	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kurum içi uygulamaları öğretecek oryantasyon programlarının uygulanması	29	18.2	130	81.8	159	100
Görev tanımlarında belirsizlik yaşanması	110	69.2	49	30.8	159	100
Farklı statüde çalışmakta olan araştırma görevlilerine farklı tutum sergilenmesi	85	53.5	74	46.5	159	100
Anabilim dalları arasında farklı uygulamaların olması (mesai saatlerine uyum vb.)	120	75.5	39	24.5	159	100
Okul içinde görüşlerin çekinmeden ifade edilmesi	54	34.0	105	66.0	159	100
Anabilim dalı içinde görüşlerin çekinmeden ifade edilmesi	105	66.0	54	34.0	159	100
Kendini kuruma ait hissetme	86	54.1	73	45.9	159	100
Çalışma ortamındaki fiziksel koşulların çalışmaları engellemesi	119	74.8	40	25.2	159	100
Çalışılan kurumda yeterli bilgisayar / internet bağlantısının olması	82	51.6	77	48.4	159	100
Kurumun kütüphanesinde kaynak (kitap,dergi..) sıkıntısı çekilmesi	95	59.7	64	40.3	159	100

Araştırma görevlilerinin % 81.8’i, kurumlarında kurum içi uygulamaları öğretecek oryantasyon programlarının uygulanmadığını, % 69.2’si kurum içinde görev tanımlarında belirsizlik yaşandığını, % 53.5’i farklı statüde görev yapmakta olan araştırma görevlilerine karşı tutum farklılığı olduğunu, $\frac{3}{4}$ ’ü (%75) anabilim dalları arasında mesai saatlerine uyum farklılıklarının olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma görevlilerini yaklaşık üçte ikisi (% 66) okul içinde görüşlerini açıkça ifade edemediklerini, ancak aynı oranda (%66) anabilim dalı içinde görüşlerini açıkça ifade edebildiklerini, % 55’ i kendilerini kuruma ait hissettiklerini , araştırma

görevlilerinin $\frac{3}{4}$ 'ü (% 74.8) odaların kalabalık olması gibi etmenlerin çalışmalarını olumsuz yönde etkilediklerini, yarısından fazlası (% 51.6) kurumlarında yeterli bilgisayar/ internet bağlantısının olduğunu, araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (% 59.7) kurumlarında kaynak sıkıntısı çektiklerini belirtmişlerdir.

4.7. Bağımlı Ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişki

Bu bölümde, araştırma görevlilerinin sosyo- demografik özellikleri ile kişisel gelişimleri, memnuniyetleri ve kurum kültürünü belirlemeye yönelik değişkenler arasında karşılaştırmalara yer verilmiştir.

4.7.1. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişim Girişimleri ile Sosyo Demografik Özelliklerin Karşılaştırılması

Bu bölümde, araştırma görevlilerinin gelir durumlarının kişisel gelişim üzerindeki etkisinin belirlenmesi ile araştırma görevlilerinin kariyer planlaması yapmaları ile zamanı etkili kullanmaları arasındaki ilişkiye yer verilmiştir (Tablo 25).

Sürelî bir dergiye aboneliği bulunan 93 araştırma görevlisinin % 75.0'i gelirini giderden az, % 59.7'si gelirini giderine denk, % 56.2'si gelirini giderden fazla görmektedir. Dergiye abone olma ile gelir durumu arasında χ^2 analizine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($\chi^2 = 1.13$, $p > 0.05$). Gelir durumu kişinin dergiye abone olmasında etkili değildir.

Gelir durumunun kongre, bilimsel toplantılara katılma üzerinde etkisinin olup olmadığı incelendiğinde, bir yıl içinde en az bir kez bilimsel etkinliğe katılan 137 araştırma görevlisinin % 100'ü gelirini giderden az, % 91.9'u gelirini giderine denk, % 80.9'u gelirini giderden fazla görmektedir. Dergiye abone olma ile gelir durumu arasında χ^2 analizine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($\chi^2 = 5.08$, $p > 0.05$). Gelir durumu kişinin bilimsel etkinliklere katılmasında etkili değildir.

Kendine ait bilgisayarın olması ile, gelir durumu arasındaki ilişki incelendiğinde, bir yıl içinde en az bir kez bilimsel etkinliğe katılan 137 araştırma görevlisinin % 62.5'i gelirini giderden az, % 67.7'si gelirini giderine denk, % 70.8'i gelirini giderden fazla görmektedir. Kişinin kendine ait bilgisayarının olması ile gelir durumu arasında χ^2 analizine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($\chi^2 = 0.33$, $p > 0.05$).

Tablo 25. Araştırma Görevlilerinin Gelir Durumu ile Kişisel Gelişimi Artırmaya Yönelik Girişimlerin İlişkisinin İncelenmesi

* Yüzdelere sütun yüzdesi olarak alınmıştır.

Araştırma görevlilerinin kariyer planı yapmaları ile zamanlarını iyi

Kişisel gelişime yönelik girişimler	Gelir Durumu							
	Gelir giderden az		Gelir gidere denk		Gelir giderden fazla		Toplam	
Dergiye abonelik	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	6	75.0	37	59.7	50	56.2	93	58.5
Hayır	2	25.0	25	40.3	39	43.8	66	41.5
	$\chi^2 = 1.13$ SD=2 p> 0.05							
Kongrelere katılım								
Evet	8	100.0	57	91.9	72	80.9	137	86.2
Hayır	0	0.0	5	8.1	17	19.1	22	13.8
	$\chi^2 = 5.08$ SD=2 p>0.05							
Kendi bilgisayarının olması								
Evet	5	62.5	42	67.7	63	70.8	110	69.2
Hayır	3	37.5	20	32.3	26	29.2	49	30.8
	$\chi^2 = 0.33$ SD=2 p>0.05							
Toplam	8	100.0	62	100.0	89	100.0	159	100.0

kullanmaları arasında ilişki χ^2 analizi ile değerlendirilmiştir ve Tablo 27’de gösterilmiştir. Buna göre, kariyer planı yapan 145 araştırma görevlisinin % 56.6’sı zamanını iyi kullanmakta, % 43.4’ü zamanını iyi kullanmamaktadır. Kariyer planı yapmayan 14 kişinin % 21.4’ü zamanlarını iyi kullanmakta ve % 78.6’sı zamanlarını iyi kullanmamaktadır. Gruplar arasında yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 6.33$, $p < 0.05$).

Tablo 26. Araştırma Görevlilerinin Kariyer Planı Yapmaları İle Zamanlarını İyi Kullanmaları Arasındaki İlişki

Kariyer planı yapma	Zamanını iyi kullanma					
	Evet		Hayır		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Evet	82	56.6	63	43.4	145	100.0
Hayır	3	21.4	11	78.6	14	100.0
Toplam	85	53.5	74	46.5	159	100.0
$\chi^2 = 6.33$ SD = 1 p < 0.05						

* Yüzdeler satır yüzdesi olarak alınmıştır

4.7.2. Araştırma Görevlilerinin Memnuniyetleri ile Sosyo Demografik Özelliklerin İlişkisi

Bu bölümde, literatür bilgisi doğrultusunda araştırma görevlilerinin memnuniyetlerini etkileyebileceği düşünüldüğü değişkenlerle ilişkisine yer verilmiştir (Acar, Nemutlu, Gürhan 2004; Çam 1995; www.tuba.gov.tr...). Memnuniyet puanı etkileyen değişkenler, araştırma görevlilerinin gelir durumları, meslekteki çalışma yılı, görev yaptığı kadro türü ve görev yapılan kurum olarak belirlenmiştir.

Araştırma görevlilerinin yapmış oldukları işten memnun olma puanı ile bazı değişkenlerin ilişkisi Tablo 27’de gösterilmiştir.

Tablo 27. Araştırma Görevlilerinin Yapmış Oldukları İşten Memnun Olma Puanı İle Bazı Değişkenlerin İlişkisi

Araştırma Görevlisi Olarak Çalışmaktan Duyulan Memnuniyet			
Gelir durumu	Sayı	X	SD
Gelir giderden fazla	8	6.50	3.02
Gelir gidere eşit	62	6.40	2.13
Gelir giderden az	89	5.50	2.28
$\chi^2 = 7.25$ SD = 2 p< 0.05			
Araştırma görevliliğini başkalarına önerme			
Öneren	93	6.49	2.27
Önermeyen	43	4.60	2.17
Kararsız	23	5.95	1.55
$\chi^2 = 25.11$ SD = 2 p< 0.01			
Araştırma görevliliğini kendisi için uygun görme			
Uygun gören	82	7.30	1.56
Uygun görmeyen	23	2.73	2.04
Kararsız	54	5.12	1.49
$\chi^2 = 83.00$ SD = 2 p< 0.01			
Görev yapılan okul			
A Hemşirelik Yüksekokulu	10	6.10	2.13
B Hemşirelik Yüksekokulu	15	7.86	1.45
C Hemşirelik Yüksekokulu	14	7.07	0.91
D Hemşirelik Yüksekokulu	38	4.89	2.76
E Hemşirelik Yüksekokulu	10	6.80	1.93
F Hemşirelik Yüksekokulu	25	5.16	2.11
G Hemşirelik Yüksekokulu	34	5.94	2.18
H Hemşirelik Yüksekokulu	13	5.84	1.62
$\chi^2 = 27.09$ SD = 7 p< 0.01			
Çalışılan anabilim dalı			
Hemşirelik Esasları Hemşireliği	23	5.63	2.32
İç Hastalıkları Hemşireliği	21	5.50	2.28
Cerrahi Hastalıkları Hemşireliği	23	5.91	1.80
Kadın Hastalıkları ve Doğum Hemşireliği	23	6.81	2.26
Çocuk Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	18	5.88	2.44
Ruh Sağlığı ve Hastalıkları Hemşireliği	20	6.00	2.61
Halk Sağlığı Hemşireliği	22	5.09	2.70
Hemşirelikte Yönetim	5	6.80	1.09
Hemşirelikte Öğretim	4	5.75	1.70
$\chi^2 = 6.51$ SD = 8 p> 0.05			
Çalışma yılı			
1-3	46	6.86	1.70
4-6	61	5.73	2.40
7 ve üstü	52	5.25	2.30
F=6.80 p<0.01			
Kadro türü			
33/a	37	6.48	2.45
50/d	48	6.58	1.58
Görevlendirme (35. madde ve ÖYP)	74	5.17	2.29
F= 7.60 p<0.01			
Toplam	159	5.90	2.29

Gelir durumu, araştırma görevliliğini başkalarına önerme, kendisine araştırma görevliliğini uygun görme, görev yapılan okul ve anabilim dalı değişkenleri, Kolmogorov Smirnov analizine göre normal dağılım göstermemektedir ($p < 0.05$), bu nedenle memnuniyet puanı ile bu değişkenlerin ilişkisi Kruskal Wallis analizi ile değerlendirilmiştir.

Araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duyulan memnuniyet puan ortalaması 5.90 ± 2.29 'dur. Araştırma görevlilerinin gelir durumlarını algılamaları ile memnuniyet puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur

($\chi^2 = 7.25$, $p < 0.01$). Farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek için Benferroni düzeltmeli Mann Whitney U analizi kullanılmıştır. Bu analizde, dikkate alınacak önemlilik seviyesi p/k olur, $p = 0.05$ kabul edildiğinde 3 gruplu bir veri setinde elde edilecek anlamlılık seviyesi $0.05/3 = 0.017$ olur. Bu test için, 0.01 veya daha küçük bir anlamlılık seviyesi arzu edilmez. Çünkü, çok küçük önemlilik seviyesi kullanıldığında, Mann Whitney U testinin gücü azalır (Akgül 2003). Yapılan analiz sonucunda farkın, gelirini giderinden az gören gruptan kaynaklandığı saptanmıştır ($p = 0.014$). Gelir durumunu gider durumundan az görenler yaptıkları işten daha az memnundurlar.

Araştırma görevliliğini başkalarına önerme durumları ile memnuniyet puanları arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 25.11$, $p < 0.01$). Gruplar arasında yapılan Benferroni düzeltmeli Mann Whitney U analizi sonucunda farkın, araştırma görevliliğini başkalarına önermeyen gruptan kaynaklandığı saptanmıştır ($p = 0.001$).

Araştırma görevlisi olarak çalışmanın kendisine uygun görme ile memnuniyet puanları arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2 = 83.00$, $p < 0.01$). Gruplar arasında yapılan Benferroni düzeltmeli Mann Whitney U analizi sonucunda fark, araştırma görevliliğini kendisine uygun görmeyen gruptan kaynaklanmıştır ($p = 0.001$).

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurum ile memnuniyet puanları arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 27.09$, $p < 0.01$). Mann Whitney U analizi sonucunda farkın, B okulu ile C okullarının bulunduğu gruptan kaynaklandığı belirlenmiştir ($p = 0.01$). Bu kurumlarda görev yapan araştırma görevlilerinin memnuniyetleri, diğer hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin memnuniyetlerinden daha yüksektir (Tablo 27).

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları anabilim dalı ile memnuniyet puanları arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($\chi^2=6.51$, $p>0.05$). Çalışılan anabilim dalı araştırma görevlilerinin, araştırma görevlisi olarak çalışmaktan memnuniyetlerini etkilememiştir (Tablo 27).

Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile memnuniyet puanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=4.77$, $p<0.01$). İstatistiksel farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacı ile yapılan ileri analiz (Tamhane) sonucunda fark, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan gruptan kaynaklanmıştır ($p=0.001$).

Araştırma görevlilerinin kurumlarında çalıştıkları kadro türleri ile memnuniyet puanları arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmuştur ($F=7.36$, $p<0.001$). Yapılan ileri analiz (Tamhane) sonucunda istatistiksel farkın, 35. madde kapsamında araştırma görevlisi olarak çalışan gruptan kaynaklandığı belirlenmiştir ($p=0.028$). Kurumlarda 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin memnuniyetleri diğer kadrodaki araştırma görevlilerinden daha düşüktür.

Araştırma görevlilerinin görev yaptığı kadro türleri ile bazı değişkenlerinin ilişkisine Tablo 28’de yer verilmiştir. Değişkenler arasındaki ilişki χ^2 analizi ile değerlendirilmiştir. Daimi kadroda bulunan 37 araştırma görevlisinin % 51.4’ü, tahsisli kadroda bulunan 48 araştırma görevlisinin % 66.7’si, 35.madde ve ÖYP kapsamında görevlendirilen 74 araştırma görevlisinin % 32.4’ü mesleki açıdan sorun yaşamaktadır. Gruplar arasında yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur. Tahsisli kadroda bulunan araştırma görevlileri daha fazla sorun yaşamaktadır ($\chi^2= 14.03$, $p< 0.01$).

Yükseköğretim Kanunu’nun 33/a maddesinde belirtilen şekilde kurumlarında görev yapan araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (% 64.9) araştırma görevlisi olarak çalışmanın kendilerine uygun olduğu, %21.6’sı uygun olmadığı, % 13.5’i ise kararsız oldukları kanısındadır. Tahsisli kadroda istihdam edilen araştırma görevlileri için ise, % 64.6’sı kendileri için uygun olduğu, % 2.1’i uygun olmadığını ve %33.3’ü bu konuda kararsız olduklarını belirtmişlerdir. Yükseköğretim Kanunu’nun 35. maddesi ile öğretim üyesi yetiştirme programı kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinin % 36.5’i tarafından araştırma görevlisi olarak çalışmak kendileri için uygun, % 18.9’u tarafından uygun değil ve % 44.6’sı araştırma görevlisi olarak çalışma konusunda kararsız olduklarını ifade etmişlerdir. Gruplar arasında yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir, görevlendirme ile

kurumlarda bulunan araştırma görevlileri, yaptıkları işin kendilerine daha az uygun olduklarını düşünmektedirler ($\chi^2=20.54$, $p<0.01$) (Tablo 28).

Tablo 28. Araştırma Görevlilerinin Görev Yaptığı Kadro Türleri İle Bazı Değişkenlerin İlişkisi

	Kadro Türü							
	33/a		50/d		Görevlendirme		Toplam	
	Daimi kadro		Tahsisli kadro		(35. madde - ÖYP)			
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Mesleki sorun yaşama								
Evet	19	51.4	32	66.7	24	32.4	75	47.2
Hayır	18	48.6	16	33.3	50	67.2	84	52.8
$\chi^2=14.03$ SD=3 $p<0.01$								
Araştırma görevlisi olarak çalışmayı kendisi için uygun görme								
Evet	24	64.9	31	64.6	27	36.5	81	51.6
Hayır	8	21.6	1	2.1	14	18.9	23	14.6
Kararsızım	5	13.5	16	33.3	33	44.6	54	33.8
$\chi^2=20.54$ SD=6 $p<0.01$								
Araştırma görevliliğini başkalarına önerme								
Evet	24	64.9	38	79.2	31	41.9	93	58.5
Hayır	8	21.6	4	8.3	31	41.9	43	27.0
Kararsızım	5	13.5	6	12.5	12	16.2	23	14.5
$\chi^2=19.05$ SD=6 $p<0.01$								
Toplam	37	100.0	48	100.0	74	100.0	159	100.0

* Yüzdeler sütun yüzdesi olarak alınmıştır.

Daimi kadrodaki araştırma görevlilerinin % 64.9'u, tahsisli kadroda görev yapanların % 79.2'si, görevlendirme kapsamındaki araştırma görevlilerinin % 41.9'u araştırma görevlisi olarak çalışmayı öğrencilerine önermektedir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur, görevlendirme ile kurumlarda bulunan araştırma görevlileri, araştırma görevliliğini başkalarına daha az önermektedir ($\chi^2=19.05$, $p<0.01$) (Tablo 28).

4.7.3. Kurum Kültürü Değişkenleri ile Sosyo-Demografik Bilgilerin İlişkisi

Bu bölümde araştırma görevlilerinin çalıştıkları yıl ve kadro türünün kurum kültürü ile araştırma görevlisi olarak ile kadro türünün arasındaki karşılaştırmalara yer verilmiştir. Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile kurum kültürüne belirlemeye yönelik bazı değişkenlerin ilişkisi Tablo 29'da gösterilmiştir. Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile kendini kuruma ait hissetme arasındaki ilişki incelendiğinde, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan 46 araştırma görevlisinin % 67.4'ü, 4-6 yıl arası çalışan 61 araştırma görevlisinin % 54.1' i, 7-9 yıldır araştırma görevlisi olan 44 araştırma görevlisinin % 38.6'sı, 10-12 yıl arası çalışan 8 araştırma görevlisinin % 62.5'i kendilerini kuruma ait hissetmektedir. Gruplar arasında yapılan χ^2 testinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmıştır, 1-3 yıl ile 10-12 yıl arası çalışanlar kendilerini diğerlerine göre kuruma ait hissetmektedir ($\chi^2 = 7.73$, $p < 0.05$) (Tablo 29).

Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile toplumsal örgüte üye olma arasındaki ilişki incelendiğinde, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan 46 araştırma görevlisinin % 80.4'ü, 4-6 yıl arası çalışan 61 araştırma görevlisinin % 91.8'i, 7-9 yıldır görev yapan 44 araştırma görevlisinin % 95.3'ü, 10-12 yıl arası görev yapan 8 araştırma görevlisinin % 100'ü toplumsal bir dernek/ örgüte üyedir. Gruplar arasında yapılan χ^2 testinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 = 7.07$, $p > 0.05$) (Tablo 29).

Araştırma görevlilerinin kurum içinde görüşlerin ifade edilebilmesi ile çalışma yılı arasındaki ilişkide, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan 46 araştırma görevlisinin % 58.7'si , 4-6 yıl arası çalışan araştırma görevlisinin % 60.7'si , 7-9 yıldır araştırma görevlisi olan 44 araştırma görevlisinin % 79.5'i, 10-12 yıl arası çalışan 8 araştırma görevlisinin % 75'i kurum içinde görüşlerini açıkça ifade edememektedir. Gruplar arasında yapılan χ^2 testinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 = 5.75$, $p > 0.05$) (Tablo 29).

Tablo 29. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yılı İle Kurum Kültürünü Belirlemeye Yönelik Değişkenlerin Birbiri İle İlişkisi

Kurum Kültürü Değişkenleri	Çalışma Yılı									
	1-3		4-6		7-9		10-12		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kendini Kuruma Ait Hissetme										
Evet	31	67.4	33	54.1	17	38.6	5	62.5	86	54.1
Hayır	15	32.6	28	45.9	27	61.4	3	37.5	73	45.9
$\chi^2 = 7.73$ SD= 3 p<0.05										
Toplumsal Örgüte Üye Olma										
Evet	37	80.4	56	91.8	41	95.3	8	100.0	142	89.9
Hayır	9	19.6	5	8.2	2	4.7	-	-	16	10.1
$\chi^2 = 7.07$ SD= 3 p> 0.05										
Okul İçinde Görüşlerini İfade Etme										
Evet	19	41.3	24	39.3	9	20.5	2	25.0	54	34.0
Hayır	27	58.7	37	60.7	35	79.5	6	75.0	105	66.0
$\chi^2 = 5.75$ SD= 3 p> 0.05										
Anabilim Dalı İçinde Görüşlerini İfade Etme										
Evet	33	71.7	40	65.6	26	59.1	6	75.0	105	66.0
Hayır	13	28.3	21	34.4	18	40.9	2	25.0	54	34.0
$\chi^2 = 1.90$ SD= 3 p> 0.05										
Görev tanımlarında belirsizlik yaşanması										
Evet	27	58.7	39	63.9	36	81.8	8	100.0	110	69.2
Hayır	19	41.3	22	36.1	8	18.2	-	-	49	30.8
$\chi^2 = 10.01$ SD= 3 p< 0.05										
Anabilim dalları arasında farklı tutum sergilenmesi										
Evet	15	32.6	37	60.7	30	68.2	3	37.5	85	53.5
Hayır	31	67.4	24	39.3	14	31.8	5	62.5	74	46.5
$\chi^2 = 13.96$ SD= 3 p< 0.01										
Toplam	46	100.0	61	100.0	44	100.0	8	100.0	159	100.0

*Yüzdeleer sütun yüzdesi olarak alınmıştır.

Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile anabilim dalı içinde görüşlerin ifade edilebilmesi arasındaki ilişkide, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan 46 araştırma görevlisinin % 71.7'si, 4-6 yıl arası çalışan 61 araştırma görevlisinin % 65.6'sı, 7-9 yıldır görev yapan 44 araştırma görevlisinin % 59.1'i, 10-12 yıl arası görev yapan 8 araştırma görevlisinin % 75'i anabilim dalı içinde görüşlerini açıkça ifade etmektedir. Gruplar arasında yapılan χ^2 testinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($\chi^2 = 1.90$, $p > 0.05$).

Görev tanımlarında belirsizlik yaşanması ile çalışma yılı arasındaki ilişki incelendiğinde, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan 46 araştırma görevlisinin % 58.7'si, 4-6 yıl arası çalışan 61 araştırma görevlisinin % 63.9'u, 7-9 yıldır görev yapan 44 araştırma görevlisinin % 81.8'i, 10-12 yıl arası görev yapan 8 araştırma görevlisinin % 100'ü görev tanımlarında belirsizlik yaşandığını ifade etmektedir. Gruplar arasında yapılan χ^2 testinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\chi^2 = 10.01$, $p < 0.05$) (Tablo 29).

Çalışma yılı ile anabilim dalları arasında farklı tutum sergilenmekte ifadesi arasındaki ilişki incelendiğinde, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan 46 araştırma görevlisinin % 32.6'sı, 4-6 yıl arası çalışan 61 araştırma görevlisinin % 60.7'si, 7-9 yıldır görev yapan 44 araştırma görevlisinin % 68.2'si, 10-12 yıl arası görev yapan 8 araştırma görevlisinin % 37.5'i anabilim dalları arasında farklı tutum sergilendiğini ifade etmiştir. Gruplar arasında yapılan χ^2 testinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmıştır ($\chi^2 = 13.96$, $p < 0.01$) (Tablo 29).

Araştırma görevlilerinin istihdam edildiği kadro türleri ile kurum kültürünü belirleyen bazı değişkenlerin ilişkisi Tablo 30'da gösterilmiştir. Daimi kadroda bulunan araştırma görevlilerinin % 81.1'i, tahsisli kadroda bulunan araştırma görevlilerinin % 72.9'u, 35. madde ve ÖYP kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinin % 28.4'ü kendini kuruma ait hissetmektedir. Yapılan χ^2 analizi ile gruplar arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir fark bulunmuştur. Daimi ve tahsisli statüde bulunanlar kendilerini kuruma daha fazla ait hissetmektedir ($\chi^2 = 37.40$, $p < 0.001$).

Daimi kadrodaki araştırma görevlilerinin % 97.3'ü, tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin % 87.5'i, 35. madde ve ÖYP kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinin % 87.8'i en az toplumsal örgüt/ derneğe üyedir. Yapılan

χ^2 analizi ile gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır

($\chi^2=2.77$, $p>0.05$) (Tablo 30).

Daimi kadrodaki araştırma görevlilerinin % 45.9'u, tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin % 45.8'i, 35. madde ve ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinin % 20.3'ü okul içinde görüşlerini açıkça ifade edebilmektedirler. Yapılan χ^2 analizi ile gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur, daimi ve tahsisli kadroda görev yapanlar görüşlerini kurum içinde daha rahat ifade edebilmektedir ($\chi^2=11.57$, $p<0.01$).

Tablo 30. Araştırma Görevlilerinin Kadro Türleri ile Kurum Kültürünü Belirleyen Bazı Değişkenlerin İlişkisi

Kurum kültürü değişkenleri	Kadro Türü							
	33/a		50/d		Görevlendirme (35. Madde ve ÖYP)		Toplam	
	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%	Sayı	%
Kuruma ait hissetme								
Evet	30	81.1	35	72.9	21	28.4	86	54.1
Hayır	7	18.9	13	27.1	53	71.6	73	45.9
$\chi^2= 37.40$ SD=2 $p< 0.001$								
Toplumsal örgüt/derneğe üye olma								
Evet	36	97.3	42	87.5	65	87.8	143	89.9
Hayır	1	2.7	6	12.5	9	12.2	16	10.1
$\chi^2= 2.77$ SD=2 $p>0.05$								
Okul içinde görüşlerini ifade etme								
Evet	17	45.9	22	45.8	15	20.3	54	34.0
Hayır	20	54.1	26	54.2	59	79.7	105	66.0
$\chi^2= 11.57$ SD=2 $p< 0.01$								
Anabilim dalı içinde görüşlerini ifade etme								
Evet	32	86.5	34	70.8	39	52.7	105	66.0
Hayır	5	13.5	14	29.2	35	47.3	54	34.0
$\chi^2= 13.26$ SD=2 $p< 0.01$								
Görev tanımlarında belirsizlik yaşanması								
Evet	24	64.9	30	62.5	56	75.7	110	69.2
Hayır	13	35.1	18	37.5	18	24.3	49	30.8
$\chi^2= 2.79$ SD=2 $p>0.05$								
Kurumda farklı tutum sergilenmesi								
Evet	12	32.4	16	33.3	57	77.0	85	53.5
Hayır	25	67.6	32	66.7	17	23.0	74	46.5
$\chi^2= 30.90$ SD=2 $p< 0.01$								

Toplam	37	100.0	48	100.0	74	100.0	159	100.0
--------	----	-------	----	-------	----	-------	-----	-------

*Yüzdelere sütun yüzdesi olarak alınmıştır

Anabilim dalı içinde görüşlerin açıkça ifade edilebilmesi ile araştırma görevlilerinin kadro durumları arasındaki ilişki incelendiğinde; daimi kadrodaki araştırma görevlilerinin % 86.5'i, tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin %70.8'i, 35. madde ve ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinin % 52.7'si anabilim dalı içinde görüşlerini açıkça ifade edebilmektedirler. Yapılan χ^2 analizi ile gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Daimi ve tahsisli kadroda bulunanlar görüşlerini anabilim dalı içinde daha rahat ifade edebilmektedir ($\chi^2= 13.26$, $p< 0.01$) (Tablo 30).

Daimi kadroda görev yapan araştırma görevlilerinin % 64.9'u, tahsisli kadroda görev yapan araştırma görevlilerinin %62.5'i, 35. madde ve ÖYP kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin %75.7'si kurumlarında görev tanımlarında belirsizlik yaşandığını ifade etmiştir. Yapılan χ^2 analizi ile gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($\chi^2= 2.79$, $p>0.05$). Araştırma görevlileri farklı statüde çalışmış olsa da kurumlarında görev tanımlarında belirsizlik yaşandığı konusunda aynı görüştedir (Tablo 30).

Araştırma görevlilerinin kadro durumları ile kurumlarında farklı tutum sergilenmesi ile ilişkisi incelendiğinde; daimi kadroda bulunan araştırma görevlilerinin %32.4'ü, tahsisli kadroda bulunan araştırma görevlilerinin % 33.3'ü, 35. madde ve ÖYP kapsamına görev yapan araştırma görevlilerinin % 77'si tarafından araştırma görevlilerine karşı farklı tutum sergilendiği ifade edilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir fark vardır, görevlendirme ile kurumda bulunan araştırma görevlileri bu görüşü daha fazla desteklemektedir ($\chi^2= 30.90$, $p< 0.01$) (Tablo 30).

5.TARTIŞMA

5.1. Araştırma Görevlilerine İlişkin Tanıtıcı Özelliklerin İncelenmesi

Araştırma görevlilerinin yaş ortalaması 29.6 ± 3.20 'dir. Araştırma görevlilerinin % 55.3'ünün 25-29 ve % 35.8'inin 30-34 yaş grubunda olması, kişilerin önce deneyim kazanma amacı ile hemşire olarak çalışmak istemelerine bağlı olduğunu düşündürmüştür. Hemşirelik yüksekokulu araştırma görevlileri ortalama 2.90 ± 2.51 yıl hemşire olarak çalışmışlardır .

Araştırma görevlilerinin % 52.2'si evli, % 46.5'i bekar, %1.3'ü eşinden boşanmıştır. Araştırma görevlilerinin sahip olduğu çocuk sayısı ortalama 1.2 ± 0.46 'dır. Bekar kişiler evliliği, henüz çalışma yaşamının başlangıç aşamalarında olmaları nedeniyle, kariyerlerini gerçekleştirme açısından bir engel olarak gördüklerini düşündürmüştür.

Araştırma görevlilerinin eşlerinin % 65.5'i fakülte/yüksekokul, % 29.7'si yüksek lisans/doktora ve % 4.8'i lise mezunudur. Eşlerinin % 80.1'inin beyaz yakalı grubuna ait meslek grubunda yer alması, kendilerine benzer statüden kişileri tercih ettiklerini düşündürmüştür.

Araştırma görevlilerinin % 66'sı kiracı, %27.7'si kendi/ailesine ait evde ikamet etmekte ve % 61'inin kendisine/ailesine ait otomobilleri bulunmaktadır. Araştırma görevlilerinin aylık şahsi kazançları ortalama $1.130.00 \pm 0.16$ YTL ve % 56'sı gelir durumlarını gelir giderinden az olarak görmektedir. Objektif gelir durumu ile ilgili olan ve subjektif olarak değerlendirilen bulgular bir bütün olarak ele alındığında araştırma görevlilerinin elde ettikleri geliri, kendi toplumsal konumlarına göre yetersiz buldukları sonucuna varılmıştır. Araştırma görevlilerine maaşınızın % kaçını barınma, beslenme, ulaşım vb. giderlere ayırıyorsunuz şeklinde bir soru sorulmuştur. Buna göre araştırma görevlileri, maaşlarından barınmaya harcadıkları giderin % 75'i 40'ın altında, beslenme harcadıkları giderin % 75'i 30'un altında, giyime harcadıkları giderin % 75'i 20'nin altında, kişisel gelişime harcadıkları giderin % 75'i 20'nin altında, ulaşım harcadıkları giderin % 75'i 15'in altında, sosyal aktivitelere harcadıkları giderin % 75'i 10'un altındadır. Türk-İş'e göre 2007 yılında 4 kişilik ailenin açlık sınırı 622 YTL ve gıda harcamalarına kira, ulaşım, giyim, eğitim, kültür gibi temel ihtiyaçların eklenmesiyle oluşan yoksulluk sınırı ise 2.026 YTL olarak belirlenmiştir (65). Araştırma görevlilerinin kazançları düşünüldüğünde, gelirlerinin oldukça düşük olduğu görülmüştür.

5.2. Araştırma Görevlilerinin Eğitim Durumlarının İncelenmesi

5.2.1. Araştırma Görevlilerinin Lisans ve Lisansüstü Eğitim Bilgilerinin İncelenmesi

Araştırma görevlilerinin %74.8'i lisans eğitimlerini hemşirelik yüksekokulu, % 23.9'u sağlık yüksekokulunda tamamlamıştır. Araştırma görevlilerinin lisans başarı notu ortalaması 78.4 ± 8.33 'dür. Lisans başarı notunun yüksek olması, genelde teorik bilgi olarak yeterli olan öğrencilerin, mesleki bilimsel bilgiyi artırma gibi idealist bir yaklaşım ile lisansüstü eğitimi tercih etmelerine ve lisansüstü eğitime girişte bazı üniversite senatolarınca lisans başarı notunun lisansüstü eğitim giriş sınavlarındaki katkısına yorumlanabilir.

Araştırma görevlilerinin % 26'sı yüksek lisans eğitimine, % 74'ü ise doktora eğitimine devam etmektedir. Araştırma görevlilerinin % 89.3'ü yüksek lisans eğitimlerini hemşirelik yüksekokullarında tamamlamış/ devam etmekte ve doktora eğitimlerinin tamamı hemşirelik yüksekokullarında sürdürülmektedir.

Anabilim dalına göre tamamlanan lisansüstü eğitim durumları incelendiğinde araştırma görevlilerinin hemşirelikte yönetim ve hemşirelikte öğretim bilim dalı dışında, araştırma görevlilerinin diğer anabilim dalları arasında lisansüstü eğitim alma oranları % 10.7 ile % 15.7 arasında değişiklik göstermektedir. Hemşirelikte öğretim ve yönetim bilim dallarında lisansüstü eğitim yapan öğrenci sayısının az olması, bu alandaki öğretim üyesi sayısının az olmasına bağlıdır. Lisansüstü eğitim alan öğrenci sayısının hemşirelik esasları ve kadın hastalıkları ve doğum hemşirelerinde en fazla olması, ülke ihtiyaçları düşünüldüğünde beklendik bir sonuç olarak değerlendirilmiştir.

Yüksek lisans eğitiminde alınmış olunan ders kredi ortalaması 28.3 ± 6.14 , doktora eğitiminde ise toplam kredi ortalaması 35.2 ± 5.97 'dir. Anabilim dalları arasında lisansüstü eğitimde alınan kredi sayısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Araştırma görevlilerinin yüksek lisans ders döneminde almış oldukları kredi sayısı lisans üstü eğitim öğretim yönetmeliğinde belirtilen değerin üstündedir. Araştırma görevlileri tarafından yüksek lisans döneminde alınan en az toplam ders kredi sayısı 21, doktora ders döneminde alınan en az kredi sayısı 23'tür. Yüksek lisans /doktora programları toplam 21 krediden az olmama koşulu taşımaktadır (www.yok.gov.tr...).

5.2.2. Araştırma Görevlilerinin Danışmanı Olduğu Öğretim Üyesinden Beklentilerinin İncelenmesi

İyi bir danışmanın alanında engin konu bilgisine sahip olması çoğu kez en önemli niteliği kabul edilse de, eğitimcilerin/danışmanların fizik, entellektüel, sosyal, akademik ve mesleki tutuma ilişkin pek çok niteliği de taşıması beklenmektedir (Ülker, Buldukoğlu, Aksayan 2001). Darling ve Donovan ise eğitimcinin yargılayıcı olmayan bir yaklaşım, sabırlı ve destekleyici bir tutum sergileyen kişi olması şeklinde tanımlamışlardır (Snelling, Limpscomb 2004; Tosun2006). Araştırma görevlilerinin danışmanından beklentileri kapsamında elde edilen bulgular, literatür bilgisi ile paralellik göstermektedir. Bu çalışmada, araştırma görevlilerinin % 19.8'i danışmanından, kendisini yönlendirmesini, % 15.9'u alanında yeterli, bilim insanı olarak rol model olmasını, % 14.7'si araştırma yapma becerisi kazandırmasını istemektedir. "Türkiye'de doktora eğitimi üzerine görüşler" isimli çalışmanın sonuçları araştırma görevlilerinin bu beklentilerini doğrulamaktadır. Çalışma sonuçlarına göre; son on yıl içinde, yüksek lisans programlarına kayıtlı öğrenci sayısı ile mezun olan öğrenci sayısı arasında 4 kat fark, doktora programlarına kayıtlı öğrenci sayısı ile mezun olan öğrenci sayısı arasında yaklaşık 10 kat farkın bulunması eğitim sürelerinin uzadığını göstermektedir (www.tuba.gov.tr...). Araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun danışmandan mesleki gelişimine katkı sağlayacak şekilde kendilerini yönlendirmesini, bilgi kazandırmasını istemeleri tez dönemlerinde yaşanan sorunlar gerekçesi ile eğitim sürelerinin uzaması nedeni ile olabileceğini düşündürmüştür ve iyi danışmanlık hizmetinin önemi ile ilişkilendirilmiştir. Eğitim sürelerinin uzamasında, öğrencinin başarısı kadar, danışmanın alanında ki yeterliliğine de bağlı olabilir. Ancak, öğretim üyesi sayısında görülen eksiklik hükümet programlarında ve kalkınma planlarında dile getirilmektedir (www.dpt.gov.tr...). Hemşirelik yüksekokullarında 2006/2007 eğitim öğretim yılında 253 öğretim üyesine karşılık, lisans eğitimi alan öğrenci sayısı ise 18.252 ve lisansüstü eğitim alan 992 öğrenci bulunmaktadır (<http://osym.gov.tr...>).

5.3. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişimlerinin İncelenmesi

Araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (% 63.5) kariyerlerini lisans, % 20.8'i lisans sonrası dönemde planlamıştır, araştırma görevlilerinin tamamına yakını (%91.2) kariyer planlarını uygulamakta, yarısından fazlası (%53.5) zamanlarını etkili kullanmaktadır. Araştırma görevlilerinin tamamına yakının kariyer planı yapmaları

sevindirici bir durum olmasına rağmen, neredeyse yarısı zamanlarını etkili kullanmaktadırlar.

Araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim alma nedenleri incelendiğinde; % 26.6'sı “*mesleki bilimsel bilgiyi artırma*”, % 23.8'i “*araştırma yapma becerisi kazanma*” amacı ile lisansüstü eğitime başvurmuşlardır. Lisansüstü eğitim- öğretim yönetmeliğinde lisansüstü eğitimin amacı şu şekilde açıklanmaktadır; yüksek lisans programları kişinin bilimsel araştırma yaparak bilgilere erişme, bilgiyi değerlendirme ve yorumlama yeteneğini kazanmasını, doktora programları ise; öğrenciye bağımsız araştırma yapma, bilimsel olayları geniş ve derin bir bakış açısı ile irdeleyerek yorum yapma ve yeni sentezlere ulaşmak için gerekli adımları belirleme yeteneği kazandırmayı amaçlar (www.yok.gov.tr...). Araştırma görevlileri tarafından lisansüstü eğitim alma nedeni literatür bilgisi ile paralellik göstermektedir.

Araştırma görevlilerinin kişisel gelişimlerini artırmaya yönelik girişimleri incelendiğinde; araştırma görevlilerinin % 69.2'si kendisine ait bir bilgisayar, % 58.5'i süreli bir dergiye aboneliği, % 86.2'si son bir yıl içinde en az bir kez bilimsel toplantı ve kongreye, % 59.1'i sosyal ve kültürel aktivitelere katıldığını, %89.3'ü en az bir derneğe üye olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma görevlisinin üye olduğu örgüt/dernek sayısı ortalama 2.17 ± 1.34 'dür. Araştırma görevlilerinin % 66'sı kişisel gelişimlerini destekleyen bir kursa kayıtlı değildir. Araştırma görevlilerinin % 56'sı gelirini giderden az görürken, yarısından fazlasının kendine ait bilgisayarının ve en az bir dergiye aboneliklerinin olması kariyer gelişimlerine önem vermelerini göstermesi açısından önemlidir. Üye olunan derneklerin % 92.3'ü Türk Hemşireler Derneği (THD)'dir. Yiğit ve ark'nın 2004 yılında yaptığı, lisans derecesine sahip hemşirelerin profilinin belirlenmesini amaçladıkları çalışmada, hemşirelerin % 24'ü THD'ine üyedir (Yiğit, Özcan, Kanık 2004). Araştırma görevlilerinde bu oran hemşirelere oranla, yaklaşık olarak üç kat daha fazladır.

5. 4. Araştırma Görevlilerinin Kendilerini Algılamalarının İncelenmesi

Araştırma görevlilerince, araştırma görevlisi olan bir kişide olması gerektiği düşünülen en önemli nitelik, % 12.7 oranında, “*analiz sentez yapabilme yeteneği*” olarak görülmektedir. Bilim insanının sorgulayan ve yeni fikirler üreten insan olma koşulunu sağlaması için analiz sentez yapabilme yeteneğine sahip olması gerekmektedir. Diğer önemli bulunan beş nitelik sırası ile, araştırma görevlisinin “*araştırma yapmayı sevmesi ve bu konuda yeterliliği olması*” (% 11.2) , “*bilimsel*

gelişmeleri ve yenilikleri takip etmesi” (% 11.2), *“çalışkan olması”* (% 7.8), *“kritik düşünebilmesi”* (% 7.6) ve *“insan ilişkilerinin iyi olması”* (% 5.4) şeklinde sıralanmıştır. Bütün dünyada da akademisyenlerin bilgi, liyakat, zeka, yeteneklilik, yüksek motivasyon ve yaratıcılık gibi meziyetlere sahip kişilerin olması tercih edilmektedir (Ortaş 2003). Genelde akademisyenin her alanda genel bilgi birikimi yanında kendi konusunda derinlemesine bilgi ile donanmış, aydınlanmış, kişisel ihtiraslarını aşmış doygun, bilimsel zeka yanında duygusal zeka ile bezenmiş olması beklenmektedir (Bayık 2001; Ortaş 2003). Başer 1994 yılında yapmış olduğu çalışmada da, öğretim elemanının yeterli bilgiye sahip, analiz edebilen, problem çözme becerisi gelişmiş, iletişimi iyi, lider, mesleki değerleri en üst düzeyde tutan, bilimsel ve sosyal platformda yer alabilen kişi olması gerektiğini saptamıştır (Başer 1994). Araştırma görevlilerinin “araştırma görevlisinde bulunması gereken nitelikler nelerdir” sorusuna vermiş oldukları yanıtlar, literatürde tanımlanan akademisyenin sahip olması gerekli nitelikler ile örtüşmektedir, bu da araştırma görevlilerinin mesleğin gerekliliklerinin farkında olduklarını düşündürmüştür.

Araştırma görevlisi olarak çalışmak, yarısından fazlası (% 54.1) tarafından kendilerine “ öğrenci gibi” olmayı hissettirmektedir. Acar, Nemutlu, Gürhan’ın eczacılık fakültesinde görev yapan araştırma görevlilerini kapsayan çalışmalarında da araştırma görevlilerinin % 54.3’ü tarafından, araştırma görevlilerinin kendilerini öğrenci gibi hissettikleri belirlenmiştir (Acar, Nemutlu, Gürhan 2004). Korkut ve ark.’ın 1998 yılında 1444 araştırma görevlisini kapsayan “Araştırma Görevlilerinin Sorunları” isimli çalışmalarında araştırma görevlilerinin sekreterlik işlerini yaptıkları belirlenmiştir (Korkut 1984). Özdem’in (2002) “Bir Üniversite Adına Diğer Üniversitede Görevlendirilen Araştırma Görevlilerinin Sorunları” isimli çalışmasında da benzer sonuçlar elde edilmiştir (Özdem 2002). Grupların farklı olmasına rağmen, sonuçların birbirine çok benzer olması, durumun sadece hemşirelik yüksekokullarına özgü olmadığını göstermektedir.

Araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duyulan memnuniyete ilişkin olarak verilmiş olan puan ortalaması incelendiğinde; 0-10 arasındaki puan derecelendirmesinden elde edilen ortalama puan 5.90 ± 2.30 ’dur. Memnuniyet istihdam güvenliği, yüksek ücret, kararlara katılma, otonomi, rol açıklığı gibi faktörlerle doğru orantılı olarak artmaktadır (Baş, Ardiç 2004). Araştırma görevlilerinin kadro ve ekonomik sıkıntısı yaşamaları, kariyerlerinin başında olmalarından kaynaklanan otonomi sahibi olmamaları gibi faktörler nedeniyle memnuniyet puanının yüksek olmaması beklendik bir sonuçtur.

5. 5. Araştırma Görevlilerinin Çalışma Yaşamlarına İlişkin Bilgilerin İncelenmesi

5.5.1. Araştırma Görevlilerinin İstihdam Durumlarına İlişkin Bilgilerin İncelenmesi

Araştırma görevlilerinin % 86.8'i araştırma görevlisi olarak görev yapmadan önce hemşire olarak çalışmışlardır ve ortalama hemşire olarak çalışılan yıl 2.90 ± 2.51 'dir. Araştırma görevlisi kadrosunda ortalama çalışılan yıl 5.15 ± 2.63 'dür. Araştırma görevlilerinin %5'inin 10-12 yıldır araştırma görevlisi kadrosunda bulunmaları doktora sonrası kadro sıkıntısı yaşandığını yada da doktora eğitimlerinin olması gereken dönemden uzun sürmüş olabileceğini düşündürmektedir.

Hemşirelik yüksekokulları'nda araştırma görevlilerinin % 45'i 35. madde ile görevlendirme (bir üniversite adına diğer bir üniversitede lisansüstü öğrenim görmek için gönderilme), % 30.2'si daimi statüde (33/a), % 23.3'ü lisansüstü öğrenim gören öğrencilere öğrenim yılı ile süreli olarak tahsis edilen 50/d kadrosunda ve araştırma görevlilerinin % 1.3'ü öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) kapsamında araştırma görevlisi olarak istihdam edilmektedir. Hemşirelik yüksekokullarında 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin çoğunluğunun görev yeri sağlık yüksekokullarıdır. Bu okullarda yeterli lisansüstü eğitim olanaklarının olmaması ve bu okulların sayısının hemşirelik yüksekokullarından fazla olması nedeni ile görevlendirme ile gelen araştırma görevlilerinin sayısının fazla olması beklenen bir sonuçtur.

Araştırma görevlilerinin araştırma görevliliği için sınava girme durumları incelendiğinde; % 92.5'i araştırma görevliliğine atanma için sınava girmiş, % 7.5'i hiçbir sınava girmeden araştırma görevliliğine atanmıştır. Araştırma görevlilerinin % 41.5'i LES, ÜDS/KPDS ve mülakat, %20.1'i LES-ÜDS/KPDS, %13.8'i LES ve mülakat sınavına girmiştir. Araştırma görevlilerinin LES'ı sonuç ortalaması 54.64 ± 1.64 ve ÜDS /KPDS sonuç ortalaması 62.92 ± 10.03 'dür. Araştırma görevlilerinin atanmaları ilgili senatonun belirleyeceği kriterler ile olmaktadır (LES'ından en az 45 puan ve ÜDS/KPDS'ından en az 50 puan alması) (www.yok.gov.tr...). 05/09/2006 tarih, 26280 sayılı Resmi Gazete'de yayınlanan yönetmelikte "Bazı Akademik Kadrolara Öğretim Elemanı Dışındaki Kadrolardan Naklen Yapılacak Atamalarda ya da Açıktan Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav İle Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında ki Yönetmelik" ÖSYM tarafından yapılacak ALES'ında 100 üzerinden en az 70 puan alınması gerekliliği hükmü

getirilmiştir (<http://www.osym.gov.tr...>). Araştırma görevlilerinin ÜDS/KPDS sınavlardan almış oldukları puan araştırma görevliliği için yüksektir, bu da kişilerin ileri dönemlerine kariyerlerini şimdiden planladıklarını göstermektedir. Araştırma görevline atanma için kişilerin girdikleri sınavların farklılaşması üniversite senatolarının kararlarına bağlı olduğunu göstermektedir. Hiçbir sınava girmeden araştırma görevliliği kadrosuna atananların % 75'i 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileridir. Bu beklenen bir sonuçtur çünkü “ Bir Üniversite Adına Bir Diğer Üniversite de Lisansüstü Eğitim Gören Araştırma Görevlileri Hakkında Yönetmelik” hükümleri gereğince 35. madde ile görevlendirilen kişiler sınavsız bu hakkı kazanmaktadır (Özdem 2002).

5.5.2. Araştırma Görevlilerinin İş Yüklerinin İncelenmesi

Araştırma görevlilerinin iş yüklerine ayırmış oldukları zaman dilimi incelendiğinde; kişisel kariyerlerini geliştirme için “*bazen*”(%37.7), lisansüstü dersleri için “*çoğu zaman*”(% 45.9), öğretim üyelerinin özel işlerine “*bazen*” (% 40.3), anabilim dalının bölüm işlerine “*çoğu zaman*”(% 50.9), okulun eğitim öğretim işlerine “*çoğu zaman*” (% 42.8) , okulun komisyonlarında “*bazen*”(% 33.3) ve araştırma/ projelerde de “*bazen*” (% 40.3) yer aldıklarını ifade etmişlerdir.

Araştırma görevlilerinin okulun ve anabilim dalının bölüm işlerine “*çoğu zaman*” vakit harcamaları sonucu, kişisel kariyerlerini geliştirme için “*bazen*” zaman ayırmaları beklenen bir sonuç olmuştur. Erdoğan ve Oktay’ın 1997 yılında Türkiye’de hemşirelik yüksekokullarında eğitim mevzuatını belirlemek için yaptıkları çalışmada, hemşirelik yüksekokullarında öğrenci sayısının fazlalığına değinilmiş ve bir öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı 15 kişi olması kabul görmüştür (Erdoğan, Oktay 1997). Türkiye’de 2007 yılında hemşirelik yüksekokullarında bir öğretim üyesine (öğretim görevlisi ve okutman dahil) ortalama 30 öğrenci düşmektedir (www.ekutup.dpt.gov.tr; Smith 1992). Lisans eğitimi alan öğrenci sayısının fazla olması ve araştırma görevlilerinin lisans eğitiminde bulunmaları, kişisel kariyerlerini geliştirme için daha az zaman ayrılmasına neden olmaktadır. Hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin %40.3’ünün öğretim üyelerinin özel işlerine “*bazen*” zaman ayırdıklarını belirtmeleri, Özdem’in 2002 yılında Ankara ilindeki üniversitelerde görev yapan araştırma görevlileri üzerinde yaptığı çalışmada da araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun “öğretim üyeleri bize fazla iş vererek iş yüklerimizi artırmaktadır” ifadesine “*az katıldıklarını*” belirtmeleri bu araştırma bulgularına benzerlik göstermektedir.

Çalışmaların projelendirilme durumu incelendiğinde; araştırma görevlilerinin yüksekisans/doktora tezleri yaklaşık ¼ oranında projelendirilmiştir (% 24.5) ve bu çalışmaların % 84.6'sı üniversitelerin bilimsel araştırma projeleri, % 5.1'i TÜBİTAK, % 2.6'sı Koç Vakfı ve yine % 2.6'sı SANERC tarafından desteklenmiştir. Destek alınan çalışma sayısı çok yetersizdir, bunun nedeni hemşirelik araştırmalarına ayrılan fon kaynaklarının yetersizliğidir ve ayrıca hemşirelik araştırmalarının projelendirilmesi konusundaki bilgi yetersizliği söz konusu olabilir.

Araştırma görevlilerinin planlanan bilimsel çalışmalardaki yeri incelendiğinde; çalışmaların konu belirlenme, planlama, yürütme ve değerlendirme gibi her aşamasında “*çoğu zaman*” yer aldıkları tespit edilmiştir. Araştırma görevliliği kişinin eğitildiği bir dönem olduğu düşünüldüğünde, bilimsel araştırmanın tüm aşamalarında “*çoğu zaman*” yer almaları beklendik bir sonuç olmaktadır. Acar ve ark'ın 2004 yılında Hacettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi araştırma görevlileri üzerinde yürüttükleri çalışmada da benzer sonuçlar elde edilmiştir, çalışmada araştırma görevlilerinin % 55.9'unun bilimsel çalışmaların her aşamasında yer aldıkları belirlenmiştir (Acar, Nemutlu, Gürhan 2004).

5.5.3. Araştırma Görevlilerinin Sorunlarının İncelenmesi

Araştırma görevlilerinin sorun yaşama durumları incelendiğinde, yarısından fazlası (% 52.8) mesleki açıdan sorun yaşamadıklarını, % 47.2'si ise yaşadıklarını ifade etmişlerdir. Sorun yaşayanların oranının, yaşamayanlardan daha az olması, araştırma grubunun % 45.3'ünün 35. madde ile görevlendirme kapsamındaki kişilerin oluşturulmasından kaynaklandığı düşünülmüştür. Çünkü yaşanan sorunların % 53.9'u kadro sıkıntısı (kadroların tahsisli olması ve doktora sonrası kadro tahsis edilememesi), % 29.2'si atanma ve yükselmede belirsizliklerin olması ve kriterlerin sürekli değişmesi şeklinde belirlenmiştir (Acar, Nemutlu, Gürhan 2004).

Görevlendirme ile gelen araştırma görevlileri kadro sıkıntısı yaşamamaktadır. Yüksek lisans veya doktora yapan araştırma görevlilerine tahsis edilen 50/d (tahsisli kadro) kadrosu, lisansüstü eğitimin tamamlanması ile geri alınmaktadır. Bu da araştırma görevlilerinin gelecekleri için kadro tahsis edilememesi sorunu yaşamalarına neden olmaktadır (Karataş 2006). Araştırma sonuçlarından elde edilen bulgular literatür bilgisini destekler niteliktedir. Tahsisli kadroda bulunan araştırma görevlilerinin % 75'inin kadro sorunu yaşadıkları tespit edilmiştir.

Araştırma görevlilerinin % 29.2'si atanma ve yükselmede belirsizliklerin olması ve kriterlerin çok sık değişmesi nedeniyle geleceği planlama konusunda sorun

yaşamaktadır. Uluslar arası düzeyde yapılacak her türlü bilimsel etkinlik yabancı dilde olup akademik hayatta yabancı dilin önemi açıktır. Ancak, araştırma görevlisi kadrolarına atanmada ve lisansüstü eğitime girişte yabancı dil sınavlarının ve LES/ALES sınavlarının şartlarının sürekli olarak değişmesi bu programlardan yararlanabileceklerin önünü kapayan bir engel olarak görülmektedir (İlgın 2003; Karataş 2006; Ülker, Buldukoğlu, Aksayan 2001). Araştırma görevlileri, kriterlerin sürekli olarak değişmesi ile geleceğe yönelik kariyer planlayamama ile karşı karşıya gelmektedir ve bu belirsizliklerin olması kendilerini sıkıntıya düşürmektedir.

5.5.4. Araştırma Görevlilerinin Sorunlara Yönelik Çözüm Önerileri Ve Geleceğe Yönelik Beklentilerinin İncelenmesi

Araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları sorunlara yönelik getirmiş oldukları çözüm önerileri incelendiğinde, % 28.4'ü kurumların kadrolar için önlem almaları gerekli, % 12.4'ü çalışma koşulları ve maddi olanaklar iyileştirilmeli, % 10.8'i sorunlar yazılı olarak ifade edilebilmeli ve görev tanımlarının olmalı, % 5.4'ü 35.madde ile görevlendirilme artık uygulanmamalı çözüm önerilerini getirmişlerdir.

En fazla yaşanan sorun ile en fazla önerilen çözüm önerisi kadro sorunları ile ilgilidir. Tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin oranının ¼ olması nedeniyle kadro sorunun en fazla yaşanan sorun olması beklendik bir sonuç olmuştur. Çünkü, tahsisli kadro lisansüstü eğitim süresince tahsis edildiğinden ve her yıl bu kadrolara atanma gerekliliğinin olması kişilerin iş güvencesi olmadan çalışmalarına neden olmakta ve bu durum da araştırma görevlilerince sorun olarak değerlendirilmektedir. Ayrıca kadro tahsis edilememe sorunun yaşayan başka bir grup 10-12 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan araştırma görevlileridir. Bu kişiler, doktora sonrası kadro tahsis edilememesi sorunu yaşadıklarını belirtmişlerdir.

Araştırma görevlilerinin % 12.4'ü “*çalışma koşulları ve maddi olanaklar iyileştirilmeli*” önerisini getirmiştir. Yapılan çalışmalarda verimliliğin artırılmasının, daha etkili ve olumlu çalışma ortamının oluşturulması, ücretlerin yüksek olmasına gibi bir takım faktörlere bağlı olduğu ifade edilmektedir (Işıksan 1996). Yüksek lisans ve hatta doktorasını yapmış bir akademisyenin, aynı bölümün lisans mezunu bir devlet memurundan bile daha az maaş alması büyük bir çelişkidir. Maddi açıdan yaşanan tatminsizlik, popüleritesi yüksek olan bölümlerde araştırma görevlisi bulamamak, üniversite dışında istihdam olanağı düşük bölümler için ise yalnızca bir istihdam kurumu olmak sonucunu beraberinde getirmektedir (Karataş 2006).

Araştırma görevlilerinin % 10.8'i "*sorunlar yazılı olarak ifade edilebilmeli ve görev tanımlarının olmalı*" çözüm önerisinde bulunmuşlardır. Araştırma görevlilerinin bu önerileri Yükseköğretim Kanunu'nun 33/a maddesinde yer alan tanımlamadan kaynaklanıyor olabilir, bu tanımlamada araştırma görevlileri; "yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır" şeklinde tanımlanmaktadır (www.yok.gov.tr....). Yetki ve inisiyatif sahibi idareciler veya öğretim üyelerince "ilgili diğer görevler" ifadesinin içinin istenildiği gibi doldurulması olasıdır (Karataş 2006). "Araştırma Görevliliğinin Sorunları Forumu"nda (2006), araştırma görevlileri, görev tanımında belirsizlikler, sorumluluk sınırlarının belirlenmemiş olması ve iş yüklerinin akademik çalışmalar üzerindeki olumsuz etkisine değinmişlerdir (<http://www.odtu.edu.tr>...). Görev tanımlarında belirsiz yaşanması, farklı alanlarda çalışılmasına rağmen, Türkiye'de görev yapan araştırma görevlilerinin yaşadıkları bir sorun olarak görülmektedir.

Bu çalışmada, araştırma görevlilerinin % 7.2'si "*fikirler daha açık olarak ifade edilmeli ve bağımsız çalışabilmeli*" önerisinde bulunmuşlardır. Ortaş, bir makalesinde ülkemizde yalnızca akademik hiyerarşi ön planda tutulduğu için konum olarak düşük düzeydeki araştırmacıların görüşlerinin çoğu zaman dikkate alınmadığını ifade etmiştir (Ortaş 2003). Çam 1994 yılında yapmış olduğu "Eğitici Hemşirelerin Kariyer Düzeylerine Göre Özellikleri" çalışmasında da master derecesi ile profesör derecesindeki akademisyenlerin kararlara katılımında, akademik kariyeri en yüksek olan kişinin, en fazla derece de kararlara katıldığını saptamıştır (Çam 1994).

Araştırma görevlilerinin gelecek 10 yıla ilişkin beklentileri incelendiğinde, "hemşirelik alanında yapılan araştırmaların sayısı artacak" ifadesine araştırma görevlilerinin % 81.8'i *katıldığını*, "hemşirelik uygulamaları araştırma bulgularının rehberliğinde yapılacak" ifadesine araştırma görevlilerinin % 45.3'ü *kısmen katıldığını*, "önümüzdeki 10 yıl içinde hemşire akademisyenler daha görünür kılınacak" ifadesine araştırma görevlilerinin % 45.9'u *kısmen katıldığını*, "araştırma görevlisi sayısı artacak" ifadesine araştırma görevlilerinin % 44'ü *katıldığını*, "lisansüstü eğitim yapan öğrenci sayısı artacak" ifadesine araştırma görevlilerinin % 78.6'sı *katıldığını*, "erkek akademisyen sayısı artacak" ifadesine araştırma görevlilerinin % 56.6'sı *katıldığını*, "hemşirelik disiplini bir meslek olarak diğer akademisyenlerce kabul edilecek" ifadesine araştırma görevlilerinin % 44'ü *kısmen katıldığını* belirtmişlerdir. İngiltere'de hemşire akademisyenlerin beklentilerinin incelendiği bir çalışmada (2003) ise, akademisyenlere ifadelere katılma durumuna

ilişkin en fazladan en aza doğru sıralama yapmaları istenmiş ve en az katıldıkları ifadeler; “hemşirelik alanında yapılan araştırmaların sayısı artacak”, “hemşirelik mesleği diğer meslekler tarafından kabul edilecek” olarak belirlenmiştir. En fazla katıldıkları ifadeler “hemşirelik uygulamaları araştırma bulgularının rehberliğinde yapılacak” ve “hemşire akademisyenler daha görünür kılınacak” olmuştur (Deans, Congdon, Sellers 2003). Araştırma görevlilerinin gelecek beklentilerine vermiş oldukları yanıtlar, akademisyenlik mesleğinin gelişimine yönelik olarak verilen ifadelere “kısmen katıldıkları” şeklinde görülmüştür ve gelecek 10 yılda kendilerinin de içinde bulundukları akademik profili olumlu bulmadıklarını düşündürmüştür

5.6. Kurum Kültürüne İlişkin Bilgilerin İncelenmesi

Araştırma görevlilerinin % 81.8’i, kurumlarında kurum içi uygulamaları öğretecek oryantasyon programlarının uygulanmadığını, % 69.2’si kurum içinde görev tanımlarında belirsizlik yaşandığını, % 53.5’i farklı statüde görev yapmakta olan araştırma görevlilerine karşı tutum farklılığı olduğunu, büyük bir çoğunluğu (%75.0) anabilim dalları arasında mesai saatlerine uyum farklılıklarının olduğunu ifade etmişlerdir. Araştırma görevlilerini yaklaşık üçte ikisi (% 66.0) okul içinde görüşlerini açıkça ifade edemediklerini, ancak aynı oranda (% 66.0) anabilim dalı içinde görüşlerini açıkça ifade edebildiklerini, % 45.9’u’ kendilerini kuruma ait hissetmediklerini , araştırma görevlilerinin dörtte üçü (% 74.8) odaların kalabalık olması gibi etmenlerin çalışmalarını olumsuz yönde etkilediklerini , % 51.6’sı kurumlarında yeterli bilgisayar/internet bağlantısının olduğunu, araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (% 59.7) kurumlarında kaynak sıkıntısı çektiklerini belirtmişlerdir.

Akademisyenliğe yeni başlayan/kuruma yeni gelen araştırma görevlilerinin içinde bulunacakları ortamın özelliklerini, gereksinimlerini baştan belli bir sistematikte tanımları, inceliklerini bilmeleri, mesleklerini ileride iyi şekilde gerçekleştirebilme için önemli olduğu vurgulanmaktadır (Bayık 1993). Oysaki araştırma görevlilerinin % 81.8’i, kurumlarında kurum içi uygulamaları öğretecek oryantasyon programlarının uygulanmadığını belirtmiştir. Erdoğan ve Oktay’ın 1997 yılında hemşirelik yüksekokulu yöneticilerinin yönetim tarzlarını inceledikleri çalışmada, akademik ve idari kadrolara atanan kişiler için özel bir eğitim programı uygulanmadığını, çoğunlukla kişilerin iş başında yetiştirildiklerini belirtmişlerdir (Erdoğan, Oktay 1997). Scheinder ve Bowen 1985’te gerçekleştirdikleri bir araştırmada da, yeni işe başlayan iş görenlerin mutlaka eğitimden geçirildikleri, çalışma koşullarının çalışma amaçlarına uygun

olduğu, örgüt yapılanmasının iş görenlerin kariyer beklentilerine karşılık verdiği, örgüt içindekilerin yüksek özelliklere sahip olduğunu düşündüklerinde yapılan değerlendirmelerin kesinlikle iş doyumunu arttırdığını ifade etmişlerdir (Baş, Ardıç 2004).

Araştırma görevlilerinin % 55.3'ü kurumlarında “*araştırma görevlilerine farklı tutum sergilendiği*” ve % 66.0'sı “*okul içinde görüşlerini çekinmeden ifade edemedikleri*” görüşündedirler. Yapılan çalışmalarda etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulmasının örgüt yapılarında iş tatminsizliğinin bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınmasına bağlı olduğu ifade edilmektedir (Işıkhani 1996).

Çalışanların içinde bulunduğu çalışma ortamı ve onu etkileyen fiziksel koşullar verimliliği etkileyen önemli faktörler arasında sayılabilir (Baş, Ardıç 2004). Ancak araştırma görevlilerinin % 74.8'i odaların kalabalık olması gibi etmenlerin çalışmalarını olumsuz yönde etkilediği, % 45.9'u kurumlarında yeterli bilgisayar / internet bağlantısının olmadığını, % 59.7'si kurumlarında kaynak sıkıntısı çektiklerini belirtmişlerdir. Ülker, Buldukoğlu, Aksayan ve ark. 2001 yılında Hemşirelik yüksekokullarının yöneticileri ile gerçekleştirdikleri çalışmalarında hemşirelik yüksekokullarında eğitimciler için fizik ve sosyal olanaklar Atatürk, Gata ve Başkent HYO'ları yeterli bulunurken, diğer okullarının fizik koşulları yeterli görülmemiş, eğitimde kullanılan iletişim araçları okullarda (Gazi ve Hacettepe HYO hariç) yeterli görülmemiştir. Yine aynı çalışmada, akademik çalışmaların daha fazla yapıldığı, lisansüstü eğitim programlarının bulunduğu, okullarının kütüphane alt yapısı ve bilgisayar donanımları yetersiz bulunmuştur (Ülker, Buldukoğlu, Aksayan 2001). Kuruma bağlılık, çalıştığı kurum ile özdeşleşerek, kurumun ilke, amaç ve değerlerini benimsemesinin, kurumsal kazançlar için çaba göstermesinin ve kurumda çalışma isteğinin ölçüsü olarak tanımlanmaktadır (Smith 1992). Kuruma ait hissetmenin literatürde yaş, çalışma yılı, kıdem gibi faktörlerle değişebileceği belirtilse de araştırma görevlilerinin yarısından fazlası kendilerini kuruma ait görmektedir. Bu çalışmada, araştırma görevlilerinin % 54.1'i kendilerini kuruma ait hissetmektedir. Özsoy, Ergül ve Bayık 2001 yılında, Ege Üniversitesi hemşirelik yüksekokulu çalışanlarının kuruma bağlılıklarını inceledikleri çalışmada, 0-5 arasındaki puanlamada kuruma bağlı olma puan ortalamasını en fazla doçentlerde (4.05), en az ise yardımcı hizmetlerde görevli personelde (3.13) olduğunu saptamışlardır (Özsoy, Ergül, Bayık 2001).

Araştırma görevlilerinin % 69.2'si görev tanımlarında belirsizlik yaşadıklarını belirtmişlerdir. Yükseköğretim Kanunu'nun 33. maddesinde araştırma görevliliği,

yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcısı olarak tanımlanmaktadır (www.yok.gov.tr....). Araştırma görevlilerinin çoğunun görev tanımlarında belirsizlik yaşanması “araştırma görevliliği” tanımlamasında da yer alan ilgili diğer görevleri yapar ifadesi nedeni ile olduğu düşünülmüştür. Bu araştırmada da, araştırma görevlilerine yaşanan sorunlara yönelik getirmiş olduğunuz çözüm önerileri nelerdir sorusuna , % 10.8’i “ yazılı görev tanımları olmalı” önerisinde bulunmuşlardır.

5.7. Bağımlı Ve Bağımsız Değişkenler Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Bu bölümde, araştırma görevlilerinin sosyo- demografik özellikleri ile kişisel gelişimleri, memnuniyetleri ve kurum kültürünü belirlemeye yönelik değişkenler arasında ilişkiler incelenmiştir.

4.7.1. Araştırma Görevlilerinin Kişisel Gelişim Girişimleri ile Sosyo Demografik Özelliklerin Karşılaştırılması

Sürekli bir dergiye aboneliği olma, kongre, bilimsel toplantılara katılması kişinin kendine ait bilgisayarının olması ile gelir durumu arasında yapılan χ^2 analizine göre anlamlı bir fark bulunmamıştır ($p > 0.05$). Araştırma görevlilerinin % 69.2’si kendisine ait bir bilgisayar, % 58.5’i sürekli bir dergiye aboneliği ve % 86.2’si son bir yıl içinde en az bir kez bilimsel toplantı ve kongre, % 59.1’i sosyal ve kültürel aktivitelere katıldığını ifade etmişlerdir. Maddi olarak yetersiz olan araştırmacının akademik çalışmalara odaklanamama, kendisine deneyim kazandıracak etkinliklere katılamamasına neden olduğu belirtilmektedir (Karataş 2006). Araştırma görevlilerinin % 56.0’sı gelirini giderden az görürken, yarısından fazlasının kendine ait bilgisayarının ve en az bir dergiye aboneliklerinin olması kariyer gelişimlerine önem vermelerini göstermesi açısından önemlidir.

Araştırma görevlilerinin kariyer planı yapmaları ile zamanlarını iyi kullanmaları arasında ilişki χ^2 analizi ile değerlendirilmiştir ve istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2=6.33$, $p<0.05$). Kariyer planı yapmayan 14 kişinin % 21.4’ü zamanlarını iyi kullanmakta, %78.6’sı zamanlarını iyi kullanmamaktadır. Araştırmadan elde edilen bulgu beklendik bir sonuç olmuştur, çünkü kariyer planı yapan kişilerin zamanlarını daha etkili kullandıkları düşünülmektedir.

5.7.2. Araştırma Görevlilerinin Memnuniyetleri ile Demografik Özelliklerin İlişkisi

Üniversitelerde görev yapan öğretim görevlilerinin memnuniyetleri ile ilgili yapılan çalışmalarda memnuniyetin değerlendirilmesi için daha çok demografik (yaş, çalışma yılı, gelir durumu, kıdem vb.) özellikler temel alınmaktadır (Baş, Ardıç 2004; Binbay, Kaya 2006; Smith 1992).

Araştırma görevlilerinin gelir durumlarını algılamaları ile memnuniyet puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 7.25$, $p < 0.01$). Gruplar arasında yapılan Benferroni düzeltilmeli Mann Whitney U analizi sonucunda farkın, gelirini giderinden az gören gruptan kaynaklandığı saptanmıştır. Gelir durumunu giderden fazla görenlerin yaptıkları işten memnuniyetleri 6.50 ± 3.02 , gelirini giderinden az görenlerin memnuniyeti 5.50 ± 2.28 'dir. Gelir durumunu gider durumundan az görenler yaptıkları işten daha az memnundurlar. Gelire ilişkin subjektif değerlendirmelerin bireyin çalışma motivasyonları üzerinde etkili olduğu bilinmektedir, gelir durumunu düşük değerlendiren bireylerin çalışma motivasyonları da genellikle daha düşüktür (Belek 2003). Araştırma görevlilerinin memnuniyetlerinin ekonomik durumdan etkilenmesi literatür bilgisi ile paralellik göstermektedir.

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları kurum ile memnuniyet puanları arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 27.09$, $p < 0.01$). Mann Whitney U analizi sonucunda farkın, B okulu ile C okulunun bulunduğu gruptan kaynaklandığı belirlenmiştir ($p = 0.01$). Bu kurumlarda görev yapan araştırma görevlilerinin memnuniyetleri, diğer hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerinin memnuniyetlerinden daha yüksektir. Memnuniyetin bireysel değişkenler kadar bireyin dışında kurumsal nedenlerle (fiziksel koşul, internet, bilgisayar vb.) de ortaya çıktığı vurgulanmaktadır (Baş, Ardıç 2004; Binbay, Kaya 2006). C okulu araştırma görevlileri kurumlarının fiziksel koşulları çalışmalarını olumsuz etkiler ifadesine % 28, B okulu araştırma görevlileri % 46 oranında olumsuz etkilediğini ifade etmişler, kurumun fizik koşullarından memnun oldukları düşünülmektedir. Diğer okulların araştırma görevlileri, kurumun fizik ortamının çalışmalarını % 84.6 ile % 92.2 arasında olumsuz etkilediklerini belirtmişlerdir. Özdem (2002), Ankara ilinde 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlilerinin yaşadığı sorunları incelediği çalışmasında, araştırma görevlilerinin yaşamış oldukları en büyük sorun odaların kalabalık olması olarak belirlenmiştir ve odaların çalışma yapılmayacak koşullarda olduğu şeklinde yorumlanmıştır.

Araştırma görevlilerinin çalıştıkları anabilim dalı ile memnuniyet puanları arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında istatistiksel anlamlı bir fark

bulunmamıştır ($\chi^2 = 6.51$, $p > 0.05$). Çalışılan anabilim dalı araştırma görevlilerinin, araştırma görevlisi olarak çalışmaktan memnuniyetlerini etkilememiştir.

Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile memnuniyet puanları arasındaki ilişki incelenmiştir. Gruplar arasında anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 4.77$, $p < 0.01$). İstatistiksel farkın hangi gruptan kaynaklandığını tespit etmek amacı ile yapılan ileri analiz (Tamhane) sonucunda fark, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan gruptan kaynaklanmıştır ($p = 0.001$). Literatür incelendiğinde, meslekte geçirilen yıl arttıkça, kişinin yaptığı işten memnuniyetinin arttığı belirtilmektedir (Baş, Ardiç 2004). Oshagbami (1999) tarafından akademik personelin kıdem ve yaşı ile iş doyumları arasındaki ilişkinin araştırıldığı çalışmada ise kıdem ve yaşın üniversite öğretim görevlilerinin iş tatmin düzeyleri üzerinde doğrudan, olumlu ve önemli bir etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşmıştır (Oshagbami 1999). Çam (1995), çalışma ortamının akademik personelin memnuniyetini incelediği çalışmada, memnuniyeti en fazla olan grubun profesör, en düşük olan grubun ise doktora döneminde olan kişilerin olduğunu saptamıştır. Ancak, bu araştırmadan elde edilen bulgu literatür bilgisi ile uyuşmamaktadır, araştırma görevliliğinde meslekte geçirilen yıl arttıkça, memnuniyet puanının düştüğü görülmüştür. Araştırma görevlileri yıllar boyunca belirsizliklerin yaşandığı süreçten geçmeleri ve beklentilerinin karşılanmaması sonucu memnuniyetin azaldığı düşünülmektedir.

Araştırma görevlilerinin kurumlarında çalıştıkları kadro türleri ile memnuniyet puanları arasındaki ilişki incelendiğinde gruplar arasında istatistiksel anlamlı bir fark bulunmuştur ($F = 7.36$, $p < 0.001$). Yapılan ileri analiz (Tamhane) sonucunda istatistiksel farkın, 35. madde kapsamında araştırma görevlisi olarak çalışan gruptan kaynaklandığı belirlenmiştir ($p = 0.028$). Kurumlarında, 35. madde ile görevlendirilen kişiler merkezi bir sınav sistemi ile seçilerek lisansüstü eğitim almak üzere bir üniversiteye gönderildiklerinden gittikleri üniversitelerin öğrenci profili ile denk olmadıkları için başarı oranları oldukça düşük olmakta ve öğretim üyeleri tarafından olumlu karşılanmamaktadır (Özdem 2002).

Araştırma görevlilerinin görev yaptığı kadro türleri ile sorun yaşama, araştırma görevliliğini başkalarına önerme, araştırma görevlisi olarak çalışmayı kendisi için uygun görme değişkenlerinin ilişkisi incelenmiştir.

Kadro türü değişkeni ile sorun yaşama arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur ($\chi^2 = 14.03$, $p < 0.01$). Tahsisli kadroda bulunan araştırma görevlileri daha fazla sorun yaşamaktadır. Araştırmada mesleki açıdan yaşanan sorunların

% 45.3'ü kadro sıkıntısı olarak tespit edildiğinden, sorun yaşayan grubun tahsisli kadroda bulunan araştırma görevlilerinden kaynaklanması beklenen bir sonuç olarak değerlendirilmiştir. Çünkü bu kadro da istihdam edilen kişilerin mesleki açıdan güvenceleri bulunmamaktadır, bu kişilerin eğitim dönemlerinin sonunda kadroları geri alınmaktadır.

Daimi kadrodaki araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (%64.9) araştırma görevlisi olarak çalışmanın kendilerine uygun olduğu, tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin, % 64.6'sı kendileri için uygun olduğu, 35. maddesi ile öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinin % 36.5'i tarafından araştırma görevlisi olarak çalışmak kendileri için uygun olarak görülmüştür. Gruplar arasında yapılan analiz sonucunda istatistiksel olarak anlamlı bir fark tespit edilmiştir, görevlendirme ile kurumlarda bulunan araştırma görevlileri, yaptıkları işin kendilerine daha az uygun olduklarını düşünmektedirler ($\chi^2=20.54$, $p<0.01$). Daimi kadrodaki araştırma görevlilerinin

% 64.9'u, tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin % 79.2'si, görevlendirme kapsamındaki araştırma görevlilerinin % 41.9'u araştırma görevlisi olarak çalışmayı başkalarına önermektedir. Gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmuştur, görevlendirme ile kurumlarda bulunan araştırma görevlileri, araştırma görevliliğini başkalarına daha az önermektedir ($\chi^2= 19.05$, $p<0.01$).

Araştırma görevliliğini kendine uygun görme ile araştırma görevliliğini başkalarına önerme istihdam edilen kadro türü ile farklılık göstermiştir. Bu farklılık okullarda 35.madde ve ÖYP kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinden kaynaklanmıştır. "Araştırma Görevliliğinin Sorunları Forumu"nda (2006) da, benzer sorunlar gündeme getirilmiştir. Araştırma görevlilerine göre, geçici görevlendirme sahiplenememe sorunu, taahhütname ve senetler sorunu , barınma sorunu yaşamaları ve gittikleri kurumun araştırma görevlisi profiline uymadıklarını ifade etmeleri nedeni ile kendilerini araştırma görevliliğine uygun görmeme, ve araştırma görevliliğini başkalarına önermeme de etkili olduğu düşünülmüştür (<http://www.odtu.edu.tr...>).

5.7.3. Kurum Kültürü Değişkenlerinin Sosyo-Demografik Bilgilerin İlişkisinin İncelenmesi

Araştırma görevlilerinin çalışma yılı ile toplumsal örgüte üye olma arasındaki ilişkisi incelendiğinde, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışan araştırma görevlilerinin % 80.4'ü, 4-6 yıl arası çalışanların % 91.8'i, 7-9 yıl arası çalışanların %

95.3'ü, 10-12 yıl arası çalışanların % 100'ü toplumsal bir dernek/ örgüte üyedir. Gruplar arasında yapılan χ^2 testinde istatistiksel olarak anlamlı bir fark saptanmamıştır ($\chi^2 = 7.07$, $p > 0.05$). Araştırma görevlilerinin toplumsal derneğe üye olmalarında istatistiksel fark olmamasına rağmen, çalışma yılı artıkça toplumsal örgüte üyelikte artış olduğu gözlenmiştir. Meslekte geçirilen yıl artıkça, mesleğin temsil edilmesi, birliğin sağlanması ve mesleğin gelişiminin gerekliliği konusunda farkındalığın artmış olduğunu düşündürmüştür.

Çalışma yılı ile okul içinde görüşlerin açıkça ifade edilebilmesi arasındaki ilişki incelendiğinde, 1-3 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışanların % 58.7'si, 4-6 yıl arası çalışan araştırma görevlisinin % 60.7'si, 7-9 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışanların % 79.5'i, 10-12 yıl arası çalışanların % 75.0'i kurum içinde görüşlerini açıkça ifade edememektedir. Gruplar arasında yapılan χ^2 testinde istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($\chi^2 = 5.75$, $p > 0.05$). Kişilerin çalışma yılı artıkça kuruma bağlılıkları artar, bununla birlikte görüşlerini de daha açık şekilde ifade etmeleri beklenir. Ancak, çalışma bulgularında, araştırma görevlilerinin çalışma yılları göz önüne alındığında bile görüşlerini açıkça ifade edemedikleri görülmüştür. Üniversitelerdeki akademik ve yönetsel ortam göz önüne alındığında araştırma görevlisinin iş güvencesi sorunu yaşarken, bilimsel özerklik içerisinde hareket edebilecekleri ve özgür düşünceli olması oldukça güç gözükmektedir.

Çalışma yılı ile anabilim dalı içinde görüşlerin açıkça ifade edilebilmesi arasındaki ilişki incelendiğinde, istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır ($\chi^2 = 1.90$, $p > 0.05$). Gruplar arasında anlamlı bir ilişki olmamasına rağmen, 4-6 yıl ile 7-9 yıldır araştırma görevlisi olarak çalışanlar görüşlerini en az ifade eden grup olarak belirlenmiştir. Araştırma görevlileri okul içinde görüşlerini ifade edemezken, anabilim dalı içinde görüşlerini açıkça ifade edebilmektedir.

Kadro türü ile görev tanımlarında belirsizlik yaşanması ifadesi arasındaki ilişki χ^2 analizi ile değerlendirilmiştir. Yükseköğretim Kanunu'nun 33/a maddesine göre görev yapan araştırma görevlilerinin % 64.9'u, 50/d kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin % 62.5'i, 35. madde ve ÖYP kapsamında görev yapan araştırma görevlilerinin % 75.7'since kurumlarında görev tanımlarında belirsizlik yaşanmaktadır. Yapılan χ^2 analizi ile gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir fark bulunmamıştır ($\chi^2 = 2.79$, $p > 0.05$). Hemşirelik yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlileri farklı statüde çalışmış olsa da kurumlarında görev tanımlarında belirsizlik yaşandığı konusunda aynı görüştedir. Araştırma görevlisi sorunları forumunda (2006), araştırma

görevlileri görev tanımında belirsizlik ve sorumluluk sınırlarının belirlenmemiş olması nedeniyle sorun yaşadıklarını ifade etmişlerdir (<http://www.odtu.edu.tr...>). Araştırma görevlileri farklı disiplinlerdeki görev yapmış olsalar da, yaşamış oldukları sorunlar benzerlik göstermektedir. Görev tanımlarındaki belirsizlik, araştırma görevlilerinin yaşamış olduğu temel sorunlardan biri şeklinde yorumlanabilir.

Kadro türü ile araştırma görevlilerine farklı tutum ile yaklaşmaktadır ifadesi arasındaki ilişki χ^2 analizi ile değerlendirilmiştir. Daimi kadrodaki araştırma görevlilerinin %32.4'ü, tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin % 33.3'ü, 35. madde ve ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinin % 77'si tarafından araştırma görevlilerine karşı farklı tutum sergilendiği ifade edilmiştir. Gruplar arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir fark vardır, görevlendirme ile kurumda bulunan araştırma görevlileri bu görüşü daha fazla desteklemektedir ($\chi^2= 30.90$, $p< 0.01$). Özdem (2002), 35. madde kapsamında görevlendirilen araştırma görevlilerinin sorunlarını incelediği çalışmasında, araştırma görevlileri tarafından “ fakülte yönetimi bizlere ve kendi kadrosundaki araştırma görevlilerine farklı tutum ile yaklaşıyorlar” ifadesine 3. sırada önemli bulduklarını saptamıştır (Özdem 2002).

Okullarda görev yapılan kadro türü ile okul içinde görüşlerini açıkça ifade edebilmesi arasında ilişki χ^2 analizi ile incelenmiştir ve gruplar arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($\chi^2=11.57$, $p< 0.01$). Kadro türü ile okul içinde, anabilim dalı içinde görüşlerin açıkça ifade edilebilmeleri ile kendilerini kuruma ait hissetmeleri arasında ilişki olabileceği düşünülmüştür. Daimi kadrodaki araştırma görevlilerinin % 81.1'i, tahsisli kadrodaki araştırma görevlilerinin % 72.9'u, 35. madde ve ÖYP kapsamındaki araştırma görevlilerinin % 28.4'ü kendini kuruma ait hissetmektedir. Yapılan χ^2 analizi ile gruplar arasında istatistiksel olarak çok anlamlı bir fark bulunmuştur. ($\chi^2=37.40$, $p< 0.01$). Kurumlarda daimi ve tahsisli kadroda görev yapan araştırma görevlileri, görevlendirme kapsamındaki (35. madde) araştırma görevlilerine göre kurum içinde görüşlerinin daha açık olarak ifade edebilmekte ve kendilerinin kuruma daha fazla ait hissetmektedirler. Literatürde, çalışanlara kararlara katılma olanağı verildiğinde, kendi görüş ve fikirlerine önem verildiğini düşünerek , memnuniyet ve başarı elde edebilecekleri ifade edilmektedir (Baş, Ardiç 2004).

6. SONUÇLAR ve ÖNERİLER

6.1.Sonuçlar

“Türkiye’de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili” ni belirlemek amacıyla yapılan çalışmaların sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

- Araştırma görevlilerinin yaş ortalaması 29.6 ± 3.20 , % 52.2’si evli, % 47.2’si en uzun süre büyük şehirde ve % 42.8’i eşi ve çocukları ile birlikte yaşamaktadır.
- Annelerinin % 64.2’si ilkokul/ortaokul mezunu ve % 76.7’si ev hanımıdır. Babalarının % 51.6’sı ilkokul/ortaokul mezunu ve % 67.9’u emeklidir. Eşlerinin % 65.5’i fakülte/yüksekokul, % 29.7’si yüksek lisans/doktora, % 80.1’i beyaz yakalı sınıfına ait meslek grubunda yer almaktadır.
- Araştırma görevlilerinin % 66’sı kirada ikamet etmekte, % 61’inin kendisine/ailesine ait otomobilleri bulunmakta ve % 56’sı gelir durumlarını gelir giderden az görmektedir. Aylık şahsi kazançları ortalama $1.130.00 \pm 0.16$ YTL’dir. Kazançlarının ortalama % 26.21’ini barınma giderlerine, % 22.05’ini beslenme giderlerine, % 12.55’ini giyim harcamalarına, % 11.98’ini ulaşım giderlerine, % 10.81’ini kişisel gelişim aktivitelerine ve % 7.6’sını sosyal kültürel aktivitelere ayırmaktadır.
- Araştırma görevlilerinin % 74.8’i lisans eğitimlerini hemşirelik yüksekokulundatamamlamış, % 26’sı yüksek lisans, % 74’ü ise doktora eğitimine devam etmektedir. Yüksek lisans eğitiminde alınmış olunan ders kredi ortalaması 28.3 ± 6.14 , doktora eğitiminde ise 35.2 ± 5.97 ’dir. Lisansüstü döneminde alınan kredinin anabilim dalı ile ilişkisi yoktur ($p > 0.05$).
- Danışmandan en fazla beklenen üç nitelik sırası ile kendisini yönlendirmesi (% 19.8), alanında yeterli, bilim insanı olarak rol model olması (% 15.9), araştırma yapma becerisi kazandırması (% 14.7) olarak sıralanmıştır.
- Araştırma görevlilerinin tamamına yakını (% 91.2) kariyer planlarını uygulamakta, yarısından fazlası (% 53.5) zamanlarını etkili kullanmaktadır.
- Araştırma görevlilerinin % 69.2’sinin kendine ait bir bilgisayarı, % 58.5’inin sürekli bir dergiye aboneliği ve % 89.3’ünün toplumsal bir örgüt/derneğe üyeliği vardır ve % 86.2’si bilimsel toplantı, kongre ve etkinliklere, % 59.1’i sosyal ve kültürel aktivitelere katılmaktadır.

- Araştırma görevlisi olan bir kişide aradıkları en önemli üç nitelik sırası ile “bilimsel gelişmeleri ve yenilikleri takip eden, okumayı seven ve meraklı olan”, “analiz, sentez yapabilen” ve “çalışkan ve disiplinli olan” şeklinde sıralanmıştır.
- Yarısından fazlası (% 56.6) kendisini “öğrenci gibi” hissetmektedir, % 50.9’u araştırma görevlisi olarak çalışmanın kendisine uygun olduğunu düşünmektedir, % 58.5’i araştırma görevliliğini başkalarına önermektedir. Araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duydukları memnuniyet puan ortalaması 5.90 ± 2.30 ‘dur.
- Araştırma görevlisi olarak görev yapmadan önce 2.90 ± 2.51 yıl hemşire olarak çalışmışlardır. Araştırma görevlisi olarak ortalama çalışılan yıl 5.15 ± 2.63 ’dür. Hemşirelik yüksekokulları’nda kadroların % 45’i 35. madde ile görevlendirme, % 30.2’si daimi statüde, % 23.3’ü tahsisli kadroda ve % 1.3’ü de öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) kapsamında istihdam edilmektedir ve % 92.5’i araştırma görevliliğine atanma için sınava girmiştir.
- Kişisel kariyerlerini geliştirme için “*bazen*”(% 37.7), lisansüstü dersleri için “*çoğu zaman*” (%45.9), öğretim üyelerinin özel işlerine “*bazen*” (% 40.3), anabilim dalının bölüm işlerine “*çoğu zaman*” (% 50.9), okulun eğitim öğretim işlerine “*çoğu zaman*” (% 42.8) , okulun komisyonlarında “*bazen*” (% 33.3) ve araştırma/ projelere “*bazen*” (% 40.3) zaman ayırmaktadırlar.
- Bilimsel çalışmanın konu belirlenme, planlama , yürütme ve değerlendirme aşamalarında “*çoğu zaman*” yer almaktadır. Araştırma görevlilerinin yaklaşık olarak $\frac{1}{4}$ oranında tez çalışmaları desteklenmiştir.
- Araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (% 52.8) mesleki sorun yaşamamaktadır. En fazla sorun yaşanan konular; kadro sıkıntısı (% 53.9), atanma ve yükselmede belirsizliklerin olması ve kriterlerin sürekli değişmesi (% 29.2)’dir.
- Sorunlar için getirilen ilk üç çözüm önerisi; “kurumların kadrolar için önlem almaları gerekli” (% 28.4), “çalışma koşulları ve maddi olanaklar iyileştirilmeli” (%12.4), “sorunlar yazılı olarak ifade edilebilmeli ve görev tanımlarının olmalı” (%10.8) şeklinde sıralanmıştır.
- Araştırma görevlilerinin % 81.8’i, kurumlarında kurum içi uygulamaları öğretecek oryantasyon programlarının uygulanmadığını, % 69.2’si kurum içinde görev tanımlarında belirsizlik yaşandığını, % 53.5’i farklı statüde görev yapmakta olan araştırma görevlilerine karşı tutum farklılığı olduğunu, $\frac{3}{4}$ ’ü anabilim dalları arasında mesai saatlerine uyum farklılıklarının olduğunu ifade

etmişlerdir. Araştırma görevlilerinin% 66.0'sı okul içinde görüşlerini açıkça ifade edemediklerini, ancak aynı oranda (% 66.0) anabilim dalı içinde görüşlerini açıkça ifade edebildiklerini, % 55.0' i kendilerini kuruma ait hissettiklerini , araştırma görevlilerinin ¾'ü odaların kalabalık olması gibi etmenlerin çalışmalarını olumsuz yönde etkilediklerini, yarısından fazlası (%51.6) kurumlarında yeterli bilgisayar/ internet bağlantısının olduğunu, araştırma görevlilerinin yarısından fazlası (%59.7) kurumlarında kaynak sıkıntısı yaşamaktadır.

- Gelir durumu dergiye abone olma, kendine ait bilgisayarı olma, bilimsel toplantılara katılma arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmamıştır ($p > 0.05$).
- Araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duyulan memnuniyet puan ortalaması 5.90 ± 2.29 'dur. Memnuniyetlerini etkileyen faktörler ile ilişkisi incelendiğinde; gelir durumu, çalışma yılı, kadro türü, araştırma görevliliğini başkalarına önerme ile araştırma görevlisi olarak hissettikleri memnuniyet arasında tek yönlü varyans analizine göre anlamlı bir ilişki bulunmuştur ($p < 0.01$).
- ❖ Gelir durumunu gider durumundan az görenler yaptıkları işten daha az memnundurlar.
- ❖ 35. madde kapsamında araştırma görevlisi olarak çalışan grubun memnuniyeti daha düşüktür.
- ❖ Kendilerine araştırma görevliliğini uygun görmeyen araştırma görevlilerinin memnuniyetleri daha düşüktür.
- Araştırma görevlilerinin görev yaptığı kadro türleri ile bazı değişkenleri ilişkisi χ^2 analizi ile değerlendirilmiştir. Buna göre;
 - ❖ Tahsisli kadrodaki araştırma görevlileri mesleki açıdan daha fazla sorun yaşamaktadır ($\chi^2 = 14.03$, $p < 0.01$).
 - ❖ Görevlendirme kapsamında (35. madde) ile kurumlarda bulunan araştırma görevlileri, yaptıkları işin kendilerine daha az uygun olduklarını düşünmekte ve araştırma görevliliğini başkalarına daha az önermektedir ($p < 0.01$)
- Kurum kültürü değişkenleri ile çalışma yılı, kadro türü ilişkisi χ^2 analizi ile değerlendirilmiştir. Buna göre;
 - ❖ Çalışma yılı ile toplumsal örgüte üye olma , kurum ve anabilim dalı içinde görüşlerini açıkça ifade edilebilmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı ilişki bulunmamıştır ($p > 0.05$).

- ❖ Çalışma yılı ile kendini kuruma ait hissetme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur, 1-3 yıl ile 10-12 yıl arası çalışanlar kendilerini diğerlerine göre kuruma ait hissetmektedir ($\chi^2 = 7.73$, $p < 0.05$).
- ❖ Kadro türü ile kendini kuruma ait hissetme arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Daimi ve tahsili kadroda görev yapanlar kendilerini kuruma daha fazla ait hissetmektedir ($\chi^2 = 37.40$, $p < 0.001$).
- ❖ Kadro türü ile toplumsal örgüte üye olma arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmamıştır ($\chi^2 = 2.77$, $p > 0.05$).
- ❖ Kadro türü ile anabilim dalı içinde görüşlerin ifade edilebilmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Daimi ve tahsili kadroda görev yapanlar görüşlerini anabilim dalı içinde daha rahat ifade edebilmektedir ($\chi^2 = 13.26$, $p < 0.01$).
- ❖ Kadro türü ile kurum içinde görüşlerin ifade edilebilmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Daimi ve tahsili kadroda görev yapanlar görüşlerini anabilim dalı içinde daha rahat ifade edebilmektedir ($\chi^2 = 11.57$, $p < 0.01$).
- ❖ Kadro türü ile araştırma görevlilerine farklı tutum sergilenmesi arasında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Okullarda 35. madde ile görevlendirilen araştırma görevlileri bu görüşe daha fazla katılmaktadır ($\chi^2 = 30.90$, $p < 0.01$).

“Türkiye’de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili” çalışması bulguları sonucunda; araştırma görevlilerinin ekonomik sıkıntı yaşadıkları, çalışma yaşamlarında kurum kültürlerinin yerleşmemesine bağlı olarak görev tanımlarında belirsizlik olduğu, okul içinde görüşlerini açıkça ifade edemedikleri belirlenmiştir. Araştırma görevlisi olarak çalışmaktan duyulan memnuniyet orta düzeyde bulunmuş ve görev yapılan kadro türü memnuniyeti, yaşanan sorunları etkilemiştir. Kurumun kendi kadrosundaki araştırma görevlileri daha çok kadro sıkıntısı yaşarken, görevlendirme kapsamındaki araştırma görevlileri kuruma ait olma, görüşlerini ifade edebilme gibi sorunları daha fazla yaşamaktadır. Tüm bunların yanında araştırma görevlisi olarak çalışılan yılın 5.90 ± 2.30 olması, lisansüstü eğitimlerinin hemşirelikte öğretim görevlisine olan ihtiyaçtan dolayı beklenen sürede bittiğini ve bu nedenle diğer disiplinlerdeki araştırma görevlilerine göre bu konu da avantajlı oldukları saptanmıştır.

6.2. Öneriler

Araştırmadan elde edilen sonuçlar doğrultusunda, araştırma ve uygulama alanlarına yönelik öneriler aşağıda özetlenmiştir.

Araştırma görevlilerinin ;

- Kişisel gelişimlerine yönelik beklentilerinin belirlenmesi, yabancı dil, zaman yönetimi gibi kurslarla desteklenmesi,
- Araştırma projelerinin fon kaynakları ile desteklenmesi,
- Öncelikli iş yükünün azalmasına yönelik olarak öğretim elemanı başına düşen öğrenci sayısı azaltılması için araştırma görevlisi sayısının artırılması,
- Yeni rollere hazırlanmaları ve işe başlama ile ilgili stres durumlarını azaltmak için, bilim insanının nitelikleri, araştırma görevlisi olarak sorumlulukları-görevleri, çalışma ortamı ve koşullarına ilişkin, işe uyum programlarının düzenlenmesi,
- Yükseköğretim Kanunu'nun 33. maddesinde tanımlanan araştırma görevliliği tanımının esnek yapıdan kurtarılıp, sınırlarının belirlenmesi,
- Etkili ve verimli çalışma ortamının oluşturulması için; bireysel ve örgütsel nedenlerinin daha iyi anlaşılması ve gerekli önlemlerin alınması, fiziksel koşulların, çalışanların çalışma temposu ve isteğini artıracak biçimde düzenlenmesi,
- Kurumların, gelecekle ilgili araştırma görevlisi açığını belirlemesi, insan gücü hesaplaması yapması ve kadro sorunlarının yaşanmaması için gerekli önlemleri alması,
- Araştırma görevlilerinin sorunlarının giderilmesi açısından araştırma görevliliği temsilciliğinin etkin rol alması önerilmiştir.
- Bu profil çalışması bulgularının daha sonra yapılacak olan araştırmalarda veri kaynağı olarak kullanılması,
- Bu çalışmanın, daha geniş örneklem üzerinde özellikle sağlık yüksekokullarında görev yapan araştırma görevlilerini de içine alan grup ile yapılması önerilmektedir.

7. KAYNAKLAR

AACN (2001) Indicators Of Quality in Research Focused Doctoral Programs inNursing, <http://www.aacn.nche.edu/Publications/positions/qualityindicators>.
Erişim Tarihi : 05.04.2007

Acar A, Nemutlu E, Gürhan G. (2004) Haccettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Araştırma Görevlilerinin İş Memnuniyeti ve Bunu Etkileyen Faktörler, Haccettepe Üniversitesi Eczacılık Fakültesi Dergisi, 24(2): 95-106

Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitim Giriş Sınavı 2007 İlkbahar Dönemi Kılavuzu. <http://www.osym.gov.tr> Erişim Tarihi: 03.04.2007

Akgül A. (2003) Tıbbi Araştırmalarda İstatistiksel Analiz Teknikleri, Emek Ofset, Ankara, 2. Baskı ; 243-247

Araştırma Görevliliğinin Sorunları Forumu (2006) <http://www.odtu.edu.tr/home>,
Erişim Tarihi: 04.01.2007.

Asistan Türleri. www.bauer.uh.edu/Marketing/PhD/expectations,
Erişim Tarihi: 15.02.2007.

Baş T, Ardıç K. (2004) Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7; 1-30

Başer G. (1994) Hemşireliğin Eğitiminde Rol Modeli Olma, Uluslar Arası Katılımlı III. Hemşirelik Eğitimi Sempozyum Kitabı; 292- 294

Bayık A, Erefe İ, Özsoy S. ve ark. (2002) Kadın Mesleği Olarak Hemşireliğin Son Yüzyıldaki Gelişimi, Hemşirelik Forumu, 5(6) ; 16-25

Bayık A. (2001) Yirmi Birinci Yüzyıl Hemşireliğı, Hemşirelik Eğitimi ve Hemşirelik Eğiticilerinin Rollerini İçin Nasıl Bir Değışim? I. Uluslar arası – 5. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi Kitabı, Kapadokya

Bayık A. (1993) Öğrencilerin Hemşire Eğitimcilerde Etkili Eğitici Niteliklerini Değerlendirmeleri Üzerine Bir Çalışma, Uluslar Arası Katılımlı III. Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu; 47-50

Bazı Akademik Kadrolara Öğretim Elemanı Dışındaki Kadrolardan Naklen Yapılacak Atamalarda yada Açıktan Atamalarda Uygulanacak Merkezi Sınav ile Giriş Sınavlarına İlişkin Usul ve Esaslar Hakkında Yönetmelik, <http://www.mevzuat.adalet.gov.tr/html/27147.html>.Erişim Tarihi : 30 .05.2007

Belek İ. (2003) Antalya’da Hekimler Statü ve Sınıf Konumu Açısından Değerlendirme, Türk Tabipleri Birliği Yayınları, Ankara

Binbay T, Kaya B. (2006) Özelleştirmeler, Sağlık Çalışanları ve Psikososyal Etmenler, Toplum ve Hekim, 21(3);189-196

Bunkers S.S. (2002) Doctoral Education in Nursing: Seeking Clarity. Nursing Science Quartly, 15(3): 201-208. Aktaran: Gülseren Kocaman (2006). Türkiye’de Hemşirelik Eğitim Sorunları ve Çözüm Arayışları. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Derneği, 12 Mayıs Hemşireler Günü Özel Baskı, Odak Ofset, Yayın no:5, Ankara. Sf: 166-197

Curtis E. A. (2004) Job Satisfaction: A Survey of Nurses in The Republic of Ireland, International Nursing Review, 54; 92-99

Çam O. (1994) Eğitici Hemşirelerin Kariyer Düzeylerine Göre Özellikleri, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 10 (2); 1-13

Çam O. (1995) Hemşirelik Yüksekokullarında Görevli Eğitimcilerin Yaşadıkları Çeşitli Duygu ve Düşüncelerin İncelenmesi, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 11; 39-55

Deans C, Congdon G, Sellers E. (2003) Nurse Education in English Universities in A Period of Change : Expectations of Nurse Acedemics for The Year 2008, Nurse Education Today. 23; 146-154

Devebakan N, Koçdor H, Musal B. ve ark. (2003). Dokuz Eylül Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsünde Lisansüstü Kalitesinin Artırılması Kapsamında Öğrencilerin Eğitime İlişkin Görüşlerinin Değerlendirilmesi, Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 5(2); 30-41

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), (1995) Yedinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, (1996-2000) www.dpt.gov.tr/dptweb/ekutup96/plan7/pln7-oku.html.

Erişim Tarihi: 04.04.2007

Devlet Planlama Teşkilatı (DPT), (2000) Sekizinci Beş Yıllık Kalkınma Planı, (2001-2005) www.ekutup.dpt.gov.tr/plan. Erişim Tarihi: 04.03.2007

Erçetin Ş. (1997) Yükseköğretim Kurumlarında Akademik Personelin Yetiştirilmesi ve Yetkinleştirilmesi, Milli Eğitim Dergisi 133: 20-23

Erdil F, Bayraktar N. (2001) Hacettepe Üniversitesinde Hemşirelikte Lisansüstü Eğitimin Gelişimi, I.Uluslar arası – 5. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi. Kapadokya

Erdoğan N, Oktay S. (1997) Hemşirelik Yüksekokullarında Eğitimin Yönetimi. IV Ulusal Hemşirelik Eğitimi Sempozyumu Kitabı, Kıbrıs; 177-181

Evans C. (2006) The Experience of International Doctoral Education in Nursing : An Exploratory Survey of Staff and International Nursing Students in a British University, Nurse Education Today ;30

Gonzales J, Wagenaar R. (2005) Tuning Educational Structures in Europe II – Universities Contribution to the Bologna Process,

www.nuevosestudiantes.deusto.es/.../pdf Erişim Tarihi:10.04.2007

Hakkaraïen P, Janhonen S. (1997) Teaching Practice As A Testbench of Learning in Master's Degree Education for Nurse Teachers in Finland, Nurse Education Today, 17: 454-462

Hamrin E. (1997) Models of Doctoral Education in Europe,

www.umich.edu/~inden/papers/models.html, Erişim Tarihi: 25.02.2007

Hemşirelik Kanunu, Resmi Gazete (02.05.2007 tarih, 26510 sayılı), <http://rega.basbakanlik.gov.tr>, Erişim Tarihi: 05. 06.2007

Hernando C. R. (2002) Workshop on Mobility in Doctoral Studies: A European perspective, Meeting of General Directors of Higher Education and Presidents of Rectors' Conferences of the EU/EEE, www.bologna-berlin2003.de/pdf/workshop_on_mobility.pdf. Erişim Tarihi: 10 .05. 2007

İlgın S. (2003) Lisansüstü Eğitimde Kalite ve Avrupa Birliğinde Uyum, Sağlık Bilimlerinde Lisansüstü Eğitim ve Sorunlar www.sagbilens.ankara.edu.tr/items/Image/dokuman/2004calisrapor Erişim Tarihi: 01.04.2007

INDEN (2001) International Network For Doctoral Education in Nursing, www.umich.edu/inden7/ Erişim Tarihi: 25.04.2007

İşıkhan V. (1996) Sosyal Hizmet Örgütlerinin İşlevsellik Ölçütü: İş Doyumu, Verimlilik Dergisi: 1;117-130. Aktaran: Baş T, Ardıç,K. (2004) Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, www.geocities.com/ceteris_paribus_tr/ardic5.doc.Erişim Tarihi : 20.04.2007

Jennifer RP, Boore RN.(1995) Postgraduate Education in Nursing: A Case Study, Journal of Advanced Nursing, 23; 620-629

Kaçmaz N. (2001) Hemşirelikte Doktora Eğitimi: Öğrenci Gözüyle. I. Uluslar arası – 5. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi Kitabı, Kapadokya. Sf; 68-72

Karataş S. (2006) Araştırma Görevlilerinin Sorunları ve Çözüm Önerileri, www.toprakforum.org.tr Erişim Tarihi: 12.11.2006

Kaymak M. (2007) Asistanlıktan Esnek Öğretim Elemanı Piyasasına Geçiş Sürecinde Öğretim Elemanı Yetiştirme Sorunu Üzerine Düşünceler, <http://www.asistanlar.org/yazi/ogretim-eleman-piyasasi>. Erişim Tarihi: 27.05.2007

Kenny G, Pontin D, Moore L. (2004) Negotiating Socialisation: The Journey Of Novice Nurse Academics into Higher Education, Nurse Education Today, 24; 629-637

Ketefian S, Neves E, Gutierrez M. et al (2001) Nursing Doctoral Education in the Americas” www.nursingworld.org/ojin/topic12/tpc12_8.htm. Erişim Tarihi: 01.02.2007

Ketefian S.(2002) Overview of Doctoral Programs: International Perspectives In: Doctoral Education in Nursing in The World and Turkey, 26-28 June 2002, The Summer Conference, University of Dokuz Eylül School of Nursing in Nursing. Aktaran: Meryem Yavuz (2004) Nursing Doctoral Education in Turkey, Nurse Education Today, 24: 553-559.

Kocaman G. (2006) Türkiye’de Hemşirelik Eğitim Sorunları ve Çözüm Arayışları. Hemşirelikte Araştırma Geliştirme Derneği, 12 Mayıs Hemşireler Günü Özel Baskı, Odak Ofset, Yayın No:5 , Ankara; 166-197

Korkut H. (1984) Türk Üniversiteleri ve Üniversite Araştırmaları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi, Yayın No:134. Aktaran: Güven Özdem (2002) Bir Üniversite Adına Diğer Bir Üniversitede Lisansüstü Öğrenim Gören Araştırma Görevlilerinin Sorunları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Kömürcü N. (2001) Lisansüstü Öğrencilerin Eğitimden Beklentileri, I.Uluslar arası – 5. Ulusal Hemşirelik Eğitimi Kongresi, Kapadokya

Lash A.A. (2002) In: Doctoral Education in Nursing in the World and in Turkey, 26- 28 June 2002; The Summer Conference, The University of Dokuz Eylül School of Nursing in İzmir

Leegwater M, Vercruysse N. (2003) Working on the European Dimension of Quality, Report of the International Conference, Amsterdam, www.bologna-berlin2003 Erişim Tarihi:10.05.2007

Lisansüstü Eğitim ve Öğretim Yönetmeliği, www.yok.gov.tr/mevzuat/yonet/yonet
Erişim Tarihi: 28.12.2006

Ortaş İ. (2003) Bilgi Çağında Türkiye Üniversitelerinin Sorunları,
www.universite-toplum.org/pdf Erişim Tarihi:10.04.2007

Oshagbemi T. (1999) Academics and Their Managers: A Comparative Study in Job Satisfaction, Personnel Review, 28, 108-123. Aktaran: Baş T, Ardıç K. (2004) Kamu ve Vakıf Üniversitelerindeki Akademik Personelin İş Tatmin Düzeyinin Karşılaştırılması, Akdeniz İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 7; 1-30

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı, www.oyp.metu.edu.tr
Erişim Tarihi: 10.03.2007

ÖSYM İstatistik Yıllığı Kitapçığı (2006-2007) <http://osym.gov.tr/BelgeGoster.aspx>
Erişim Tarihi: 03.06.2007

Özdem G. (2002) Bir Üniversite Adına Diğer Bir Üniversitede Lisansüstü Öğrenim Gören Araştırma Görevlilerinin Sorunları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Özsoy S, Ergül Ş, Bayık A. (2001) Bir Yüksekokul Çalışanlarının Kuruma Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, Ege Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi 17(1-3); 1-16

Özyurda F. (2003) Lisansüstü Eğitimde Müfredat ve Öğretim Yöntemleri,
www.sagbilens.ankara.edu.tr/items Erişim Tarihi:01.04.2007

Pelletier D, Donoghue J, Duffield C. (2003) Australian Nurses' Perception of The Impact of Their Postgraduate Studies on Their Patient Activities, Nurse Education Today, 23;434-442.

Simsen B, Holroyd E, Sellick K. (1996) Postgraduate Education Expectations: A Survey of Hong Kong Graduate Nurses, Journal of Advanced Nursing, 24; 827-835

Smith RM. (1992) Crossing Pedogogical Oceans: International Teaching Assistants in US Undergraduate Education. Aktaran: Güven Özdem. (2002) Bir Üniversite Adına Diğer Bir Üniversitede Lisansüstü Öğrenim Gören Araştırma Görevlilerinin Sorunları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Snelling P, Limpscomb M. (2004) Academic Freedom, Analysis, And The Code Of Proffesional Conduct, Nurse Education Today, 24:615-621

Tosun İ. (2006) Doktora Eğitiminde Öğrenci-Tez Danışmanı İlişkisi, www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/ogrttez.html. Erişim Tarihi 15.02.2007

TUS Sistemi Dışında Araştırma Görevlilerinin Atanmaları, Başarılarının Değerlendirilmesi ve Görev Sürelerinin Uzatılmasına İlişkin İlkeler, www.hacettepe.edu.tr/duyuru/rekduy/tus.shtml Erişim Tarihi: 08.02.2007

Türk Dil Kurumu,Eğitim Terimleri Sözlüğü, <http://www.tdkterim.gov.tr/terimarat2.php>. Erişim Tarihi: 22.06.2007

Türk Dil Kurumu, Profil Kelime Anlamı, <http://www.tdk.gov.tr/TR/SozBul.aspx> Erişim Tarihi: 22.05.2007

Türker K. (1997) Bilim Adamı Yetiştirme Dünya’da ve Türkiye’de Lisansüstü Eğitim, Bilim Adamı Yetiştirme: Lisansüstü Eğitim, TÜBA Yayınları: 35-53, Ankara

Türkiye’de Doktora Eğitimi Üzerine Görüşler, www.tuba.gov.tr/files_tr/haberler Erişim Tarihi: 02.02.2007

Türkiye’de Yoksulluk Sınırı, Türk İş Çalışması <http://www.trt.net.tr/> Erişim Tarihi : 05.08.2007

Ulusoy F. (1998) Türkiye’de Hemşirelik Eğitiminin Tarihsel Süreçleri, Cumhuriyet Üniversitesi Hemşirelik Yüksekokulu Dergisi, 2;1

Ülker S, Buldukoğlu K, Aksayan S. ve ark. (2001) Türkiye'de Hemşirelik: Temel Mesleki Eğitim İle İnsan Gücü'ne İlişkin Sorunlar ve Çözüm Önerileri, www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/hemsirelik/hemsire.pdfErişim Tarihi 13.02.2007

Yavuz M. (2004) Nursing Doctoral Education in Turkey, Nurse Education Today, 24: 553-559

Yiğit R, Özcan A, Kanık A. (2004) Profile of Nurses with Baccalaurate Degrees in Turkey, Journal of Professional Nursing 20(6); 403- 412

Yiğiter C. (2006) Bir Kariyer Tanıtımı: Araştırma Görevlisi Kimdir, Nedir?.www.asistanlar.org/yazi/bir-kariyer-tanitimi-Erişim Tarihi : 15.04.2007

Yükseköğretim Kanunu. www.yok.gov.tr/yasa/kanun/kanun2.html.
Erişim Tarihi: 05.01.2007

Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı (YÖK) (1996) Türk Yükseköğretiminin Bugünkü Durumu, Sorunları ve Çözüm Önerileri
www.yok.gov.tr/egitim/raporlar/raporlar.htm Erişim Tarihi. 15.04.2007

Yükseköğretim ve Toplum Çalışma Grubu (2001) Gelişmekte Olan Ülkelerde Yükseköğretim: Sorunlar ve Çözüm Umutları, İstanbul: Bilsit Uluslararası Eğitim Kurumu ve İstanbul Erkek Liseliler Eğitim Vakfı. Aktaran: Güven Özdem (2002) Bir Üniversite Adına Diğer Bir Üniversitede Lisansüstü Öğrenim Gören Araştırma Görevlilerinin Sorunları, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi

Yürügen B. (2005) Türkiye’de Hemşirelik ve Hemşirelik Eğitiminin Tarihi, http://hemsireyiz.biz/blogs/birsen_yurugen/default.aspx.Erişim Tarihi: 04.01.2007

Zengin O, Karahanoğulları Y. (2006) Asistanlar Bağırıyor: Üniversite Hocaları
<http://www.asistanlar.org/yazi/asistanlar> Erişim Tarihi : 27 .05. 2007

8. EKLER

EK I

TÜRKİYE’DE HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ PROFİLİ ÇALIŞMASI ANKET FORMU

Sevgili arkadaşlar, lisansüstü eğitim yapmak ve araştırma görevlisi olarak çalışmanın insana kazandırdıkları nitelikler kadar, bir çok güçlüğü de beraberinde getirdiğinin hepimiz farkındayız. Bu nedenle yaptığım bu çalışma ile hemşirelik yüksekokulu araştırma görevlilerinin lisansüstü eğitim ve çalışma yaşamlarına ilişkin durumlarını tespit ederek araştırma görevlilerinin profilini belirlemek istiyorum.

Bu ankete verdiğiniz bilgiler araştırma amaçlı olup, kesinlikle gizli tutulacaktır. Araştırmanın geçerliliği açısından cevaplarınızın doğru ve eksiksiz olması gerekmektedir. Bu amaçla ayırdığınız zaman , ilgi ve katkılarınızdan dolayı teşekkür ederim.

Arş.Gör. Renginar Öztürk

Ege Üniversitesi HYO

Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı

renginarozturk@gmail.com

Denek No:

Sosyo Demografik Bilgiler

1. Yaşınız : (.....)

Yaş grubunuz:

1) 21- 24 2) 25-29 3) 30- 34 4) 35 ve üzeri

2. En uzun süre yaşadığınız yer: (.....)

1) Büyükşehir 2) Şehir 3) İlçe 4) Köy

3. Annenizin eğitim durumu :

1) Okur-yazar 2) İlkokul /Ortaokul 3) Lise

4) Fakülte/ Yüksekokul 5) Yüksek lisans/ Doktora

4. Annenizin çalışma durumu :

- 1) Memur 2) İşçi 3) Kendi hesabına çalışan
4) Emekli 5) Ev hanımı

5. Babanızın eğitim durumu:

- 1) Okur-yazar 2) İlkokul /Ortaokul 3) Lise
4) Fakülte/ Yüksekokul 5) Yüksek lisans/ Doktora

6. Babanızın çalışma durumu :

- 1) Memur 2) İşçi 3) Kendi hesabına çalışan
4) İşveren 5) Emekli

7. Medeni durumunuz:

- 1) Evli 2) Bekar 3)Dul/Boşanmış

(Evli değil iseniz, 10. soruya geçiniz)

8. Eşinizin eğitim durumu :

- 1) İlkokul 2) Ortaokul 3) Lise
4) Fakülte/ Yüksekokul 5) Yüksek lisans/ Doktora

9. Eşinizin mesleği : (.....)

10. Çocuğunuz var mı?

- 1) Evet (kaç tane yazınız.....) 2) Hayır

11. Şimdi nerede kalıyorsunuz?

- 1) Ailemle birlikte 2)Tek başıma 3) Arkadaşlarımla birlikte
4) Üniversite yurdu- lojman 5) Diğer (Lütfen belirtiniz.....)

12. Oturduğunuz evin durumu nedir?

- 1) Kendinin 2) Kira 3) Lojman

13. Oturduğunuz ev kendinizin ise , bunun dışında başka eviniz var mı?

1) Var 2)Yok

14. Sizin/ ailenizin otomobili var mı? 1) Var 2)Yok

15. Aylık toplam şahsi geliriniz kaç YTL? (.....)

16. Gelir durumunuzu nasıl değerlendirirsiniz ?

1) Gelir giderden fazla 2) Gelir gidere denk 3) Gelir giderden az

17. Maaşınızın ne kadarını , aşağıdaki giderlere ayırıyorsunuz? (yüzde (%) olarak ifade ediniz)

Barınma :.....

Ulaşım :.....

Beslenme :.....

Sosyal kültürel aktiviteler :.....

Kişisel gelişim aktiviteleri :.....

Giyim :.....

Diğer (.....) :.....

Eğitime İlişkin Bilgiler

18.

	Üniversitenin adı	Okul	Anabilim dalı	Mezuniyet yılı	Başarı not ortalaması
Lisans					
Yükseklisans					
Doktora					

19. Yüksek lisans eğitiminizde aldığınız toplam kredi sayısı : (.....)

20. Doktora eğitiminizde aldığınız toplam kredi sayısı : (.....)

21. Tez danışmanınızdan neler beklersiniz?

.....
.....

Kişisel Gelişim Bilgileri

22. Lisansüstü eğitim yapma nedeniz aşağıdakilerden hangisi/hangileri dir ?

- | | |
|-------------------------------------|-------------------------------------|
| 1) Kritik düşünme yeteneği kazanma | 4) Bilimsel bilgiyi artırma |
| 2) Araştırma yapma becerisi kazanma | 5) Araştırma programları geliştirme |
| 3) Statü kazanma | 6) Diğer (.....) |

23. İlk olarak , kariyerinizi ne zaman planlamaya başladınız? (.....)

24. Geçmişte kariyer planı yaptıysanız, planınızı uyguluyor musunuz? 1) Evet 2) Hayır

25. Zamanınızı iyi kullandığınızı düşünüyor musunuz? 1) Evet 2) Hayır

26. Aşağıda sıralanmış olan *kişisel gelişim artırmaya yönelik girişimleriniz* var ise “evet”, yok ise “hayır” kutucuğunu ☒ şeklinde işaretleyiniz.

	Evet	Hayır
Kendinize ait bilgisayarınız var mı?		
Sürekli bir dergiye aboneliğiniz var mı?		
Bilimsel toplantı , kongre ve etkinliklere katılabiliyor musunuz? (evet ise hangi sıklıkla)		
Sosyal ve kültürel aktivitelere katılabiliyor musunuz? (evet ise hangi sıklıkla.....)		
Kişisel gelişiminiz için bir kursa kayıtlı mısınız? (<i>İngilizce çeviri/konuşma vb.</i>)		
Üyesi olduğunuz toplumsal örgütler var mı ? (<i>Hemşirelik dernekleri, sendikalar gibi)</i>		

Araştırma Görevlilerinin Kendilerini Algılamaları

27. Araştırma görevlisinde bulunması gereken nitelikler sizce nelerdir ? Belirtiniz

.....
.....

28. Araştırma görevlisi olarak kendinizi nasıl hissediyorsunuz?

- 1) Devlet memuru gibi 3) Bilim adamı gibi
2) Öğrenci gibi 4) Diğer (.....)

29. Araştırma görevlisi olarak çalışmak sizin için uygun mu?

- 1) Evet 2) Hayır 3) Kararsızım

30. Araştırma görevlisi olarak çalışmaktan ne derece memnunsunuz? İşaretleyiniz.

0	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Hiç memnun değilim									Çok memnunum	

31. Araştırma görevlisi olarak çalışmak isteyen öğrencilere, araştırma görevliliğini seçmelerini önerir misiniz?

- 1) Öneririm 2) Önermem 3) Fikrim yok

Çalışma Yaşamına İlişkin Bilgiler

32. Araştırma görevlisi olmadan önce hemşire olarak çalıştınız mı?

- 1) Evet (ise süreyi belirtiniz.....) 2) Hayır

33. Kaç yıldır araştırma görevlisi olarak çalışıyorsunuz: (.....)

34. Kurumunuzda hangi kadro türü ile görev yapıyorsunuz?

- 1) 33/a (daimi kadro) 3) 35.madde ile görevli
2) 50/d (tahsisli kadro) 4) ÖYP öğrencisi

35. Araştırma görevlisi kadrosuna atanmak için hangi sınavlara katıldınız?

- 1) LES/ALES (aldığınız puan.....)
- 2) ÜDS/KPDS (aldığınız puan.....)
- 3) Diğer (Yazılı sınav/mülakat.....)
- 4) Hiçbir sınava girmeden araştırma görevlisi olarak atandım

36. Planlanan bilimsel çalışmalardaki yerinizi nedir ?

	Her zaman	Çoğu zaman	Karasızım	Bazen	Hiçbir zaman
Çalışmanın konusunun belirlenmesi					
Çalışmanın planlanması					
Çalışmanın yürütülmesi					
Çalışmanın değerlendirilmesi					
Çalışmanın her aşamasında					

37. Yürüttüğünüz çalışmaların niteliğini belirtiniz?

	Grup çalışması	Tek başına	Derleme	Araştırma	SCII’de yayınlanan yayın	SCII dışı yayınlanan yayın
Çalışma sayısı						
Kaçıncı isim						

38. Çalışmalarınızda/ projelerinizde finansal destek aldınız mı? (yüksek lisans, doktora tezlerinde)

- 1) Evet (ise hangi kuruluştan)
- 2) Hayır

39. Aşağıdakilerden hangisi en çok zaman harcadığınız işlerdir?

	Her	Çoğu	Karasızım	Bazen	Hiçbir
Kendi kişisel kariyerini geliştirme					
Lisansüstü derslere vakit ayırma					
Öğretim üyelerinin özel işlerine yardımcı olma					
Anabilim dalının bölüm işlerini yapma					
Okulun eğitim –öğretim işlerini yapma					
Okulun komisyonları ile ilgili işlerde yer alma					
Araştırma ve projelerde çalışma/yer alma					

40. Mesleki gelecek açısından sorun yaşıyor musunuz? (kadro sıkıntısı , vb.)

1) Hayır 2) Evet (ise açıklayınız)
.....)

41. Sizin yaşadığınız sorunlara yönelik çözüm önerileriniz var mı?

1. Yok 2. Var (ise belirtiniz.....)
.....)

42. Sizce, aşağıda verilen ifadeler “Akademisyenlerin Gelecek 10 Yıla Yönelik Beklentileri” ni ne derece yansıtmaktadır

	Katlıyorum	Kısmen katılıyorum	Katılmıyorum
Hemşirelik alanında yapılan araştırmaların sayısı artacak			
Hemşirelik uygulamaları araştırma bulgularının rehberliğinde yapılacak			
Önümüzdeki 10 yıl içinde hemşire akademisyenler daha görünür kılınacak			
Araştırma görevlisi sayısı artacak			
Lisansüstü eğitim yapan öğrenci sayısı artacak			
Erkek akademisyen sayısı artacak			
Hemşirelik disiplini bir meslek olarak diğer akademisyenlerce kabul edilecek			

Kurum Kültürüne Yönelik Bilgiler

	Evet	Hayır
43. İşe başlarken kurum içi uygulamaları öğretecek oryantasyon programları uygulanıyor mu?		
44. Kurumunuzda görev tanımlarında, belirsizlik yaşıyor mu?		
45. Kurumunuzda farklı statüde çalışmakta olan (<i>daimi kadro, tahsisli kadro, 35. madde ile görevlendirilen, ÖYP öğrencisi</i>) araştırma görevlilerine farklı tutum sergileniyor mu?		
46. Anabilim dalları arasında farklı uygulamalar oluyor mu? (mesai saatine uyum gibi)		
47. Okul içinde görüşlerinizi çekinmeden ifade edebiliyor musunuz?		
48. Anabilim dalı içinde görüşlerinizi çekinmeden ifade edebiliyor musunuz?		
49. Kendinizi kuruma ait hissediyor musunuz?		
50. Çalışma ortamınızın fiziksel koşulları (kalabalık olması vs.) çalışmalarınızı engelliyor mu?		
51. Çalıştığınız kurumda çalışmalarınız için yeterli bilgisayar / internet bağlantısı var mı?		
52. Kurumunuzun kütüphanesinde kaynak (kitap,dergi..) sıkıntısı çekiyor musunuz?		

EK II

T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU
(BİLİMSEL ETİK KURULU)

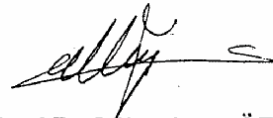
YI :2007-66
NU :Araştırma hk.

Bornova /İZMİR
25.06.2007

HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

Yüksekokulumuz Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalında Arş.Gör.Renginar TÜRK'ün sorumluluğunda 05 Temmuz 2007 – 30 Temmuz 2007 tarihleri arasında yapılması nlanan “Türkiye’de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili” konulu şırması 22.06.2007 tarihinde Bilimsel Etik Kurulu tarafından incelenmiş ve “Araştırmanın rütülmesi Uygun” bulunmuştur.

Gereğinin yapılmasını arz ederim.



Prof.Dr.Süheyla A. ÖZSOY
Bilimsel Etik Kurulu Başkanı

EK III



T.C
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

İB.30.EGE.0.A1.00.00/ 1339
T.C. : Renginar ÖZTÜRK

18../06/2007

HALK SAĞLIĞI HEMŞİRELİĞİ ANABİLİM DALI BAŞKANLIĞINA

Anabilim dalınız yüksek lisans öğrencisi Renginar ÖZTÜRK'ün tez konusunun "Köy'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili" olarak belirlenmesi için kurulumuzun 14.06.2007 tarih ve 21/3 sayılı kararı ile uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Prof.Dr.Cemal ERONAT
Müdür

EK IV

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
Hemşirelik Yüksekokulu Müdürlüğü
ERZURUM

Tarih : 04/ 07/ 2007

Sayı : B.30.2.ATA.0.82.00.03/
Konu : İzin

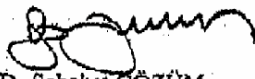
0817

EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

İlgi: 03.07.2007 tarihli ve B.30.2.EGE.0.A.1.00.00- 1392 sayılı yazı.

Enstitünüz Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı Y.Lisans öğrencisi Renginaz ÖZTÜRK'ün "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili" konulu tez çalışmasını 05.07.2007-30.07.2007 tarihleri arasında Yüksekokulumuzda yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini arz ederim.


Prof.Dr.Sebahat GÖZÜM
Müdür

EK V



T.C
İSTANBUL ÜNİVERSİTESİ
FLORENCE NIGHTINGALE HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU
MÜDÜRLÜĞÜ



Tel: 0 212 224 49 86
Fax: 0 212 224 49 90

Sayı: B.30.2.İST.0.82.00.00/ 2600

Tarih: 4.7.2007

EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğüne

Enstitünüz Halk Sağlığı Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Renginar ÖZTÜRK'ün 5-30 Temmuz 2007 tarihleri arasında "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili" konulu tez çalışmasını Yüksekokulumuzda yapması Müdürlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi saygılarımla rica ederim.

Prof.Dr.Güler AKSOY
Müdür

EK VI



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜ

ayı : B.30.2.GÜN.0.77.00.01 / 3⁴²
konu : Anket Çalışması

ANKARA
05.07.2007

EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü

İlgi: 03.07.2007 tarih ve B.30.2.EGE.0.A1.00.00 / 1392 sayılı yazınız

Enstitünüz Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Renginar ZTÜRK'ün "Türkiyede Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlisi Profili" konulu tez çalışmasını yüksekokulumuzda 20 Temmuz 2007 tarihine kadar yapması uygun görülmüştür.

Gereğini bilgilerinize saygılarımla arz / rica ederiz.

Prof.Dr. Nalan ÖZHAN ELBAŞ
MÜDÜR

EK VII



T.C.
CUMHURİYET ÜNİVERSİTESİ
HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU
SİVAS

AYI : B.30.2.C 1.0.82.00.00/605
ONU :

05/07/2007

EGE ÜNİVERSİTESİ
Sağlık Bilimleri Enstitüsü Müdürlüğü'ne
Bornova / İZMİR

İlgili: 05/07/2007 tarih ve 1392 sayılı yazınız.

Enstitünüz Halk Sağlığı Hemşireliği Anabilim Dalı yüksek lisans öğrencisi Renginaz Özkan'ın "Türkiye'de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Görevlileri Profil" konulu tez çalışmasının anket uygulamasını 05-30 Temmuz 2007 tarihleri arasında Yüksekokulunuzda yapma isteği Müdürlüğümüzce uygun bulunmuştur.

Bilgilerinizi arz ederim.

Prof. Dr. Selma DOĞAN
Müdür

EK VIII



T.C
EGE ÜNİVERSİTESİ
Hemşirelik Yüksekokulu Müdürlüğü

SAYI : B.30.2.EGE.0.82.00.00- 1524
KONU : Proje Kabulü hk.

20 /07 2007

Sayın; Prof.Dr.Süheyla ALTUĞ ÖZSOY

İl.Gil: Üniversitemiz İdari ve Mali İşler Daire Başkanlığından gelen 18.07.2007 gün ve 1458-8065 sayılı yazısı.

“ Türkiye’de Hemşirelik Yüksekokulu Araştırma Profili ” konu projeniz kabul edilmiş olup gelen yazı ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.


Prof.Dr.Gülümser ARGON
Müdür



T.C.
EGE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
İdari Ve Mali İşler Daire Başkanlığı

SAYI : B.30.2.EGE.0.70.73.06/ 458 - 8065

Bornova/İZMİR

KONU :Kom.karar örnekleri hk.

6.8 / 07/ 2007

HEMŞİRELİK YÜKSEKOKULU MÜDÜRLÜĞÜNE

Üniversitemiz Bilimsel Araştırma Projeleri Komisyonunun 12/07/2007 tarih ve 3 sayılı toplantısında alınan kararlardan birer suret ekte gönderilmiştir.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr.H.Haluk BAYLAŞ
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

EKİ: sf. Karar ör.

DAĞITIM:

Fakülte Dekanlıklarına,
Yüksekokul Müdürlüklerine,
Enstitü Müdürlüklerine,
Bilim Tek.Mrk.Müdürlüğüne,