

oyp

By Alperen

WORD COUNT

7592

TIME SUBMITTED

08-AUG-2017 02:42PM

PAPER ID

30985717



<p>The opinions of the academicians of different statuses about changing the status of research assistants assigned by Faculty Development Programme (ÖYP) ¹</p>	<p>Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı (ÖYP) ile atanan araştırma görevlilerinin statülerinin değiştirilmesine yönelik akademisyen görüşleri</p>
<p>¹Alperen Halıcı ²Can Çavin Ötcan ³Gönül Tekkurşun Demir</p>	
<p>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 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. Unfairness and nepotism prevention, ideological organization and objective employment) and weakness (e.g. employment without the initiative of the universities, inadequacy of employment criteria</p>	<p>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 yapılandırılmış görüşme formu ile toplanarak 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; torpili ve nepotizmi önlemesi, ideolojik kamplaşmanın engellenmesi ve objektif bir alım olması şeklinde belirtirken ÖYP'nin zayıf yönlerini ise; üniversitelerin inisiyatifi olmadan yerleşmeleri, alım kriterlerinin yetersizliği ve spor</p>

¹Research 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

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

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

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 & Demir, 2016). Bilginin üretildiği ana kaynak olan üniversitelerin; bilimsel çalışma ve araştırma yapmak, bilgiye teknoloji üretmek bilgiyi yaymak, ulusal alanda gelişme ve kalkınmaya destek sağlamak, tüm kurumlarla işbirliği yapmak suretiyle bilim dünyasının özel bir üyesi haline gelmek gibi amaçları bulunmaktadır (YÖK, 1981). Bu faaliyetleri yerine getirmek için nitelikli ve nicelikli insan gücüne ihtiyaç duyan yükseköğretim kurumları akademik kadrolaşmasını daha çok öğretim elemanları oluşturmaktadır (Akıtcı & Öztürk, 2016). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu'na göre öğretim elemanları: öğretim üyeleri, öğretim görevlileri, okutmanlar ve öğretim yardımcısı olarak dört gruba ayrılmaktadır. Öğretim yardımcısı ise: araştırma görevlileri, uzmanlar, çeviriciler ve eğitim öğretim planlamacılarından oluşmaktadır (YÖK, 1981). Araştırma görevlileri bu gruplar içerisinde en büyük çoğunluğu oluşturmaktadır (Akıtcı & 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&Öztürk, 2016). Araştırma görevlisinin 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 & 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 & Demir, 2016). Ancak üniversite sayılarının artışına paralel olarak öğretim üyesi gereksinimi ortaya çıkmıştır (Özdemir ve Karakütük, 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

19

ihtiyacın giderilmesi ve nitelikli personelin yetişmesi amacıyla ÖYP gibi bazı yeni uygulamaların hayata geçirilmesi gereği doğmuştur (YÖK, 2016).

6

ÖYP, lisansüstü öğrenim sağlama imkanlarına sahip olan üniversitelerde araştırma görevlilerine yüksek lisans ve doktora yaptırarak gelişmekte olan yükseköğretim kurumlarına öğretim üyesi yetiştirilmesi amaçla 6 ile ilk defa 2002 yılında Orta Doğu Teknik Üniversitesi'nde (ODTÜ) başlamıştır (Öztürk, 9, 2014). 2002-2009 yılları arasında Devlet Planlama Teşkilatı (DPT) tarafından finanse edilerek Hacettepe, Ankara, Ege, Gazi, Boğaziçi ve İstanbul Teknik Üniversitesi'nde (Büyüktak & Demir, 2016) ve 2010 yılından itibaren Yüksek Öğretim Kurulu Başkanlığı tarafından finanse edilerek bu program yürütülmeye devam etmiştir (YÖK, 2016). 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 sistem 3 adayların atamaları gerçekleştirilmiştir (ÖYP, 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 & İlhan, 2016).

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 & İlhan, 2016). Bu programın akademik camianın yapısıyla uyumsuzluğu, üniversiteler tarafından yeterince talep edilmemesi ve üniversitelerin ÖYP'nin kaldırılmasına yönelik talepleri (YÖK, 2015) gibi gelişmeler öne sürülerek 2016 yılı itibarıyla de kaldırılmıştır. 15 Temmuz darbe girişiminden sonra 674 sayılı Olağanüstü Hal Kapsamında Bazı Düzenlemeler Yapılması Hakkında Kanun Hükmünde Kararname'nin 49.maddesi ile bu sefer de 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 araştırmacıların 674 sayılı Kanun Hükmünde Kararname ile 33/a kadrosundan geçici 50/d kadrosuna alınması konusunda farklı statüdeki akademisyenlerin görüşlerini belirlemektir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

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 duyularını ve bakış açısını ayrıntılı bir şekilde ortaya çıkarmaktır (Baş & Akturan, 2008). Araştırmada durum çalışması desenlerinden biri olan iç içe geçmiş tek durum deseni kullanılmıştır.

Veri Toplama Aracı

Veriler araştırmacılar tarafından hazırlanan yarı yapılandırılmış görüşme formuyla 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 (Özgüven, 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 & İlhan, 2016; Çelebi & Tatık, 2012; Altay&Epik, 2016; Anıl ve ark. , 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 tamamlanması akabinde araştırma grubuna benzer özelliklere sahip kişiler 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.

Örnekleme

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 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

		Kod İsimler*
ÖYP Kadrosu	Araştırma Görevlisi	Burak
	Araştırma Görevlisi	Afşin
	Araştırma Görevlisi	Doğa
Diğer (33/a)	Araştırma Görevlisi	Mahmut
	Araştırma Görevlisi	Veli
	Araştırma Görevlisi	Celil
Öğretim Elemanı	Doçent	Yasin
	Doçent	İlker
	Öğretim Görevlisi	Abdurrahman

*Yukarıda belirtilen isimler, çalışma kapsamında yer alan katılımcıları temsil eden kod isimlerdir.

Verilerin Analizi

Elde edilen sözel verilere betimsel ve 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 kodlar elde edilmiştir. Son olarak da kodlar ortak özelliklerine göre bir araya getirilerek kategori ve alt kategorilere ulaşılmıştır. Analizlerde kişi isimleri yerine, kod isimleri kullanılmıştır.

Bulgular

Tablo 2: Öğretim Elemanlarının ÖYP'ye Yönelik Genel Görüşleri

Kategori	Alt Kategori	Kodlar	F
ÖYP Hakkında Genel Görüşler	Sistemin Güçlü Yönleri	Torpilin önlenmesi	7
		Nepotizmin önlenmesi	4
		İdeolojik kamplaşmanın önlenmesi	4
		Objektif bir alım olması	4
		Ödenek avantajı	2
		Lisans mezununun da akademisyen olabilmesi	2
		Araştırma görevlisini koruyucu yapıda olması	1
	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
	Sisteme Yönelik Olumlu Tutum	Liyakate önem veren bir sistem	8
		Başarılı ve zeki insanların alındığı bir sistem	3
		ÖYP gerçekçi, kabul edilebilir ve sürdürülebilir bir sistem	1
	Sisteme Yönelik Olumsuz Tutum	Akademik anlamda olumlu bir sistem değil	1
		Birilerinin gizlice kendi elemanlarını almak için çıkardığı bir sistem	1

Tablo 2'de öğretim elemanlarının ÖYP uygulamasına yönelik genel düşünceleri ile ilgili görüşleri temsil eden kategori, alt kategoriler ve kodlara yer verilmiştir. Bu görüşler, ÖYP hakkındaki genel görüşler kategorisi altında ele alınmıştır. Bu kategoriye yönelik 4 alt kategori elde edilmiştir. Bunlar: "sistemin güçlü yönleri", "sistemin zayıf yönleri", "sisteme yönelik olumlu tutum" ve "sisteme yönelik olumsuz tutum" şeklindedir.

"Sistemin güçlü yönleri" alt kategorisine yönelik olarak 7 kod elde edilmiştir. Katılımcılar ÖYP'nin güçlü yönlerini: torpilin önlenmesi (f=7), nepotizmin (akraba kayırmacılığı) önlenmesi (f=4), ideolojik kamplaşmanın önlenmesi (f=4) ve objektif bir alım olması (f=4) şeklinde ifade etmiştir. Ayrıca, ödenek avantajı (f=2), lisans mezununun da akademisyen olabilmesi (f=2) ve araştırma görevlisini koruyucu yapıda olmasını (f=1) da ÖYP'nin güçlü yönü olarak ifade etmişlerdir.

Torpilin önlenmesi ile ilgili Burak hocanın 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.

Nepotizmin önlenmesine yönelik Yasin hoca: "...soy ismi aynı olan insanların koridorlarda sağlı sollu odalarda oturması, adam kayırmacılık, akraba eş dost ilişkileri, cari sistemde bir takım duyumlar, sistem hataları... ÖYP bunları engelliyordu" şeklinde görüş beyan etmiştir.

İdeolojik kampaşmanın engellenmesine yönelik Abdurrahman hoca: "... 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 Veli hoca: "...Yerleştirmelerin YÖK tarafından yapılması sebebiyle üniversite seni istemediği durumlarda hoş karşılamayabiliyor. Bence negatif yönü bu" olarak görüşünü beyan etmiştir.

Akademik alım kriterlerinin yetersizliğine yönelik Abdurrahman hoca: "... 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 beyan ederek akademik alım kriterlerinin yetersiz olduğunu savunmaktadır.

Akademik alım kriterlerinin yetersizliğine yönelik Mahmut hoca ise: "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 beyan etmiştir.

Spor Bilimleri özelinde yaşanan branşlaşma sorununa yönelik Afşin hocanın 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, kabul edilebilir ve sürdürülebilir bir sistem olduğunu ifade etmişlerdir.

ÖYP'nin liyakate önem veren bir sistem olduğuna yönelik Afşin hocanın görüşü şu şekildedir: "ÖYP, liyakate önem veren hiç değilse kâğıt üzerinde de olsa puanlarla, referans, torpil olmadan hak edenin kazandığı bir sistem..."

Başarılı ve zeki insanların alındığı bir sistem olduğuna yönelik Yasin hocanın 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: birilerinin gizlice kendi elemanlarını almak için çıkardığı ve akademik anlamda olumlu bir sistem olmadığına yönelik görüş beyan etmişlerdir.

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nın birilerinin gizlice kendi elemanlarını almak için çıkardığı bir sistem olduğu görüşüne yönelik Mahmut hoca: "... 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 kanaatindiyim..." şeklinde görüşünü ifade etmiştir.

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 ÖYP programı ile ilgili baskıları olduğu muhakkak	5
		Üniversitelerin baskısının olduğunu düşünmüyorum	1
		Büyük üniversitelerin önemli bir etkisi var	1
	Siyasi	KHK'yı fırsata çevirdiler	4
		FETÖ ile alakası yok	3
		Toptancı yaklaşım ile haksızlık yapıldı	3
		Resmi soruşturmalar devam ederken tedbir amaçlı yapıldı	2
		Siyasi bir karar	3
		Sınavlardaki usulsüzlüklerin ortaya çıkması	1
		İdeolojik kampaşmanın korunması	1
	ÖYP İle İlgili Sistemsel Sorunlar	Öğretim elemanlarının ve üniversitelerin inisiyatiflerinin dışında atamaların yapılması	7
		Ustalık-çıraklık ilişkisini bozması	3
		Sistemden yeterli verimin alınamaması	2
		Büyük üniversitelerde kadro verilme sorunu	1

Tablo 3'te öğretim elemanlarının ÖYP'li araştırma görevlilerinin statülerinin değiştirilmesine yönelik görüşlerini temsil eden kategori, alt kategoriler ve kodlara 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 sistemsel sorunlar" şeklindedir.

"Üniversite Baskısı" alt kategorisine yönelik olarak 3 kod elde edilmiştir. Bunlar: "üniversite baskısının olduğu muhakkak (f=5)", "üniversite baskısının olduğunu düşünmüyorum (f=1)" ve "büyük üniversitelerin önemli bir etkisi var (f=1)" şeklindedir.

Üniversite baskısının olduğuna yönelik Doğa hoca: "...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 İlker hocanın görüşü şu şekildedir: "...ÖYP'nin kaldırılması üniversitedeki hocaların şikâyetiyle oluştu. Zaten geçmişten gelen böyle bir karın ağrısı vardı. Zaten yaşıyordu ama bu zamana denk geldi. Belki de bir sebep olarak düşünüldü" şeklindedir.

"Siyasi" alt kategorisine yönelik olarak 7 kod elde edilmiştir. Katılımcılar statü değişikliğine yönelik: "KHK'yı fırsata çevirdiler (f=4)", "Fetullahçı terör örgütü ile alakası yok (f=3)", "toptancı yaklaşım ile haksızlık yapıldı (f=3)", "resmi soruşturmalar devam ederken tedbir amaçlı yapıldığı (f=2)", "siyasi bir karar (f=3)", "sınavlardaki usulsüzlüklerin ortaya çıkması (f=1)" ve "ideolojik kampanyanın korunması için (f=1)" şeklinde görüş bildirmişlerdir.

KHK'yı fırsata çevirdiler görüşüne yönelik Afşin hocanın görüşü şöyledir: "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 sorunu ortadan kaldırdığı için KHK ile beraber bir fırsat oldu gibi geliyor bana."

KHK'yı fırsata çevirdiler görüşüne yönelik Celil hoca: "...Ast-üst ilişkilerdeki uyuşmazlıklardan 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 Afşin hocanın 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'liler 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.

Statü değişikliğinin Fetullahçı terör örgütü ile alakasının olmadığına yönelik Burak hocanın görüşü ise şu şekildedir: "ÖYP'nin 50/d olmasında FETÖ'nün bir alakası yok. Akademide usta çırak ilişkisini bozduğu gibi çeşitli bahanelerde bulunuldu ama asıl amacını bilmiyoruz..."

Toptancı yaklaşımla haksızlık yapıldığına yönelik Burak hocanın görüşü: "...ÖYP'de de devletin her yerinde sızmalar olduğu gibi terör örgütü grupları olabilir. Nasıl hâkimlerde, savcılarda, polislerde, askerlerde araştırma yapıp örgütlerle bağlantısı olan kişilerin ya da KPSS'si dil puanı sahte olan kişileri ihraç ediyorlarsa ÖYP'de de öyle yapmaları gerekirdi. Bunun yerine herkesin hakkını yemeyi tercih ettiler." şeklindedir.

Statü değişikliğinin resmi soruşturmalar devam ederken tedbir amaçlı yapıldığına yönelik Mahmut hocanın görüşü şöyledir: "Kimsenin haberi olmadan atamalar yapıldı. Bu atamalar bir şekilde ortaya çıktı. Sonuçta birçok ÖYP'li araştırma görevlisinin hesapları incelendiğinde yatırım aktarımları görüldü. Resmi soruşturmalar devam ederken tedbir amaçlı 50/d'ye geçirildiğine inanıyorum."

"ÖYP ile ilgili olan sistemsal 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 alınamaması (f=2)" ve "büyük üniversitelerde kadro verilme sorunu (f=1)" şeklindedir.

ÖYP atamalarının öğretim elemanlarının ve üniversitelerin inisiyatiflerinin dışında yapılması görüşüne yönelik Abdurrahman hocanın 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.

Büyük üniversitelerde kadro verilme sorununa yönelik Afşin hocanın görüşü: "...Büyük üniversitelere alınan ÖYP'lilerin ne olacağını YÖK kestiremiyordu. Yıllanmış araştırma görevlileri var nasıl verilecek bu kadrolar..." 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 bir karar	6
		Üniversitelere bırakılması doğru bir karar	3
	Statülerin İadesinin Üniversitelere Bırakılmasıyla İlgili Genel Görüşler	Kişisel görüşler yerine YÖK tarafından objektif kriterler konulmalı	4
		YÖK sorumluluktan kaçtı	3
		33/a kadrolarının verilmesinin lütuf gibi görülmesi yanlış, zaten hakları	3
		Total bir çözüm alınmalı	2
		Cari alımlara çevirme gibi bir durum oldu	1
	Üniversitelere Bırakılması Durumunda Karşılaşılabilecekler	Ahbap-çavuş ilişkileri belirleyici olacaktır	3
		Başarı veya başarısızlığa göre karar verileceğini düşünmüyorum	2
		Büyük üniversiteler de sorun yaşanacaktır	2

Tablo 4'de öğretim elemanlarının ÖYP'li araştırma görevlilerine 33/a kadrosunun iade edilmesine yönelik görüşlerini temsil eden kategori, alt kategori ve kodlara yer verilmiştir. 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.

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 Veli hocanın 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 Doğa hocanın görüşü: "...Ben bu kişiyle çalışabilir miyim diyerek ona göre kadroya geçiriyor. Tabi o da yönetimin inisiyatifli. 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: "Kişisel görüşler yerine YÖK tarafından objektif kriterler konulmalı (f=4)", "YÖK sorumluluktan kaçtı (f=3)", "33/a kadrolarının verilmesinin lütuf gibi görülmesi yanlış, zaten hakları (f=3)", "Total bir çözüm alınmalı (f=2)" ve "Cari alımlara çevirme gibi bir durum oldu (f=1)" şeklindedir.

33/a kadrolarının verilmesinin lütuf gibi görülmesi yanlış, zaten hakları görüşüne yönelik İlker hocanın görüşü: "...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..." şeklindedir.

YÖK sorumluluktan kaçtı görüşüne yönelik Yasin hocanın görüşü: "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." şeklindedir.

Kişisel görüşler yerine objektif kriterler konulmalı görüşüne yönelik Burak hocanın 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.

Statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılması durumunda karşılaşılabilecekler alt kategorisine yönelik 3 kod elde edilmiştir. Bunlar: "ahbap-çavuş ilişkileri belirleyici olacaktır (f=3)", "başarı veya başarısızlığa göre karar verileceğini düşünmüyorum (f=2)" ve "büyük üniversitelerde sorun yaşanacaktır (f=2)" şeklindedir.

Ahbap-çavuş ilişkisi belirleyici olacaktır görüşüne yönelik Mahmut hocanın görüşü: "Ben profesörüm ve sol görüşlüyüm, siz ÖYP'li araştırma görevlisiniz ve sağ görüşlüsünüz. Siz ağzınızla kuş da tutsanız sizi kadroda devam ettirmem. Bu kararın yanlış olduğunu düşünüyorum." şeklindedir.

Tablo 5: Öğretim Elemanlarının Statü Değişikliğinin Olumsuz Yansımalarına Yönelik Görüşleri

Kategori	Alt Kategori	Kodlar	F
Statü Değişikliğinin Olumsuz Yansımaları	Statü Değişikliğinin Akademik Yansımaları	Gelecek kaygısı akademik performansı etkiledi	9
		Üniversitelerin geri çağırması büyük mağduriyetlere neden oldu	3
		Doktorasını bitirmiş kişiler büyük mağduriyetler yaşadılar	2
		Üniversitelerin farklı uygulamaları nedeniyle insanlar mağdur oldu	1
		Akademik Motivasyon düştü	1
		Doktoramızı bitirmeye korkar olduk	1
	Statü Değişikliğinden Sonraki Olumsuzluklar İle İlgili Genel Görüşler	Sorun yaşayanlar oldukça fazla	5
		Psikolojik sorunlar yaşayarak strese girdiler	3
		ÖYP'li olup da işinden atılan kimse yok çevremde	2
		Bütün yatırımlar baştan aşağı çöktü	2
		FETÖ'cü algısı	1
		Sorunlar aşıldı şuan bir sorun olduğunu düşünmüyorum	1

Tablo 5'te öğretim elemanlarının, ÖYP'nin statü değişikliğinden sonraki süreçte yaşadığı olumsuzlukları temsil eden kategori, alt kategori ve kodlara 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.

Statü değişikliğinin akademik yansımaları görüşüne yönelik 6 kod elde edilmiştir. Bunlar: "Gelecek kaygısı akademik performansı etkiledi (f=9)", "Üniversitelerin geri çağırması büyük mağduriyetlere neden oldu (f=3)", "Doktorasını bitirmiş kişiler büyük mağduriyetler yaşadılar (f=2)", "Üniversitelerin farklı uygulamaları nedeniyle insanlar mağdur oldu (f=1)", "Akademik motivasyon düştü (f=1)" ve "Doktoramızı bitirmeye korkar olduk (f=1)" şeklindedir.

Gelecek kaygısı akademik performansı etkiledi görüşüne yönelik Burak hocanın 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 doktorayı bitirsem ne yapacağım dersem bilim yapamaz duruma gelirim..." şeklindedir.

Gelecek kaygısına yönelik bir diğer görüş de ise İlker hoca: "...Bunlar o gecedan 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 çağırmalarına yönelik Burak hocanın görüşü: "Ben bekarım ama evli olan kişilerden psikolojik bunalıma girenler oldu. 35. maddeyle görevlendirme yapan arkadaşlarımız 1-2 haftalık süreyle kadrolarının olduğu üniversitelere geri çağırıldılar, tamamen geri çağırıldıklarını

düşündüler. Evlerini boşaltıp binlerce kilometre uzağa taşındılar. Bundan 2 hafta sonra geri çağrılmalar iptal oldu... Çok büyük mağduriyetler yaşadılar." şeklindedir.

Üniversitelerin farklı uygulamalarına yönelik Yasin hocanın 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."

Statü değişikliğinden sonraki olumsuzluklar ile ilgili genel görüşlere yönelik 6 kod elde edilmiştir. Bunlar: "Sorun yaşayanlar oldukça fazla (f=5)", "Psikolojik sorunlar yaşayarak strese girdiler (f=3)", "ÖYP'li olup da işinden atılan kimse yok çevremde (f=2)", "Bütün yatırımlar baştan aşağı çöktü (f=2)", "FETÖ'cü algısı (f=1)" ve "Sorunlar aşıldı şuan bir sorun olduğunu düşünmüyorum (f=1)" şeklindedir.

Sorun yaşayanlar oldukça fazla görüşüne yönelik Veli hocanın 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'li olup da işinden atılan kimse yok görüşüne yönelik Mahmut hocanın 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 Afşin hocanın 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

Kategori	Alt Kategori	Kodlar	F

buydu..." şeklindedir.

Tablo 6: Öğretim Elemanlarının Statülerin İade Edilmesine Yönelik Görüşleri

Statülerin İade Edilmesi	Statülerin İade Edilmesiyle İlgili Olumlu Tutum	Kadro garantisi sağlanacağına inanıyorum	6
		OHAL kalkarsa mahkeme sürecinden sonra iade edilebilir	1
	Statülerin İade Edilmesiyle İlgili Olumsuz Tutum	Her gün yeni bir kanunla yeniliklerle uyanıyoruz yarın ne olacak belli olmaz	3
		Topyekûn iade edileceğini düşünmüyorum	1
		İsteyerek iade edileceğini düşünmüyorum	1
		Kadrolar verilirse de siyasi bir karar olur	1

Tablo 6'da öğretim elemanlarının ÖYP'li araştırma görevlilerinin statülerinin iade edililmeyeceği ile ilgili görüşüne yönelik kategori, alt kategori ve kodlara 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 sona ererse mahkeme sürecinden sonra statülerin iade edilebileceğini (f=1) belirtmişlerdir.

Kadro garantisi sağlanacağına yönelik İlker hocanın görüşü: "Ben bu çıkmazdan akıllıca sıyrılacağımızı 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 Yasin hocanın 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.

OHAL kalkarsa mahkeme sürecinden sonra iade edilebilir görüşüne yönelik Burak hocanın görüşü: "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."

Statülerin iade edilmesiyle ilgili olumsuz tutuma yönelik 4 kod elde edilmiştir. Bunlar: "Her gün yeni bir kanunla yeniliklerle uyanıyoruz yarın ne olacak belli olmaz (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.

Her gün yeni bir kanunla yeniliklerle uyanıyoruz yarın ne olacak belli olmaz görüşüne yönelik Doğa hocanın 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.

Her gün yeni bir kanunla yeniliklerle uyanıyoruz yarın ne olacak belli olmaz görüşüne yönelik Celil hocanın görüşü: "Biliyorsunuz ki Türkiye'de yaşıyoruz. Her gün yeni bir kanunla ve yeniliklerle uyanıyoruz güne. Yarın ne olacak belli olmaz..." şeklindedir.

Topyekün iade edileceğini düşünmüyorum görüşüne yönelik Afşin hocanın 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

8³ 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.

Araştırmaya katılan öğretim elemanlarının ÖYP uygulamasına ilişkin görüşleri sonucunda 4 alt kategori elde edilmiştir. Bunlar: "sistemin güçlü yönleri", "sistemin zayıf yönleri", "sisteme yönelik olumlu tutum" ve "sisteme yönelik olumsuz tutum" şeklindedir. Genel olarak öğretim elemanları Öğretim Üyesi Yetiştirme Programını; liyakate önem veren (f=8), başarılı ve zeki insanların alındığı (f=3), akademik anlamda olumlu bir sistem olmadığı (f=1) ve birilerinin gizlice kendi elemanlarını almak için (f=1) çıkardıkları bir sistem olarak nitelendirmişlerdir. Öğretim elemanları ÖYP'nin güçlü yönlerini; torpili (f=7) ve nepotizmi önlemesi (f=4), ideolojik kamplaşmanın engellenmesi (f=4) ve objektif bir alım olması (f=4) şeklinde belirtirken ÖYP'nin zayıf yönlerini ise; üniversitelerin inisiyatifi olmadan yerleşmeleri (f=3), alım kriterlerinin yetersizliği (f=3) ve spor bilimleri özelinde branşlaşma sorunu (f=3) olarak 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.

Aynı zamanda merkezi atama usulüyle atamaların yapılması nedeniyle danışmanların asistan tercihlerinin kısıtlanması ÖYP uygulamasının sonlandırılmasını etkileyen bir unsur olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bülbül (2003) de yaptığı araştırmada, araştırma görevlilerinin seçiminde öğretim üyelerinin kendi inisiyatiflerini kullanmadıklarını, 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. 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).

Siyasi alt kategorisine yönelik öğretim elemanlarının çoğunluğu KHK'ların fırsata çevrilerle statülerin değiştirildiğine (f=4) yönelik görüş bildirmişlerdir. Ayrıca bu değişikliğin Fetullahçı terör örgütü ile herhangi bir bağının olmadığı ve toptancı yaklaşım ile haksızlık yapıldığı görüşü ifade edilmiştir. 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'nun fırsata çevrildiğine" yönelik görüşlerini desteklemektedir.

ÖYP ile ilgili sistemsel sorunlar alt kategorisine yönelik öğretim elemanlarının çoğunluğu, öğretim üyelerinin ve üniversitelerin inisiyatiflerinin dışında 21 maların yapılmasının (f=7) statü değişikliğinde önemli bir etken olduğunu belirtmişlerdir. 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 inisiyatifli 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 (f=3) 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.

33/a kadrosuna geçirme işleminin üniversitelere bırakılması kategorisi altında 3 alt kategori elde edilmiştir. Bunlar: "Statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılma kararına yönelik tutum", "Statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılmasıyla ilgili genel görüşler" ve "Üniversitelere bırakılması durumunda karşılaşılabilecekler" şeklindedir. Statülerin iade edilmesinin üniversitelere bırakılma kararına yönelik katılımcıların çoğunluğu bu kararın yanlış bir karar olduğunu (f=6) belirtirken, diğer katılımcılar statülerin üniversitelere bırakılma kararının doğru bir karar (f=3) olduğu yönünde görüş ifade etmişlerdir. Statülerin iadesinin üniversitelere bırakılmasıyla ilgili genel görüşler alt kategorisine yönelik öğretim elemanları, statülerin iadesinde kişisel görüşler yerine YÖK tarafından objektif kriterler konulması gerektiğini (f=4) belirtirken YÖK'ün bu kararı üniversitelere bırakmasıyla sorumluluğu üstünden attığına (f=3) yönelik görüşünü de beyan etmişlerdir. Aynı zamanda statülerin iadesinin bir lütuf gibi gösterilmesinin de yanlış olduğunu (f=3) vurgulamışlardır. Üniversitelere bırakılması durumunda ahhap-çavuş ilişkilerinin belirleyici olacak (f=3) ve başarı ya da başarısızlığa göre statülerin iade edilmeyeceğini (f=2) belirtmişlerdir. Anayasa Mahkemesi kazanılmış hakkı, statüden ortaya çıkan (f=3), tahakkuk etmiş, kesinleşmiş ve kişisel alacak niteliğine dönüşmüş hak olarak ifade etmiştir. İdareye karşı herhangi bir hile ve idari makami kasti hataya uğratacak 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. Yaman ve Bakıoğlu'nun (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 etkilediğini (f=9) 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 (f=3) ifade edilmiştir. Statü değişikliğinden sonraki olumsuzluklarla ilgili genel düşünce alt kategorisine yönelik katılımcıların çoğunluğu sorun yaşayanların oldukça fazla olduğunu (f=5) ve psikolojik sorun yaşayarak strese girdikleri (f=3) yönünde görüş bildirmişlerdir. 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 bulunmadığını 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 çağırılmalarının mağduriyetler yarattığı” görüşünü desteklemektedir.

Statülerin iade edilip edilmeyeceği ile ilgili 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 öğretim elemanlarının çoğunluğu kadro garantisinin sağlanacağına inandıklarını belirtmişlerdir. Diğer öğretim elemanları ise her gün yeni bir kanunla uyandıklarını ve ne olacağını belli olamayacağını (f=3) 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 Açardan İncelenmesi: SdÜ 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: SdÜ 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.
- Baş, T. , Akturan, U. (2008). Nitel Araştırma Yöntemleri NVivo 7.0 ile Nitel Veri Analizi, Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Bakioğlu, A. , Yaman, E. (2004). *Araştırma Görevlilerinin Kariyer Gelişimleri: Engeller Ve Çözümler*, Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Bilimleri Dergisi, 20, 1-20.
- 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.
- Büyükkatak, 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.
- 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
- Özgülven, 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.
- SEİDMAN, I., E., (1991). Interviewing as qualitative research: A guide for researchers in education

and the social sciences. New York: Teachers College Press.

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.

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).

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).

Öğretim Üyesi Yetiştirme Programına İlişkin Usul ve Esaslar (t.y). Yüksek Öğretim Kurulu Resmi Web Sitesi. <http://www.yok.gov.tr/web/oyp/usul-ve-esaslar> (22.06.2017)

Uygun, Y. (Kasım, 2016). Üniversitelerde kişiye özel yeni atamalar dönemi? Sözcü.

<http://www.sozcu.com.tr/2016/egitim/akademide-kisiye-ozel-yeni-atamalar-donemi-1511965/>, 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)

YÖK Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği (2015).

www.yok.gov.tr/documents/18755141/.../37_Oyp_kaldirilma_karari_220915.docx

2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu, 6/11/1981

674 Sayılı Kanun Hükmünde Kararname, 29878 Sayılı Resmi Gazete, 1/9/2016.

TBMM Soru Önergesi (2017), <http://www2.tbmm.gov.tr/d26/7/7-8981sgc.pdf>

Extended 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 (Büyüktak & 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 (YÖK, 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 assistants 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 assistants can be dismissed when the training life ends (OGESEN, 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. fairness 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 unfairness 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 (Hürriyet, 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 & 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.

8%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	ejercongress.org Internet	70 words — 1%
2	dergipark.ulakbim.gov.tr Internet	64 words — 1%
3	www.haber7.com Internet	63 words — 1%
4	usos2016.com Internet	48 words — 1%
5	www.egitimveegitim.com Internet	47 words — 1%
6	ÖZTÜRK, K. Burak. "Türk yükseköğretim düzeninde öğretim üyesi yetiştirilmesinin hukuki çerçevesi", İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi, 2014. Publications	41 words — 1%
7	www.mevzuat.gov.tr Internet	25 words — < 1%
8	muhasebedr.com Internet	24 words — < 1%
9	brksptc.blogspot.com Internet	20 words — < 1%
10	www.mymemur.com.tr Internet	17 words — < 1%

11	AYVACI, Hakan Şevki, BAKIRCI, Hasan and BAŞAK, Mehmet Hulki. "Fatih projesinin uygulama sürecinde ortaya çıkan sorunların idareciler, öğretmenler ve öğrenciler tarafından değerlendirilmesi", Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi, 2014. Publications	16 words — < 1%
12	www.jret.org Internet	13 words — < 1%
13	www.acarindex.com Internet	13 words — < 1%
14	www.sbed.mu.edu.tr Internet	12 words — < 1%
15	sgdb.cu.edu.tr Internet	12 words — < 1%
16	eefdergi.erkincan.edu.tr Internet	12 words — < 1%
17	www.befjournal.com.tr Internet	11 words — < 1%
18	ankaratelorgu.net Internet	11 words — < 1%
19	ebulten.library.atilim.edu.tr Internet	10 words — < 1%
20	www.j-humansciences.com Internet	10 words — < 1%
21	www.todaie.edu.tr Internet	9 words — < 1%
22	www.icefic.com Internet	8 words — < 1%
23	www.akademikpersonel.org	

8 words — < 1 %

24 YÜKSEL, Sedat. "Fen- Edebiyat fakültesi öğretim üyelerinin öğretmen yetiştirme sistemine ilişkin düşünceleri (Uludağ Üniversitesi fen- edebiyat fakültesi örneği)", İletişim Hizmetleri, 2011. 7 words — < 1 %
Publications

25 BAŞ, Fatih, ÇAKMAK, Zeynep, IŞIK, Ahmet and BEKDEMİR, Mehmet. "The Differences Between the Lecturers' and the Students' Definitions That They Formed in the Course and the Reasons of These Differences*", Öğretmen Eğitimi Akademisi-Maya Akademi, 2015. 5 words — < 1 %
Publications

EXCLUDE QUOTES ON
EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES < 6 WORDS