



**The opinions of the
academicians of different
statuses about changing the
status of research assistants
assigned by Faculty
Development Programme
(ÖYP)**

**Öğretim Üyesi Yetiştirme
Programı (ÖYP) ile atanan
araştırma görevlilerinin
statülerinin değiştirilmesine
yönelik akademisyen
görüşleri**

**Alperen Halıcı¹
Can Çavin Ötken²
Gönül Tekkurşun Demir³**

Abstract

The aim of research is to determine the opinions of the academicians of different statuses about the recruitment of the research assistants who are working with the Faculty Development Programme (ÖYP) to the temporary 50/d cadre from the 33/a staff by the Decree Law No. 674. Case study design, one of the qualitative research models, was used in this study. Data which were collected by semi-structured interview form were analysed via descriptive and content analysis. This research sampling method was developed using maximum diversity sampling method. The sample of the current study consists of academicians of different status at Gazi University Sports Science Faculty. Academicians have stated that ÖYP application has both strenghts (e.g. favouritism and nepotism prevention, ideological organization and objective employment) and weakness (e.g. employment without the initiative of the universities, inadequacy of employment criteria

Özet

Bu araştırmanın amacı, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı ile görev yapan araştırma görevlilerinin 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 33/a kadrosundan geçici 50/d kadrosuna alınması konusunda farklı statüdeki akademisyenlerin görüşlerini belirlemektir. Çalışmada nitel araştırma modellerinden durum çalışması deseni kullanılmıştır. Veriler yarı yapılandırılmış görüşme formu ile toplanarak betimsel ve içerik analizlerine tabi tutulmuştur. Amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılarak oluşturulan çalışma grubu; Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan 6 araştırma görevlisi (3 ÖYP-3 Diğer (33/a), 2 doçent ve 1 öğretim görevlisinden oluşmaktadır. Öğretim elemanları ÖYP'nin güçlü yönlerini; kayırmacılığın ve nepotizmi (akraba kayırmacılığı) önlemesi, ideolojik kamplaşmanın engellenmesi ve objektif bir alım olması şeklinde belirtirken ÖYP'nin zayıf yönlerini ise; üniversitelerin inisiyatifi olmadan yerleşmeleri,

¹ Research Asistant, Gazi University, Sports Science Faculty, Sports Management Science Department, alperen_h@hotmail.com

²Research Assistant, Gazi/Van Yüzüncü Yıl University, Sports Science Faculty, Sports Management Science Department, cancavinotkan@gazi.edu.tr

³ Research Assistant, Gazi University, Sports Science Faculty, Physical Education and Sports Teacher Training Department, gonultekkursun@hotmail.com

and branching problem in sport sciences). Three subcategories were obtained for the status change of ÖYP. These are: "University Pressure", "Political" and "Systematic problems related to ÖYP". As a result, academics stated that; the status change was not related to any terrorist organization and had different purposes, It is a wrong decision to leave the universities for the return of the status, this change will negative effect of the research assistants due to fear of the future. They also believe that this status will return.

Keywords: Faculty Development Programme (ÖYP); ÖYP change of status; decree; academician; research assistant.

[\(Extended English abstract is at the end of this document\)](#)

alım kriterlerinin yetersizliği ve spor bilimleri özelinde branşlaşma sorunu olarak belirtmişlerdir. ÖYP'nin statü değişikliğine yönelik 3 alt kategori elde edilmiştir. Bunlar: "Üniversite Baskısı", "Siyasi" ve "ÖYP ile ilgili olan sistemsel sorunlar" şeklindedir. Sonuç olarak; öğretim elemanları statü değişikliğinin herhangi bir terör örgütü ile bağlantısının olmadığını ve farklı amaçlar taşıdığını, statülerin iadesinin üniversitelere bırakılmasının yanlış bir karar olduğunu, bu değişikliğin araştırma görevlilerinde oluşturacağı gelecek kaygısı nedeniyle olumsuz yansımalarının olacağını ve statülerin iade edileceğine inandıklarını belirtmişlerdir.

Anahtar Kelimeler: Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP); ÖYP statü değişikliği; kanun hükmünde kararname; akademisyen; araştırma görevlisi.

Giriş

Eğitim sistemi içerisinde en üst düzeydeki eğitim basamağını yükseköğretim oluşturmaktadır (Büyükkatak ve Demir, 2016). Bilginin üretildiği ana kaynak olan üniversitelerin; bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgi ve teknoloji üreterek bilgiyi yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek sağlamak, tüm kurumlarla işbirliği yapmak suretiyle bilim dünyasının özel bir üyesi haline gelmek gibi amaçları bulunmaktadır (2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1981). Bu faaliyetleri yerine getirmek için nitelikli ve nicelikli insan gücüne ihtiyaç duyan yükseköğretim kurumlarının akademik kadrolaşmasını daha çok öğretim elemanları oluşturmaktadır (Akıtcı ve Öztürk, 2016). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre öğretim elemanları: öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ve öğretim yardımcılarını dört gruba ayrılmaktadır. Öğretim yardımcılarını ise: araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim öğretim planlamacılarından oluşmaktadır (2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 1981). Araştırma görevlileri bu gruplar içerisinde en büyük çoğunluğu oluşturmaktadır (Akıtcı ve Öztürk, 2016). Araştırma görevlisi; yükseköğretim kurumlarında uygulanan araştırma ve incelemelere katkı sağlayan ayrıca kurum içerisinde bağlı oldukları birimlerce verilen görevleri yerine getiren öğretim üyesi yardımcısı olarak tanımlanmaktadır (Akt: Akıtcı ve Öztürk, 2016). Araştırma görevlilerin atamaları, 2547 sayılı kanunun 50/d maddesine ve 33/a maddesine göre yapılmaktadır. Ayrıca Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) uygulaması ile atanan araştırma görevlileri de bulunmaktadır (Tekkurşun Demir ve İlhan, 2016).

Türkiye yükseköğretim sistemi son yıllarda bir değişim süreci yaşamaktadır. Son 30 yılda devlet üniversitelerinin sayısı incelendiğinde, 1981 yılında sadece 19 iken 1982'de 27, 1992'de önemli bir artış göstererek 50 sayısını ulaşmıştır (Büyükkatak ve Demir, 2016). Ancak üniversite sayılarının artışına paralel olarak öğretim üyesi gereksinimi ortaya çıkmıştır (Karakütük ve Özdemir, 2011). Özellikle Anadolu'da kurulan üniversitelerde bir akademisyen ihtiyacının meydana geldiği ve akademisyen bulma konusunda problem yaşandığı açık şekilde ortaya çıkmıştır (Gümüş ve Gökbel, 2012). Bu doğrultuda, mevcut programların yetersiz kalması nedeniyle öğretim elemanına olan

ihtiyacın giderilmesi ve nitelikli personelin yetişmesi amacıyla ÖYP gibi bazı yeni uygulamaların hayata geçirilmesi gereği doğmuştur (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Tarihçesi ve Bugünkü Durumu, 2017).

ÖYP, lisansüstü öğrenim sağlama imkanlarına sahip olan üniversitelerde araştırma görevlilerine yüksek lisans ve doktora yaptırarak gelişmekte olan yükseköğretim kurumlarına öğretim üyesi yetiştirilmesi amacı ile ilk defa 2002 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde (ODTÜ) başlamıştır (Öztürk, 2014). 2002-2009 yılları arasında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından finanse edilerek Hacettepe, Ankara, Ege, Gazi, Boğaziçi ve İstanbul Teknik Üniversitesi'nde (Büyükata ve Demir, 2016) ve 2010 yılından itibaren Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı tarafından finanse edilerek bu program yürütülmeye devam etmiştir (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Tarihçesi ve Bugünkü Durumu, 2017). Bu program kapsamında ÖYP'li araştırma görevlileri yüksek lisans ve doktora eğitimlerini tamamlamak üzere farklı bir üniversitede görevlendirilmekte ve bu süreç sonunda da lisansüstü eğitimini tamamlayan araştırma görevlileri, asli görev yerlerine hizmet etmek üzere geri dönmektedirler.

ÖYP'nin diğer programlardan özgün tarafı, akademisyen alımlarında yazılı sınav ve sözlü mülakatın bulunmamasıdır. Bu doğrultuda; Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'na başvuran adayların, lisans genel not ortalamasının %35'i ile Akademik Personel ve Lisansüstü Eğitimi Giriş Sınavı'nda (ALES) alınan puanın %50'si ve varsa yabancı dil puanının %15'i alınarak bir ÖYP puanı hesaplanmış ve sadece puanları baz alınarak merkezi sistemle adayların atamaları gerçekleştirilmiştir (Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar, 2014). ÖYP uygulaması ile araştırma görevlileri, eğitim süreleri boyunca proje ve seyahat ödeneğine imkanına ve yurtiçi / yurtdışı kısa süreli olarak görevlendirilebilme hakkına sahiptir. ÖYP'ye katılan araştırma görevlileri bu imkanlarla uluslararası deneyim kazanırken ayrıca ulusal bilim ve teknolojinin gelişmesine destek sağlamaktadırlar (Tekkurşun Demir ve İlhan, 2016).

Ancak 2015 yılında Yükseköğretim Kurulu tarafından “ÖYP kapsamında atanacak araştırma görevlisi kadrolarına, üniversitelerden yeterince talep gelmemesi nedeniyle atama yapılamadığını, söz konusu kadroların, üniversitelerden gelen talepler doğrultusunda cari usulle atama yapılacak atama sayısına ilave edilmesi” kararı alınarak merkezi atama usulüyle yapılan ÖYP sisteminin kaldırılma süreci başlamıştır (Tekkurşun Demir ve İlhan, 2016). Bu programın akademik camianın yapısıyla uyuşmaması, üniversiteler tarafından yeterince talep edilmemesi ve üniversitelerin ÖYP'nin kaldırılmasına yönelik talepleri (YÖK, 2015) gibi gerekçeler öne sürülerek 2016 yılı itibarıyla de kaldırılmıştır. 15 Temmuz darbe girişiminden sonra ise 674 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 49.maddesi ile ÖYP ile atanan araştırma görevlilerinin statüleri değiştirilmiştir. Bu hüküme göre; “Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı kapsamında 33'üncü maddenin (a) fıkrası uyarınca araştırma görevlisi kadrosuna atanmış olup, bu maddenin yürürlüğe girdiği tarihte araştırma görevlisi kadrosunda bulunanların statüleri herhangi bir işleme gerek kalmaksızın 50'nci maddenin birinci fıkrasının (d) bendinde belirtilen statüye dönüştürülmüş sayılır ve bunlar hakkında söz konusu (d) bendi hükümleri uygulanır” kararı alınmıştır. Söz konusu hüküme göre: “lisansüstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine atanabilirler” ifadesi içermektedir. Her iki kadroda sözleşmeli kadrolar olmalarına rağmen 2547 sayılı kanuna göre 33/a kadrosundaki araştırma görevlileri eğitim süreçleri bittikten sonra Arş. Gör. Dr. olarak görevlerine devam ederken 50/d kadrosundaki araştırma görevlilerinin eğitim hayatı bittiginde üniversite yönetiminin çalışmak istememesi durumunda ilişkileri kesilebilmektedir.

Bu bilgilerden yola çıkarak bu çalışmanın amacı, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ile görev yapan araştırma görevlilerinin statülerinin değiştirilme nedenleri, statülerin iadesinin üniversitelere bırakılma kararı ile bu değişikliğin yansımalarına yönelik farklı statüdeki akademisyenlerin görüşlerini belirlemektir.

Yöntem

Bu bölümde, çalışmada kullanılan model, araştırma grubu, verilerin toplanması ve analizine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

Veri Toplama Aracı

Araştırma verilerin toplanması ve çözümlenmesinde kullanılan teknikler açısından nitel bir çalışmadır. Veriler nitel araştırma modelinde sıklıkla kullanılan görüşme yöntemi ile elde edilmiştir. Görüşme yöntemi kullanmanın asıl amacı: bir hipotezi test etmenin aksine, diğer insanların deneyimlerini ve bu deneyimleri nasıl anlamlandırdıklarını kavramaya çalışmaktır (Seidman, 1991). Nitel görüşmecinin amacı, görüşmecinin duygularını ve bakış açısını ayrıntılı bir şekilde ortaya çıkarmaktır (Baş ve Akturan, 2008). Araştırmada bir örneğin, olgunun veya sosyal birimin, yoğun, bütüncül bir biçimde tanımlanması ve analizi olarak ifade edilen durum çalışması desenlerinden biri olan iç içe geçmiş tek durum deseni kullanılmıştır (Yin, 2003: 39).

Araştırmacılar tarafından hazırlanan 7 sorudan oluşan yarı yapılandırılmış görüşme formuyla veriler toplanmış ve ses kayıt cihazı ile kayıt altına alınmıştır. Yarı yapılandırılmış görüşme yöntemi, önceden düşünülmeyen ve görüşme esnasında ortaya çıkabilen yeni durumlarda, görüşmede kısmi değişimler yapmaya imkan sağlayan bir tekniktir (Özguven, 2004). Görüşme formu oluşturulmadan önce, ÖYP programı ile atanan kişilerin üye olduğu özel sosyal paylaşım sitelerinde ve forumlardaki ÖYP statü değişikliği ile ilgili çeşitli kişilerin söylemleri incelenmiş, güncel bir konu olması sebebiyle literatür taramasında statü değişikliği ile ilgili herhangi bir çalışmaya rastlanmamış olup dolaylı ilgisi bulunan çalışmalar kullanılmıştır (Tekkurşun Demir ve İlhan, 2016; Tatık ve Çelebi, 2012; Altay ve Epik, 2016; Anıl, Ertuna ve Uysal, 2015). Ayrıca son dönemde ÖYP statü değişikliği ile ilgili yazılı basında çıkan haberler incelenmiş ve konuyla ilgili sorular oluşturulmuştur. Hazırlanan sorular, araştırma dışında olan iki akademisyene sorularak, soruların anlaşılabilirliği test edilmiştir. Eksiklerin tamamlandıktan sonra araştırma grubuna benzer özelliklere sahip 2 kişi üzerinde, pilot çalışma uygulanarak anlaşılmayan, eksik kalan noktalar tekrar gözden geçirilmiş ve hem uzmanların söylemleri hem de pilot uygulama sonucundaki dönütler dikkate alınarak görüşme formuna son şekli verilmiştir.

Örneklem

Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden maksimum çeşitlilik örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu örnekleme seçiminde önemli olduğu belirlenen kıstaslar belirlenmekte ve bu kıstaslara göre oluşturulan örneklemin araştırma evrenini tüm nitelikleri ile temsil ettiği düşünülmektedir (Tavşancıl ve Aslan, 2001). ÖYP hakkında ve ÖYP'nin statü değişikliği süreci ile ilgili azami düzeyde bilgiye sahip olan akademisyenler çalışmaya dâhil edilmiştir. Statü değişikliği süreci önemli ayrıntılar içerdiğinden dolayı, bu tür katılımcılar seçilerek içerik geçerliliğini güçlendirmek hedeflenmiştir. Araştırmanın çalışma grubu; Gazi Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi'nde görev yapan gönüllülük ilkesi dahilinde çalışmaya katılan 6 araştırma görevlisi (3 ÖYP-

3 Diğer (33/a), 2 doçent ve 1 öğretim görevlisinden oluşmaktadır. Katılımcılara yönelik kişisel bilgiler Tablo 1’de verilmiştir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılan Öğretim Elemanlarının Demografik Özellikleri

		Katılımcılar
ÖYP Kadrosu	Araştırma Görevlisi	Katılımcı 1
	Araştırma Görevlisi	Katılımcı 2
	Araştırma Görevlisi	Katılımcı 3
Diğer (33/a)	Araştırma Görevlisi	Katılımcı 4
	Araştırma Görevlisi	Katılımcı 5
	Araştırma Görevlisi	Katılımcı 6
Öğretim Elemanı	Doçent	Katılımcı 7
	Doçent	Katılımcı 8
	Öğretim Görevlisi	Katılımcı 9

Verilerin Analizi

Elde edilen sözel verilere içerik analizi uygulanmıştır. Öncelikle ses kayıtları aslına uygun olarak yazılı hale getirildikten sonra, bilgilerin doğruluğunun teyit edilmesi için yazıya aktarılan bu bilgiler katılımcılara sunulmuş, eksik kalan bilgilerin tamamlanması sağlanmıştır. Daha sonra ilgili soruya tüm katılımcıların verdiği cevaplardan çalışmacılar kodlar elde etmiştir. Gazi üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesinde görev yapan uzman kişilerce kodlar incelenmiş, eleştirilmiş ve onaylanmıştır. Daha sonra, çalışmanın dışındaki üç araştırmacı ile çalışmayı yürüten araştırmacıların kendi kategori ve alt kategorileri karşılaştırılmış. Karşılaştırmalarda görüş birliği ve görüş ayrılığı sayıları belirlenerek araştırmacının güvenilirliği Miles ve Huberman (1994: 64)’ın formülü; $Güvenirlik = \frac{Görüş\ birliği}{(Görüş\ Birliği + Görüş\ Ayrılığı)}$ kullanılarak hesaplanmıştır. Mevcut çalışmada bir alt kategori üzerinde görüş ayrılığı yaşanmıştır. ÖYP’nin Statü Değişikliğinin Nedenleri kategorisinin altında yer alan üniversite baskısı alt kategorisinin ayrı bir alt kategori olması konusunda fikir birliğine varılmıştır. Bu araştırmaya özgü olarak gerçekleştirilen güvenilirlik çalışmasında %94 oranında bir uzlaşma (güvenirlik) sağlanmıştır.

Bulgular

Öğretim Elemanlarının ÖYP’ye Yönelik Genel Görüşleri

Öğretim elemanlarının ÖYP uygulamasına yönelik genel düşünceleri ile ilgili açıklamalarından “sistemin güçlü yönleri”, “sistemin zayıf yönleri”, “sisteme yönelik olumlu tutum” ve “sisteme yönelik olumsuz tutum” şeklinde dört tema elde edilmiş, bu temalar altında yer alan kodlar Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2: Öğretim Elemanlarının ÖYP'ye Yönelik Genel Görüşleri

Kategori	Alt Kategori	Kodlar	f
ÖYP Hakkında Genel Görüşler	Sistemin Güçlü Yönleri	Kayırmacılığın önlenmesi	7
		Nepotizmin (akraba kayırmacılığı) önlenmesi	4
		İdeolojik kamplaşmanın önlenmesi	4
		Objektif alım	4
		Ödenek avantajı	2
		Lisans mezununun akademisyen olabilmesi	2
		Araştırma görevlisini koruyucu yapısı	1
		Toplam	24
	Sistemin Zayıf Yönleri	Üniversitelerin inisiyatifi olmadan yerleşmeleri	3
		Alım kriterlerinin yetersizliği	3
		Spor bilimleri özelinde branşlaşma sorunu	3
		Usta-çırak ilişkisinin bozulması	2
		Mezuniyet not ortalaması adaletsizliği	1
		Kadro almadaki sorunlar	1
		Toplam	13
	Sisteme Yönelik Olumlu Tutum	Liyakate önem veren bir sistem	8
		Başarılı ve zeki insanların alındığı bir sistem	3
		ÖYP gerçekçi ve sürdürülebilir bir sistem	1
		Toplam	12
	Sisteme Yönelik Olumsuz Tutum	Akademik anlamda olumlu bir sistem değil	1
		Kendi elemanlarını almak için çıkarılmış	1
		Toplam	2

Tablo 2'de katılımcıların görüşlerinin çoğunlukla ÖYP'nin güçlü yönleri (f=24) üzerine odaklandığı görülmektedir. Katılımcılar ÖYP'nin güçlü yönlerini: kayırmacılığın önlenmesi (f=7), nepotizmin (akraba kayırmacılığı) önlenmesi (f=4), ideolojik kamplaşmanın önlenmesi (f=4) ve objektif alım (f=4) şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca, ödenek avantajı (f=2), lisans mezununun akademisyen olabilmesi (f=2) ve araştırma görevlisini koruyucu yapısını (f=1) da ÖYP'nin güçlü yönü olarak ifade etmişlerdir.

ÖYP'nin güçlü yönlerinden en fazla ifade edilen kayırmacılığın önlenmesi ile ilgili katılımcı 1'in görüşü: "ÖYP bizim gibi çevresi olmayan, siyasi yönden desteği bulunmayan, torpili olmayan insanların tek seçeneğiydi. Yani, adil bir sistem olduğu için ÖYP'yi seçmeye yönlendik" şeklindedir. Kayırmacılığın önlenmesine yönelik diğer bir görüş de ise katılımcı 7: "ÖYP liyakatli ve nitelikli akademisyenlerin yetişmesinin en temel mekanizmalarından biriydi. Bu sistem ikinci ve üçüncü şahıs eli değmeden bireyin yerleşebilmesini sağlıyordu" şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

ÖYP programının nepotizmi önlediğine yönelik görüş belirten katılımcı 7: "...soy ismi aynı olan insanların koridorlarda sağlı sollu odalarda oturması, adam kayırmacılık, akraba eş dost ilişkileri, cari sistemde bir takım duyular, sistem hataları... ÖYP bunları engelliyordu" şeklinde görüş beyan ederken ÖYP'nin ideolojik kamplaşmayı engellediğine yönelik katılımcı 9: "... profesörler ya da üniversiteler adayı çok başarılı bulsalar bile siyasi görüşlerinden dolayı o adayı almayabiliyorlardı. Merkezi sistemle bunun önüne geçildi." şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

“Sistemin zayıf yönleri” alt kategorisine yönelik olarak 6 kod elde edilmiştir. Katılımcıları ÖYP'nin zayıf yönlerini: üniversitelerin inisiyatifi olmadan yerleşmeleri (f=3), alım kriterlerinin yetersizliği (f=3), spor bilimleri özelinde branşlaşma sorunu (f=3), usta-çırak ilişkisinin bozulması (f=2), mezuniyet not ortalaması adaletsizliği (f=1) ve kadro almadaki sorunlar (f=1) olarak beyan etmişlerdir.

ÖYP'li araştırma görevlilerinin üniversitelerin inisiyatifi olmadan atanmasına yönelik katılımcı 5: "...Yerleştirmelerin YÖK tarafından yapılması sebebiyle üniversite seni istemediği durumlarda hoş karşılamayabiliyor. Bence negatif yönü bu" olarak görüşünü beyan etmiştir. Akademik alım kriterlerinin ÖYP'nin zayıf yönü olduğunu belirten katılımcı 9: "... ÖYP programında ALES, okul ortalaması ve varsa yabancı dil puanının ortalaması alınıyor ama bu puanlar yüksek olsa da akademisyen olamayacak bir sürü insan var. Şimdi burada şöyle bir şey gündeme geliyor. Bu merkezi yerleştirme objektifliği sağlıyor ama geçerliliği sağlıyor mu bu büyük bir tartışma konusu. Alınmak istenen elemanın niteliklerini gerçekten ölçüyor mu? Bilim adamı bu kişiden oluşur mu?" şeklinde görüşünü belirtirken benzer bir görüş de ise katılımcı 4: "ÖYP çeşitli nedenlerden dolayı ortadan kalktı ve bu sistemden vazgeçildi. Doğru bir seçimdi bence. Nedeni de insanların sadece bir not ortalamasıyla ya da ALES ile aldıkları puanla veya dil sınavından aldığı puanlarla atanmalarının doğru olduğunu düşünmüyorum" şeklinde görüşünü ifade etmiştir. Ayrıca ÖYP' nin bir diğer zayıf yönü olarak da Spor Bilimleri özelinde yaşanan branşlaşma sorunu ifade edilmiştir. Buna yönelik katılımcı 2 'nin görüşü şöyledir: "En büyük dezavantaj ÖYP'de alan sıkıntısı. Sonuçta bizim spor bilimlerine alınma alanlarımız var. Biz de uzmanlaşma var. Mevcut üniversitemizde de yüzme branşında açığımız var. Bilemiyorsun ki ÖYP'den başvuran kişinin hangi niteliklere sahip olduğunu..."

“Sisteme yönelik olumlu tutum” alt kategorisine yönelik olarak 3 kod elde edilmiştir. Katılımcılar ÖYP'nin: liyakate önem veren (f=8), başarılı ve zeki insanların alındığı (f=3) ve gerçekçi ve sürdürülebilir bir sistem olduğunu ifade etmişlerdir.

ÖYP'nin olumlu yönünün liyakate önem veren bir sistem olmasını ifade eden katılımcı 2: "ÖYP, liyakate önem veren hiç değilse kâğıt üzerinde de olsa puanlarla, referans, torpil olmadan hak edenin kazandığı bir sistem..." şeklinde ifade ederken başarılı ve zeki insanların alındığı bir sistem olduğuna yönelik katılımcı 7'nin görüşü: "ÖYP' de başarı kriteri ve akademik başarı ön planda. Nitelikli arkadaşların akademik personel olması sağlanmaktaydı..." şeklindedir.

“Sisteme yönelik olumsuz tutum” alt kategorisine yönelik olarak 2 kod elde edilmiştir. Katılımcılar ÖYP'nin: kendi elemanlarını almak için çıkardığı ve akademik anlamda olumlu bir sistem olmadığını belirtmişlerdir.

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın kendi elemanlarını almak için çıkardığı bir sistem olduğu görüşüne yönelik katılımcı 4: "... ÖYP çeşitli nedenlerden dolayı ortadan kalktı ve bence doğru bir seçimdi. İnsanların sadece not ortalamasıyla, ALES puanıyla veya dil sınavından aldığı puanla yapılan atamaların doğru olduğunu düşünmüyorum. 15 Temmuz darbe girişimi sürecini düşündüğüm de, bu birilerinin gizlice kendi elemanlarını almak için çıkardığı bir yöntem olduğu kanaatindeyim..." şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Öğretim elemanlarının ÖYP'li araştırma görevlilerinin statülerinin değiştirilmesine yönelik görüşlerini temsil eden kategori, alt kategoriler ve kodlara Tablo 3'te yer verilmiştir. Bu görüşler, ÖYP'nin statü değişikliğinin nedenleri kategorisi altında ele alınmıştır. Bu kategoriye yönelik 3 alt kategori elde edilmiştir. Bunlar: "Üniversite Baskısı", "Siyasi" ve "ÖYP ile ilgili olan sistemsal sorunlar" şeklindedir.

Tablo 3: Öğretim Elemanlarının ÖYP'li Araştırma Görevlilerinin Statülerinin Değiştirilmesine Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt Kategori	Kodlar	f
ÖYP'nin Statü Değişikliğinin Nedenleri	Üniversite Baskısı	Üniversitelerin baskısı oldu	5
		Üniversitelerin baskısı olmadı	1
		Büyük üniversitelerin etkisi var	1
		Toplam	7
	Siyasi	KHK'nın fırsata çevrilmesi	4
		FETÖ ile alakası yok	3
		Toptancı yaklaşım	3
		Tedbir amaçlı yapıldı	2
		Siyasi bir karar	3
		Sınavlardaki usulsüzlüklerin ortaya çıkması	1
		İdeolojik kamplaşmanın korunması	1
		Toplam	17
	ÖYP İle İlgili Sistemsal Sorunlar	Öğretim elemanlarının ve üniversitelerin inisiyatiflerinin dışında atamaların yapılması	7
		Uсталık-çıraklık ilişkisini bozması	3
		Sistemden yeterli verimin alınamaması	2
		Büyük üniversitelerde kadro verilme sorunu	1
		Toplam	13

Katılımcılar çoğunlukla statü değişikliğinin siyasi (f=17) nedenlerden kaynaklandığına yönelik görüş beyan etmişlerdir. "Siyasi" alt kategorisine yönelik olarak 7 kod elde edilmiştir. Katılımcılar statü değişikliğine yönelik: "KHK'nın fırsata çevrilmesi(f=4)", "Fetullahçı terör örgütü ile alakası yok (f=3)", "toptancı yaklaşım (f=3)", "tedbir amaçlı yapıldığı (f=2)", "siyasi bir karar (f=3)", "sınavlardaki usulsüzlüklerin ortaya çıkması (f=1)" ve "ideolojik kamplaşmanın korunması için (f=1)" şeklinde görüş bildirmişlerdir.

KHK'yı fırsata çevirdiler görüşüne yönelik katılımcı 2: "ÖYP'de lisans düzeyinden mezun olan kişi hemen akademisyen olabiliyordu. Bu da öğretim üyelerinin takdirinden bağımsız olunca öğretim üyeleri rahatsızlık duymuş olabilir. Duyduklarına da yüzde 100 inanıyorum. Bunu kırdığı için KHK ile beraber bir fırsat oldu gibi geliyor bana" şeklinde düşüncesini ifade ederken benzer bir görüş de katılımcı 6: "...Ast-üst ilişkilerdeki uyumsuzlıklardan dolayı ÖYP'yi kaldırmak istediler. Fakat bunu direkt kaldıramadılar. 15 Temmuz darbe girişimi onlar için fırsat oldu. Bu fırsatı değerlendirip 50/d ye çevirdiler..." şeklinde görüş beyan etmiştir.

Statü değişikliğinin Fetullahçı terör örgütü ile alakasının olmadığına yönelik katılımcı 2'nin görüşü: "ÖYP bir sınav değil ki öyle olsaydı buraya hükmetmiş diyebilirdik. 2010 yılında hırsızlıklar olmuş ya da yapılanma olmuş sorular çalınmış bu bir şey ifade etmez. O sınavlara girenlerin içinde ÖYP'li de cari de doçentliğe girenler de var. Bu kadar heterojen bir yapı içerisinde tutup da

ÖYP'liler hırsızdır o yüzden ÖYP'nin statüsünü değiştirdik demek tam bir cahillik göstergesi işi bilmemek bence..."şeklindedir. Buna paralel olarak katılımcı 1'de: "ÖYP'nin 50/d olmasında FETÖ'nün bir alakası yok. Akademide usta çırak ilişkisini bozduğu gibi çeşitli bahanelerde bulunuldu ama asıl amacını bilmiyoruz..." şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Katılımcılar siyasi nedenlerden sonra en fazla ÖYP ile ilgili sistemsel sorunların (f=13) statü değişikliğine neden olduğunu belirtmişlerdir. "ÖYP ile ilgili olan sistemsel sorunlar" alt kategorisine yönelik olarak 4 kod elde edilmiştir. Bunlar: "Öğretim elemanlarının ve üniversitelerin inisiyatifleri dışında atamalar yapılması (f=7)", "ustalık-çıraklık ilişkisinin bozulması (f=3)", "sistemden yeterli verimin alınmaması (f=2)" ve "büyük üniversitelerde kadro verilme sorunu (f=1)" şeklindedir.

ÖYP atamalarının öğretim elemanlarının ve üniversitelerin inisiyatiflerinin dışında yapılması görüşüne yönelik katılımcı 9'un görüşü: "Üniversitelerin ÖYP'nin kaldırılmasıyla ilgili baskıları olduğu muhakkak. Çünkü üniversitelerin kendi inisiyatifleri ortadan kalktı ve ademi merkezîyetçiliğe döndü. Merkezîyetçi yönetimi uygulamaya başladılar. Üniversiteler kendilerinin elindeki inisiyatifin ortadan kalkmasından rahatsızlar..." şeklindedir. Ayrıca ÖYP'nin ustalık- çıraklık ilişkisini bozduğuna yönelik katılımcı 3: "Büyük üniversiteler kendi yetiştirdiği insanlarla çalışmak istiyorlar. Ben buna olumlu bakıyorum çünkü bir üniversitenin kendi yetiştirdiği elemanla çalışması güzel bir şey. O havayı yaşamamış yetişmemiş kişinin oraya katkı sağlayacağını düşünmüyorum" şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Katılımcılar son olarak üniversite baskısının (f=7) statü değişikliğinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Statü değişikliğinin "Üniversite Baskısı" alt kategorisine yönelik olarak 3 kod elde edilmiştir. Bunlar: "üniversite baskısının olduğu (f=5)", "üniversite baskısının olmadığı (f=1)" ve "büyük üniversitelerin etkisi var (f=1)" şeklindedir.

Üniversite baskısının olduğuna yönelik katılımcı 3: "...ÖYP'lilerin %85'i FETÖ'cü açıklamasından sonra gelen bir açıklamada, biz zaten böyle düşünüyorduk, KHK'lar da çıkınca böyle bir karar aldık denildi. Düşünüyorduk diyenler bence üniversiteler. Üniversiteler böyle bir talepte bulundular, ülkenin yönetimi de böyle düşünüyordu. Hazır böyle bir dava da çıkınca hadi aradan çıkaralım dediler" şeklinde görüşünü beyan etmiştir. Üniversite baskısına yönelik bir diğer görüş de ise katılımcı 8: "...ÖYP'nin kaldırılması üniversitedeki hocaların şikâyetiyle oluştu. Zaten geçmişten gelen böyle bir karın ağrısı vardı. Zaten yaşanıyordu ama bu zamana denk geldi. Belki de bir sebep olarak düşünüldü" şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Tablo 4'de öğretim elemanlarının ÖYP'li araştırma görevlilerine 33/a kadrosunun iade edilmesine yönelik görüşlerini temsil eden kategori, alt kategori ve kodlar yer almaktadır. Bu görüşler, 33/a kadrosuna geçirme işleminin üniversitelere bırakılması kategorisi altında ele alınmıştır. Bu kategoriye yönelik 3 alt kategori elde edilmiştir. Bunlar: "Statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılma kararına yönelik tutum", "Statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılmasıyla ilgili genel görüşler" ve "Kararın üniversitelere bırakılması durumunda karşılaşılabilecekler" şeklindedir.

Tablo 4: Öğretim Elemanlarının 33/a Kadrosuna Geçirme İşleminin Üniversitelere Bırakılmasına Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt Kategori	Kodlar	f
33/a Kadrosuna Geçirme İşleminin Üniversitelere Bırakılması	Statülerin İadesinin Üniversitelere Bırakılmasına Yönelik Tutum	Üniversitelere bırakılması yanlış	6
		Üniversitelere bırakılması doğru	3
		Toplam	9
	Statülerin İadesinin Üniversitelere Bırakılmasıyla İlgili Genel Görüşler	Objektif kriterler koyulmalı	4
		YÖK'ün sorumluluğu devretmesi	3
		Kazanılmış hak	3
		Kapsayıcı çözüm alınmalı	2
		Cari alımlara dönüştürme gibi oldu	1
		Toplam	13
	Üniversitelere Bırakılması Durumunda Karşılaşılacaklar	Çıkar ilişkileri belirleyici olacaktır	3
		Liyakate göre karar verilmeyecek	2
		Büyük üniversiteler de yaşanacak sorunlar	2
		Toplam	7

Statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılmasına yönelik 2 kod elde edilmiştir. Katılımcıların geneli statülerin iadesinin üniversitelere bırakılmasını yanlış bir karar olarak ifade ederken (f=6), diğer katılımcılar üniversitelere bırakılmasının doğru bir karar olduğu (f=3) yönünde görüş beyan etmiştir.

Statülerin iadesinin üniversitelere bırakılma kararının yanlış olduğu görüşüne yönelik katılımcı 5'in görüşü: "Kesinlikle üniversitelere bırakılmamalı. Çünkü üniversite işine geleni alacaktır. Dayı yeğen ilişkisine bağlı adamı varsa bu iş devam eder, adamı yoksa veya görüşü uygun değilse devam etmez..." şeklindedir. Statülerin iadesinin üniversitelere bırakılma kararının doğru olduğuna yönelik katılımcı 3'ün görüşü ise: "...Ben bu kişiyle çalışabilir miyim diyerek ona göre kadroya geçiyor. Tabii o da yönetimin inisiyatifi. Bence haklı bir inisiyatif..." şeklindedir.

Statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılmasıyla ilgili genel görüşlere yönelik 5 kod elde edilmiştir. Katılımcılar statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılmasıyla ilgili genel görüşleri: "objektif kriterler koyulmalı (f=4)", "YÖK'ün sorumluluğu devretmesi(f=3)", "Kazanılmış hak (f=3)", "Kapsayıcı çözüm alınmalı (f=2)" ve "Cari alımlara dönüştürme gibi oldu (f=1)" şeklindedir. YÖK'ün objektif kriterler koyması gerektiğini ifade eden katılımcı 1'in görüşü: "ÖYP'nin 50/d olması kararını üniversiteler vermedi, YÖK verdi. O yüzden de 33/a kadrosuna geçişin kriterlerinin adil bir şekilde belirlenip 33/a kadrosuna o şekilde geçirilmesi gerekiyor. ÖYP'li araştırma görevlisi bölüm başkanıyla ya da dekanıyla herhangi bir problem yaşadığında bütün emekleri boşa gidebilir. Bunun yerine kişisel görüşe meal vermeden objektif kriterler konularak bu sorun halledilebilir." şeklindedir. YÖK'ün sorumluluktan kaçtığını belirten katılımcı 7: "YÖK'ün bir nevi yetki devri söz konusu ama sorumluluktan kaçmak için yapılmış bir yetki devri olarak düşünüyorum. Üniversitelere verildiği anda da hem referans hem siyaset bir şekilde devreye girecek o zaman akademik kriterler baz alınmayacak." şeklinde düşüncesini belirtmiştir. 33/a kadrolarının kazanılmış hak olduğunu belirten katılımcı 8: "...33/a maddesine geçiş, adamın elde ettiği hakkı tekrar ona teslim etmek gibi

oluyor. Statüsü zaten vardı. Önceden verilmiş bir şeyin sanki bir lütufmuş gibi bir kazanım gibi sunulması... Bu ne oldu, huzursuzluğa sebebiyet verdi ..." şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılması durumunda karşılaşılabilecekler alt kategorisine yönelik 3 kod elde edilmiştir. Bunlar: "çıkart ilişkileri belirleyici olacaktır (f=3)", "liyakate göre karar verilmeyecek (f=2)" ve "büyük üniversitelerde yaşanacak sorunlar (f=2)" şeklindedir. Katılımcı 4 statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılması durumunda çıkar ilişkisinin belirleyici olacağını şu şekilde belirtmiştir: "Ben profesörüm ve sol görüşlüyüm, siz ÖYP'li araştırma görevlisiniz ve sağ görüşlünüz. Siz ağzınızla kuş da tutsanız sizi kadroda devam ettirmem. Bu kararın yanlış olduğunu düşünüyorum."

Öğretim elemanlarının, ÖYP'nin statü değişikliğinden sonraki süreçte yaşadığı olumsuzlukları temsil eden kategori, alt kategori ve kodlara Tablo 5'te yer verilmiştir. Bu görüşler, statü değişikliğinin olumsuz yansımaları kategorisi altında ele alınmıştır. Bu kategoriye yönelik 2 alt kategori elde edilmiştir. Bunlar: "statü değişikliğinden sonraki olumsuzluklar ile ilgili genel görüşler" ve "statü değişikliğinin akademik yansımaları" şeklindedir.

Tablo 5: Öğretim Elemanlarının Statü Değişikliğinin Olumsuz Yansımalarına Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt Kategori	Kodlar	f
Statü Değişikliğinin Olumsuz Yansımaları	Statü Değişikliğinin Akademik Yansımaları	Akademik performansın düşmesi	9
		Geri çağrılmaların yarattığı sorunlar	3
		Doktora eğitimi sonrasında sosyal güvence eksikliği	2
		Üniversitelerde farklı uygulamaların yapılması	1
		Motivasyonun azalması	1
		Doktora eğitimini tamamlama korkusu	1
		Toplam	17
	Statü Değişikliğinden Sonraki Olumsuzluklar İle İlgili Genel Görüşler	Sorun yaşayanlar oldukça fazla	5
		Psikolojik sorunlar yaşanması	3
		İşinden atılan olmadı	2
		Bütün yatırımların çökmesi	2
		FETÖ'cü algısı	1
		Sorunlar aşıldı	1
		Toplam	14

Statü değişikliğinin akademik yansımaları görüşüne yönelik 6 kod elde edilmiştir. Bunlar: "Akademik performansın düşmesi (f=9)", "Geri çağrılmaların yarattığı sorunlar (f=3)", "Doktora eğitimi sonrasında sosyal güvence eksikliği (f=2)", "Üniversitelerde farklı uygulamaların yapılması (f=1)", "Motivasyonun azalması (f=1)" ve "Doktora eğitimini tamamlama korkusu (f=1)" şeklindedir.

Gelecek kaygısı nedeniyle akademik performansın etkilediği görüşüne yönelik katılımcı 1'in görüşü: "Motivasyonumuz büyük oranda düştü. Geleceğe güvenle bakamaz hale geldik. Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi'nde bilim piramidin tepesinde yer alır, kendini gerçekleştirme kısmında yer alır. Bir insanın bilim yapabilmesi için önce geriye kalan ihtiyaçlarını karşılaması gerekir. Eğer ben 15 gün sonra işsiz mi kalacağım, 1 ay sonra doktora bitirsem ne yapacağım dersem bilim yapamaz duruma gelirim..." şeklindedir. Gelecek kaygısına yönelik bir diğer görüş de ise katılımcı 8: "...Bunlar o

geceden itibaren başladı ve halen belirsizlik devam ediyor. Bu huzursuzluğa sebep oldu ve insanlar kalem oynatmıyorlar. İnsanlar depresif durumlarından dolayı yayın üretmiyorlar, makale yazmıyorlar. Yeni şeyleri üretmenin telaşında değil, herkes günlük hayatının telaşına düştü..." şeklinde görüşünü beyan etmiştir.

Üniversitelerin geri çağrılmalarına yönelik katılımcı 1'in görüşü: "Ben bekarım ama evli olan kişilerden psikolojik bunalıma girenler oldu. 35. maddeyle görevlendirme yapan arkadaşlarımız 1-2 haftalık süreyle kadrolarının olduğu üniversitelere geri çağrıldılar, tamamen geri çağrıldıklarını düşündüler. Evlerini boşaltıp binlerce kilometre uzağa taşındılar. Bundan 2 hafta sonra geri çağrılmalar iptal oldu... Çok büyük mağduriyetler yaşadılar." şeklindedir. Üniversitelerin geri çağrılmalarındaki farklı uygulamalarına yönelik katılımcı 7' nin görüşü: "Bazı üniversiteler ÖYP'li araştırma görevlilerini 33/a kadrosuna geçirdi, bazı üniversiteler görev yapan arkadaşları kurumlarına geri çağırdı. Yani, her üniversitenin değişik bir uygulaması var. Böyle olmamalı genel bir kriter olmalı, bu kriter doğrultusunda hareket edilmeli. Bunu da sağlayacak olan merkezi otorite dediğimiz YÖK olmalı" şeklindedir.

Statü değişikliğinden sonraki olumsuzluklar ile ilgili genel görüşlere yönelik 6 kod elde edilmiştir. Bunlar: "Sorun yaşayanlar oldukça fazla (f=5)", " Psikolojik sorunlar yaşanması (f=3)", " işinden atılan yok (f=2)", " Bütün yatırımlar çöktü (f=2)", "FETÖ'cü algısı (f=1)" ve "Sorunlar aşıldı (f=1)" şeklindedir.

Sorun yaşayanlar oldukça fazla görüşüne yönelik katılımcı 5'in görüşü: "Çok mağduriyet yaşayanlar oldu. Evlendi, kredi çekti, arabasını aldı... Bütün yatırımlar baştan aşağı çöktü. İnsanlar yatırımlar yaptılar kadroda bulamayabilirler o zaman ne olacak?" şeklindedir. ÖYP'lilerden işinden atılan kimse olmadı görüşüne yönelik katılımcı 4'ün görüşü: "ÖYP'li olup da kadrosundan atılan arkadaşım olmadı. Sadece o süreç de kadromuz devam ettirilecek mi diye psikolojik sorun yaşadılar strese girdiler. Bankalara gittiklerinde kredi verilmedi bunları biliyorum. Bunlar sonradan hep aşıldı şuanda da bir sorun olduğunu düşünmüyorum." şeklindedir.

Fetullahçı terör örgütüne üye algısına yönelik katılımcı 2 'nin görüşü: "...ÖYP ile bu durumdan dolayı, açığa alındınız alınmasanız bile, kadronuz elinizden alındığında siz bunu insanlara anlatamazsınız. Öyp'liydim beni o nedenle 50/d kadrosuna geçirdiler diye kimseye anlatamazsınız. Sokaktaki insana ben atılmadım, KHK ile alakası yok demeniz mümkün değil. En büyük felaket buydu..." şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

Öğretim elemanlarının ÖYP'li araştırma görevlilerinin statülerinin iade edilip edilmeyeceği ile ilgili görüşüne yönelik kategori, alt kategori ve kodlara Tablo 6'da yer verilmiştir. Bu görüşler, statülerin iade edilmesi kategorisi altında ele alınmıştır. Bu kategoriye yönelik 2 alt kategori elde edilmiştir. Bunlar: "Statülerin iade edilmesiyle ilgili olumlu tutum" ve "Statülerin iade edilmesiyle ilgili olumsuz tutum" şeklindedir.

Statülerin iade edilmesiyle ilgili olumlu tutuma yönelik 2 kod elde edilmiştir. Katılımcıların çoğunluğu kadro garantisinin sağlanacağına (f=6) yönelik görüş beyan etmiştir. Ayrıca OHAL'in kalkması durumunda statülerin iade edilebileceğini (f=1) belirtmişlerdir.

Tablo 6: Öğretim Elemanlarının Statülerin İade Edilmesine Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt Kategori	Kodlar	f
Statülerin İade Edilmesi	Statülerin İade Edilmesiyle İlgili Olumlu Tutum	Kadro garantisi sağlanacak	6
		OHAL'in kalkması durumunda	1
	Statülerin İade Edilmesiyle İlgili Olumsuz Tutum	Belirsizlik hakim	3
		Topyekûn iade edileceğini düşünmüyorum	1
		İsteyerek iade edileceğini düşünmüyorum	1
		Kadrolar verilirse de siyasi bir karar olur	1

Kadro garantisi sağlanacağına yönelik katılımcı 8'in görüşü: "Ben bu çıkmazdan akıllıca sıyrılmamızı düşünüyorum. Çünkü biz gelenekleri olan bir millet ve devletiz. Devlet geleneğimiz eski yıllara dayanır. Bizde insanların mağduriyetleri mutlaka giderilmiştir. Burada da akademik hayatta bir sürü gencin örselenmişliği var. Türkiye Cumhuriyeti Devleti'nin bu hakları iade edeceğine ben eminim." şeklindedir. Kadro garantisi sağlanacağına yönelik katılımcı 7'nin görüşü ise: "Mutlaka arkadaşların özlük haklarının geri verilmesi lazım. Bu insanlar üniversitelerin geleceği olarak düşünülüyordu. Bu programın sekteye uğraması demek, buradaki akademisyen arkadaşların, geleceğin akademisyeni olacak arkadaşların verimli bir şekilde yetişmemesi demek..." şeklindedir. Ayrıca OHAL'in kalkmasıyla statülerin iade edilebileceğine yönelik katılımcı 1: "Bir gün OHAL kalkarsa çok bariz bir şekilde anayasanın en temel ilkelerinden biri olan verilmiş hak geri alınamaz ilkesine aykırı olduğu için mahkeme sürecinden sonra geri iade edileceğini düşünüyorum." şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Statülerin iade edilmesiyle ilgili olumsuz tutuma yönelik 4 kod elde edilmiştir. Bunlar: "Belirsizlik hakim (f=3)", "topyekûn iade edileceğini düşünmüyorum (f=1)", "İsteyerek iade edileceğini düşünmüyorum (f=1)" ve "kadrolar verilirse de siyasi bir karar olur (f=1)" şeklindedir. Belirsizliğin hakim olduğu görüşüne yönelik katılımcı 3'ün görüşü: "Burası Türkiye, bir sabah kalkınca kadrolar iade edilebilir ya da tamamen işten atılmış da olabiliriz. Her şey olabilir. Yapması gereken kıstasları YÖK mü belirler... Ama YÖK'ün bu doğrultuda vereceği karar siyasi doğrultuda olacaktır. Kadrolar verilirse de siyasi olur, verilmezse de siyasi olur." şeklindedir. Buna paralel bir görüşte katılımcı 6: "Biliyorsunuz ki Türkiye'de yaşıyoruz. Her gün yeni bir kanunla ve yeniliklerle uyanıyoruz güne. Yarın ne olacak belli olmaz..." şeklinde görüşünü belirtmiştir.

Topyekûn iade edileceğini düşünmüyorum görüşüne yönelik katılımcı 2'nin görüşü: "KHK ile düzelmesi bekleniyordu ama açık söyleyeyim benim inancım yok. Çünkü daha önceki ÖYP ile yapılan değişikliklerde çok kısmi dönüşler yapıldı. Ödeneklerle ilgili, dil puanları iptal edildi onlardan geri dönüş olmadı. ÖYP'lilerin mevcut haklarının zaten birçoğu alındı. Onlardan geri dönüş olmadan bu kadar önemli bir konuda herkesi kucaklayacak bir yapı mümkün değil..." şeklindedir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırmada, Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ile görev yapan araştırma görevlilerinin 674 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname ile 33/a kadrosundan geçici 50/d kadrosuna alınması konusunda farklı statüdeki akademisyenlerin görüşleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Öğretim elemanları ÖYP'nin güçlü yönlerini; kayırmacılık ve nepotizmi (akraba kayırmacılığı) önlemesi, ideolojik kamplaşmanın engellenmesi ve objektif alım olması şeklinde belirtmişlerdir. Tekkurşun Demir ve İlhan (2016)'ın "Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Uygulamasının İptali Hakkında Farklı Statüdeki Akademisyenlerin Görüşleri" isimli çalışmasındaki sonuçlarla bulgularımız benzerlik göstermektedir. Çalışmada; katılımcıların genelinin ÖYP uygulamasının liyakate bağlı bir sistem olduğu, torpili önlediği ve nepotizmi (akraba kayırmacılığı) ortadan kaldırdığına yönelik sonuçlar tespit edilmiştir. Katılımcılar ÖYP'nin zayıf yönlerini ise; üniversitelerin inisiyatifli olmadan yerleşmeleri, alım kriterlerinin yetersizliği ve spor bilimleri özelinde branşlaşma sorunu olarak belirtmişlerdir. Bülbül (2003) de yaptığı araştırmada, araştırma görevlilerinin seçiminde öğretim üyelerinin kendi inisiyatiflerini kullanamadıklarını, araştırma görevlilerinin seçimindeki ölçütlerin (ALES, ÜDS gibi..) alana yakın, nitelikli öğrencileri akademisyen olarak programa alınmasına engel olduğunu ortaya koymuştur.

ÖYP'nin statü değişikliğinin nedenleri kategorisine yönelik 3 alt kategori elde edilmiştir. Bunlar: "Üniversite Baskısı", "Siyasi" ve "ÖYP ile ilgili olan sistemsel sorunlar" şeklindedir. Katılımcılar çoğunlukla statü değişikliğinin siyasi (f=17) nedenlerden kaynaklandığına yönelik görüş beyan etmişlerdir. Öğretim elemanlarının çoğunluğu KHK'ların fırsata çevrilerek statülerin değiştirildiğine yönelik görüş bildirirken ayrıca bu değişikliğin Fetullahçı terör örgütü ile herhangi bir bağının olmadığı ve toptancı yaklaşım ile haksızlık yapıldığı görüşünü ifade etmişlerdir. Bu bulgulara paralel olarak Yüksek Öğretim Kurulu başkanı Prof. Dr. Yekta Saraç 29.07.2016'da statü değişikliğiyle ilgili yaptığı açıklamada ÖYP'li araştırma görevlilerinin KHK kararı ile 50/d kadrolarına geçirilişinin herhangi bir terör örgütü ile bağlantısının olmadığını ortaya koymuştur ("YÖK Başkanı'ndan araştırma görevlisi açıklaması", 2016). Benzer bir açıklama da Milli Eğitim Bakanı'nın soru önergesine verdiği yazılı bildiriye belirtilmiştir. Yapılan açıklamaya göre: "Paralel devlet yapılanması ile mücadele kapsamında alınan tedbirler ve kararlar uyarınca işlemler yürütüldüğü, ÖYP'li araştırma görevlilerinin statülerinin 50/d olması ile alakasının bulunmadığı, ÖYP araştırma görevlilerinin statülerinin değişmesinin paralel devlet yapılanması ile mücadeleden farklı bir karar olduğu" ifade edilmiştir (TBMM, 2017). Bu açıklamalar uygulanan statü değişikliğinin herhangi bir terör örgütüyle ilgisinin olmadığı ve farklı amaçlar taşıdığına yönelik akademisyen görüşleriyle paralellik göstermektedir. Elde edilen istatistikler de bulguları desteklemektedir. 13.170 ÖYP'li araştırma görevlisi arasında ihraç oranı %1,25'dir (Uygun, 2016). Olağanüstü hal ilanının ve bu dönemde gerektiğinde kanun hükmünde kararname çıkarmanın nedeni, olağanüstü hale geçilmesine yol açan nedenleri bertaraf etmeye yönelik tedbirlerin alınmasıdır (Şen, 2016). Ancak Milli Eğitim Bakanı ve YÖK başkanının açıklamalarına göre statü değişikliği uygulamasının herhangi bir terör örgütüne yönelik bir bağının olmadığı görüşüyle KHK'ların çıkarılma gerekçeleri arasında bir çelişki olduğu görülmektedir. Bu çelişki ise öğretim elemanlarının "KHK'nın fırsata çevrildiğine" yönelik görüşlerini desteklemektedir.

Katılımcılar siyasi nedenlerden sonra en fazla ÖYP ile ilgili sistemsel sorunların (f=13) statü değişikliğine neden olduğunu belirtmişlerdir. Öğretim elemanlarının çoğunluğu, öğretim üyelerinin ve üniversitelerin inisiyatiflerinin dışında atamaların yapılmasının statü değişikliğinde önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. Buna bezer olarak Tekkurşun Demir ve İlhan (2016)'ın çalışmasında da merkezi atama usulüyle atamaların yapılması nedeniyle danışmanların asistan tercihlerinin

kısıtlanması ÖYP uygulamasının sonlandırılmasını etkileyen bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esasların 4.maddesine göre; “atama yapılacak araştırma görevlisi kadro izinlerinin yükseköğretim kurumlarına dağılımı Yükseköğretim Kurulunca yapılır. Ancak Yükseköğretim kurumları ÖYP kapsamında atamak istedikleri araştırma görevlisi kadroları ile başvuracak adaylarda aranacak lisans veya lisansüstü mezuniyet alanlarına ilişkin özel şartları belirleyip YÖK'e bildirir”. Bu bakımdan, üniversitenin inisiyatifi olmadan YÖK tarafından ÖYP kapsamında araştırma görevlisi kadrosu ilanının mümkün olmadığı (Öztürk, 2014), üniversitelerin ihtiyaca yönelik kadro tercihleri yapabildikleri ancak mülakat olmadan yapılan alım kriterlerinden rahatsız oldukları söylenebilir.

Öğretim elemanları ÖYP'nin akademiye ustalık-çıraklık ilişkisini bozmasını statü değişikliğinin diğer bir sebebi olarak göstermişlerdir. Ustalık- çıraklık ilişkisini bozduğuna yönelik akademisyen görüşleriyle YÖK başkanının 50/d ile ilgili yaptığı açıklama benzerlik göstermektedir. Yekta Saraç: “pek çok sebebin yanı sıra rektörlerin ve üniversite hocalarının “usta-çırak” ilişkisiyle öğrenci yetiştirip araştırma görevlisi yetiştirmelerini ve kendilerinden sonra o bölümü devam ettirecek araştırma görevlisi seçiminde kendilerinin de görüşlerinin yer almasını” ifade etmiştir (“YÖK Başkanı'ndan araştırma görevlisi açıklaması”, 2016). ÖYP sisteminin kaldırılması ve buna bağlı olarak merkezi atama sisteminin sona ermesiyle görülen bu aksaklık çözüme kavuşmuşken Kanun Hükmünde Kararname ile mevcut ÖYP'li araştırma görevlilerinin statülerinin değiştirilmesinin ustalık-çıraklık ilişkisinin düzelmesine nasıl bir katkı sağlayacağı düşünülmeye gereken bir konudur.

Üniversite baskısı alt kategorisinde katılımcıların geneli ÖYP'nin statü değişikliğinde üniversitelerin baskısının (f=5) önemli bir unsur olduğunu belirtmiştir. ÖYP'nin 50/d süreci ile ilgili açıklamalarda bulunan YÖK başkanı Yekta Saraç, üniversitelerin ÖYP kadrolarını kullanmak istemediklerini ve üniversite öğretim üyelerinin önemli bir kısmı tarafından yoğun eleştirilere maruz kaldığını vurgulayarak üniversitelerin bu süreçteki rolünü ortaya koymuştur (“YÖK Başkanı'ndan araştırma görevlisi açıklaması”, 2016).

Statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılma kararına yönelik katılımcıların çoğunluğu bu kararın yanlış bir karar olduğunu belirtmişlerdir. Aynı zamanda öğretim elemanları statülerin iadesinin kazanılmış bir hak olduğunu vurgulamışlardır. Anayasa Mahkemesi kazanılmış hakkı, statüden ortaya çıkan, tahakkuk etmiş, kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş hak olarak ifade etmiştir. İdareye karşı herhangi bir hile ve idari makamı kasti hataya uğratabilecek bir eylem yapılmamışsa, o hakkın her şekilde korunması gerekir (Şen, 2017). Herhangi bir hileye karışmadan statülerini elde eden araştırma görevlilerinin kazanılmış hak kapsamındaki kadrolarının bir lütuf gibi sunulması toplumun hukuka ve devlete olan güvenin zayıflamasına neden olabilir.

Katılımcılar statülerin iade kararının üniversitelere bırakılması durumunda çıkar ilişkilerinin belirleyici olacağı ve başarı ya da başarısızlığa göre statülerin iade edilmeyeceğini belirtmişlerdir. Bakıoğlu ve Yaman'ın (2004) yapmış olduğu çalışma bulgularına göre araştırma görevlilerinin % 30'u, araştırma görevlisi alınırken bilimsel yeterliliğin esas alınmadığını düşünmektedir. Üniversitelerin özerkliği kapsamında öğretim elemanı ihtiyacının karşılanmasının üniversite bünyesine bırakılması, kadroların şahıslara açılması (tanıdık vb.), alınacak şahsın birtakım özelliklerinin tanınması ve işe uygunluğunun belirlenmesi adına bazen olumlu olmakla birlikte birtakım sıkıntıları da beraberinde getirebilmektedir. Bu bağlamda; YÖK tarafından 33/a kadrosuna geçirme kriterlerinin belirlenmesiyle üniversitelerin farklı uygulamaları nedeniyle ortaya çıkabilecek mağduriyetlerin önüne geçilebilir.

Statü değişikliğinin olumsuz yansımaları kategorisine yönelik 2 alt kategori elde edilmiştir. Bunlar: "statü değişikliğinden sonraki olumsuzluklar ile ilgili genel görüşler" ve "statü değişikliğinin akademik yansımaları" şeklindedir. Statü değişikliğinin akademik yansımaları alt kategorisinde öğretim elemanlarının tamamı değişikliğin gelecek kaygısı oluşturduğu için akademik performansı etkilediğinden bahsetmişlerdir. Bu görüşe paralel olarak Özkal (2010)'da yapmış olduğu çalışmada, 50/d kadrosunda istihdam edilen araştırma görevlilerinin kadro konusunda endişeli oldukları ve bu durumun da araştırma görevlilerinin motivasyonunu bozan bir unsur olduğunu ve 50/d'li araştırma görevlilerinin işsiz kalma endişesinden dolayı kendilerini daha az hür olarak algıladıkları belirtilmiştir. Yine, Epik ve Altay (2016)'ın 50/d'li araştırma görevlileri üzerine yapmış olduğu çalışmada kadro güvencesizliğinden dolayı çalışmaya katılanların yarısının motivasyonlarının düşük olduğu tespit edilmiştir.

Öğretim elemanları tarafından üniversitelerin KHK'dan hemen sonra geri çağırma işlemlerine başlamalarının büyük mağduriyetlere sebep olduğu ifade edilmiştir. KHK'dan hemen sonra üniversitelerin geri çağırılmalarına yönelik YÖK başkanı: "Doktora eğitimi bitmeden bir kısım araştırma görevlisinin geri çağırıldığını, geri çağırılan üniversitelerde bu araştırma görevlilerinin sürdürecekleri lisansüstü program bulunmadığının görüldüğüne ve benzer sorunları önlemek için YÖK genel kurulunda bazı kararların alındığını" ifade eden açıklamaları ("YÖK Başkanı'ndan araştırma görevlisi açıklaması", 2016) öğretim elemanlarının "KHK'dan sonraki geri çağırılmaların mağduriyetler yarattığı" görüşünü desteklemektedir.

Statülerin iade edilmesiyle ilgili öğretim elemanlarının çoğunluğu kadro garantisinin sağlanacağına inandıklarını belirtmişlerdir. Diğer öğretim elemanları ise her gün yeni bir kanunla uyandıklarını ve ne olacağının belli olamayacağını ifade etmişlerdir.

Sonuç olarak; öğretim elemanları statü değişikliğinin herhangi bir terör örgütü ile bağlantısının olmadığını ve farklı amaçlar taşıdığını, statülerin iadesinin üniversitelere bırakılmasının yanlış bir karar olduğunu, bu değişikliğin araştırma görevlilerinde oluşturacağı gelecek kaygısı nedeniyle olumsuz yansımalarının olacağını ve statülerin iade edileceğine inandıklarını belirtmişlerdir.

KAYNAKÇA

- Akıtıcı, S. , Öztürk, M. (2016). *Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel Ve Demografik Açından İncelenmesi: Sdii Örneği*, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 21(2), 667-692.
- Altay, E., Epik Tekin, M. (2016). *50 D'li Araştırma Görevlilerinin İş Güvencesizliği Algısı ve İş Tutumlarına Etkisi: Sdii İ.İ.B.F. Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Uygulama*, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 30 (5), 1273-1288.
- Anıl, E., Ertuna, L., Uysal, İ. (2015). *Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi*, 6 (2), 279-292.
- Bakioğlu, A., Yaman, E. (2004). *Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller Ve Çözümler*, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Bilimleri Dergisi, 20, 1-20.
- Baltacı, A. (2017). *Nitel Veri Analizinde Miles-Huberman Modeli*, Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 3(1), 1-15.
- Baş, T. , Akturan, U. (2008). *Nitel Araştırma Yöntemleri NVivo 7.0 ile Nitel Veri Analizi*, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Büyükatak, E., Demir, E. (2016). *Eğitim Bilimleri Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (Öyp) Araştırma Görevlilerinin Akademik Alan Tercihlerindeki Sınıflama Doğruluğunun Sosyoekonomik Özelliklere Göre İncelenmesi*, Eğitimde Kuram ve Uygulama Dergisi, 12(3), 707-725.

- Bülbül, T. (2003). *Ankara Üniversitesi Eğitim Bölümleri Fakültesinde Görev Yapan Öğretim Üyelerinin Lisansüstü Öğretime Öğrenci Seçme Sürecine İlişkin Görüşleri*, Ankara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Fakültesi Dergisi, 36(1-2), 167-174.
- Gümüş, S. , Gökbel, V. (2012). 2023 İçin Akademisyen Yetiştirme Çabaları: Meb ve Yök Yurtdışı Lisansüstü Bursları, Seta Analiz, 56.
- Karakütük, K., Özdemir, Y. (2011). *Bilim İnsanı Yetiştirme Projesi (BİYEP) ve Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın (ÖYP) Değerlendirilmesi*, Eğitim ve Bilim Dergisi, 36(161), 26-38.
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar (25.12.2014). Yüksek Öğretim Kurulu Resmi Web Sitesi. <http://www.yok.gov.tr/web/oyp/usul-ve-esaslar> (Erişim tarihi: 22.06.2017)
- Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) Tarihçesi ve Bugünkü Durumu (t.y). Yüksek Öğretim Kurulu Resmi Web Sitesi. <http://www.yok.gov.tr/web/oyp/oyp-tarihce> (Erişim tarihi: 12.06.2017)
- Özguven, İ. E. (2004). Görüşme İlke ve Teknikleri, Ankara: PDREM Yayıncılık.
- Özkal, F. M. (2010). Akademik personel yetiştirme sürecini baltalayan sabıkalı istihdam maddesi: 50/d Cumhuriyetimizin Yüzüncü Yılına Doğru Üniversite Vizyonumuz Sempozyumu, 16-18 Nisan, Ankara.
- Öztürk, K. B (2014). *Türk Yükseköğretim Düzeninde Öğretim Üyesi Yetiştirilmesinin Hukuki Çerçevesi*, İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 5(2), 173-194.
- Seidman, I. E. (1991). Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education and the social sciences. New York: Teachers College Press.
- Şen, E. (2016, 7 Eylül). Kazanılmış Hak ve ÖYP'liler. Haber7. <http://www.haber7.com/yazarlar/prof-dr-ersan-sen/2112895-kazanilmis-hak-ve-oypliler> Erişim Tarihi: (22.06.2017).
- Tatık Şamil, R. , Çelebi, N. (2012). *Öğretim Üyesi Yetiştirme Programındaki (ÖYP) Araştırma Görevlilerinin ÖYP'yi Değerlendirmeleri*, Yükseköğretim Dergisi, 2(3), 127-136.
- Tavşancıl, E. , Aslan, E. A. (2001). Sözel, Yazılı ve Diğer Materyaller için İçerik Analizi ve Uygulama Örnekleri, İstanbul: Epsilon Yayınevi.
- Tekkurşun Demir, G., İlhan, E. L. (2016). *Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (Öyp) Uygulamasının İptali Hakkında Farklı Statüdeki Akademisyenlerin Görüşleri: Nitel Araştırma Örneği*, Uluslararası Hakemli İletişim Ve Edebiyat Araştırmaları Dergisi, 13(1), 20-48.
- TBMM Soru Önergesi (2017), <http://www.tbmm.gov.tr/d26/7/7-8981sgc.pdf>
- Uygun, Y. (Kasım, 2016). Üniversitelerde kişiye özel yeni atamalar dönemi?. Sözcü. <http://www.sozcukom.tr/2016/egitim/akademide-kisiye-ozel-yeni-atamalar-donemi-1511965/>, Erişim Tarihi: (22.06.2017).
- Yin, R. K. (2003). Case Study Research. London: Sage Publication.
- YÖK Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği (2015). www.yok.gov.tr/documents/18755141/.../37_Oyp_kaldirilma_karari_220915.docx
- YÖK Başkanı'ndan 'araştırma görevlisi' açıklaması (Eylül, 2016). Hürriyet. <http://www.hurriyet.com.tr/yok-baskanindan-arastirma-gorevlisi-aciklamasi-40234886>, Erişim Tarihi: (22.06.2017).
- 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 6/11/1981 (4. Madde)
- 674 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 29878 Sayılı Resmi Gazete, 1/9/2016.

Extended English Abstract

Introduction

Within the education system, the highest level of education constitutes higher education. The Turkish higher education system has been undergoing development and structural change in recent years (Büyükkata ve Demir, 2016). Due to the increase in the number of universities, it has become clear that there was a need for a serious academician in state universities in Anatolia and there was a problem in finding academicians in some newly established universities (Gümüş ve Gökbel, 2012). In this direction, the ÖYP application was launched to increase the effectiveness of existing higher education programs in order to train qualified faculty members (OYP History and Present Situation, 2016). The unique aspect of ÖYP from other programs is the lack of written exams and oral interviews in the employment of academicians. The application of the ÖYP was abolished by the Higher Education Council in 2016 due to insufficient demand from the universities (YÖK, 2015). After the 15

July coup attempt, the status of ÖYP researches has been changed by the Decree Law No. 674. According to this provision; the research asistans of ÖYP were converted to a temporary 50/d cadre from the staff of 33/a. Although both cadres are contracted cadres, 50/d research asistants can be dismissed when the training life ends (OGESSEN, 2016). The aim of this research is to determine the opinions of the academicians of different statuses about the recruitment of the research assistants who are working with the Faculty Development Programme (ÖYP) to the temporary 50/d cadre from the 33/a staff by the Decree Law No. 674.

Method

Case study design, one of the qualitative research models, was used in this study. Data which were collected by semi-structured interview form were analysed via descriptive and content analysis. This research sampling method was developed using maximum diversity sampling method. The sample of the current study consists of academicians of different status at Gazi University Sports Science Faculty.

Findings and Results

In the light of the findings, five categories were found. These categories are as followings: general opinions about ÖYP application, Reasons for the Change of Statues, Negative reflections of status change, return status of the decision be left to the universities and Return of status. Four subcategories were obtained as a result of the opinions about ÖYP application. These are: "strong aspects of the system", "weaknesses of the system", "positive attitude towards the system" and "negative attitude toward the system". Academicians have stated that ÖYP application has both strenghts (e.g. favouritism and nepotism prevention, ideological organization and objective employment) and weakness (e.g. employment without the initiative of the universities, inadequacy of employment criteria and branching problem in sport sciences). The findings of Tekkurşun Demir and Ilhan (2016)'s study show that our findings are similar. In this study; It was determined that the prevention of favouritism and nepotism was viewed as the strength of ÖYP application.

Three subcategories were obtained for the status change of ÖYP. These are: "University Pressure", "Political" and "Systematic problems related to ÖYP". Academicians in the university pressure subcategory indicated that the pressure of universities was an important factor in the change of the status. In parallel with this finding, Yekta Saraç who head chairman of Turkey's Council of Higher Education emphasized that the universities do not want to use the ÖYP staffs and they are subjected to intense criticism by a significant number of university faculty members (Hurriyet, 2017).

Academics for the political sub-category stated that; the status change was not related to any terrorist organization and had different purposes. These findings parallel the statements of the Minister of Education and the chairman of the Higher Education. According to these explanations, the status change was not related to any terrorist organization (Hürriyet, 2016 ve TBMM, 2017). The reason for issuing a decree in law is to take measures to prevent the reasons that led to its becoming extraordinary (Şen, 2016). However, it is seen that there is a contradiction between the reasons for the enactment of the statutory decrees and the statements of the Minister of National Education and the chairman of the Higher Education Council which he view that the status of change is not related to any terrorist organization. This contradiction supports the views of the academicians that the decrees in law are taken for other purposes.

The majority of the faculty members for the sub-category of systemic problems related to ÖYP were identified as being an important factor in the status change of assignments outside the initiatives of the faculty members and universities.

As a result, academics stated that; the status change was not related to any terrorist organization and had different purposes, It is a wrong decision to leave the universities for the return of the status, this change will negative effect of the research assistants due to fear of the future. They also believe that this status will return.