



(ISSN: 2602-4047)

Yazıcı, T. & Topalak, Ş. (2023) Problems of Research Assistants Working in Music Education Departments, *International Journal of Eurasian Education and Culture*, 8(24), 3000-3027.

DOI: <http://dx.doi.org/10.35826/ijoecc.1814>

Article Type (Makale Türü): Research Article

---

## PROBLEMS OF RESEARCH ASSISTANTS WORKING IN MUSIC EDUCATION DEPARTMENTS

**Tarkan YAZICI**

Assoc. Prof., Mersin University, Mersin, Turkey, [tyazici@mersin.edu.tr](mailto:tyazici@mersin.edu.tr)  
ORCID: 0009-0000-6856-4898

**Şefika TOPALAK**

Assoc. Prof., Trabzon University, Trabzon, Turkey, [sefikat@trabzon.edu.tr](mailto:sefikat@trabzon.edu.tr)  
ORCID: 0000-0002-8626-5194

Received: 11.06.2023

Accepted: 14.11.2023

Published: 04.12.2023

### ABSTRACT

This qualitative study aimed to explore the issues encountered by research assistants working in music education departments in Turkey during the 2022–2023 academic year. The study was conducted with six research assistants; the interview method was chosen as the research type, and the data were collected using the questions in the interview form prepared by the researchers. The study results showed that no research assistants had been abroad for academic purposes. The most preferred reason for choosing this profession was that it was the profession they had dreamed of. A majority of them were happy because they had chosen this profession. However, they most frequently experienced problems arising from their supervisors, the physical infrastructure of their departments, and difficulties stemming from the lack of financial support for their academic endeavors and the demanding workload.

**Keywords:** Music education, problem, research assistant.

## INTRODUCTION

As the age we live in is the age of knowledge, the institutions that develop knowledge and advance science have become more significant today. Therefore, universities are at the forefront of these institutions. Lecturers working in these educational institutions also play an active role in raising the next generation as more qualified and healthy individuals. Research assistants, who can be seen as faculty members of the future, constitute one of the most basic building blocks of these educational institutions (Akıtcı & Öztürk, 2016).

The relevant Article 33 of the Law No. 2547 of the Turkey Council of Higher Education (YÖK or CoHE) defines research assistants as “*teaching assistants who assist in research, examination and experiments conducted in higher education institutions and perform other related duties assigned by authorized bodies*” (YÖK, 1981). In addition, in line with the expression “*perform other related duties assigned by authorized bodies*” stated in the law, the research assistants are assigned many duties in both institutional and education, training, and research activities; however, the actual duties to be assigned to them are not clearly known (Uysal, Anıl, & Ertuna, 2015).

In Law No. 2547, university teaching staff are divided into four groups: lecturers, faculty members, teaching assistants, and instructors. Research assistants are included in the teaching assistants group. The duties and responsibilities of research assistants are specified in the relevant Article 33 of Law No. 2547 as stated earlier. Although research assistants constitute the basic step of faculty membership at the university, it is one of the most common situations in practice that faculty membership usually starts from a research assistantship. The problems research assistants experience reflect and directly affect the way in which those who will be employed in higher education institutions as faculty members of the future are trained (Korkut, Muştan, & Yalçinkaya, 1999, p. 19).

A new prospective model was developed to assess the problems faced by research assistants in a study conducted in the Netherlands. This model categorized the problems experienced by research assistants into three categories: personal characteristics, problems experienced so far, and characteristics of the work environment. The study found that the variables examined under “characteristics of the working environment” and the variables under “personal characteristics” mutually affected each other, and that individuals who studied in other fields had different demographic characteristics and saw things differently. The other results of the study showed that one of the most common problems was anxiety about the teaching job. This problem was more common among older research assistants and in social sciences. The stress of the “teaching” job was higher in the same group compared with research assistants in the sciences. The level of stress and anxiety associated with research increased with the increase in the status of the research assistant and a decrease in the motivation for research. The stress of doing research was higher than the stress of “teaching.” In addition, stress increased in the case of poor planning, which was directly proportional to task insensitivity. Most of the research assistants had a good dialogue with their supervisors. Finally, most research assistants had higher expectations due to their position (Von Hout, 1991).

Korkut, Muştan, and Yalçinkaya (1999) have revealed that most research assistants in Turkey pursue this job to contribute to and facilitate the development and execution of academic studies. In addition, the desire of research assistants to continue their future as “academics” was one of their primary goals. However, in the same study, a large majority (92.5%) agreed that their roles lacked clear definition and authority, presenting some complexity in their responsibilities. Another important problem was insufficient financial means. The study showed that more than half of the research assistants (66.5%) lived in rented accommodation, a majority of them (91.4%–96.6%) did not receive research funds or external contributions, and almost half of them (41.1%) had transportation problems. In addition, more than half of the research assistants (75.4%) stated that they paid for the photocopiers they use, and 78.9% of the participants (78.9%) said that the library facilities were insufficient. As a result of all these negative results, the research assistants even considered quitting their job in the university. Most research assistants (82%) indicated “financial inadequacy” as the main reason for wanting to leave the university. Finally, nearly 50% of the research assistants were reported to be doing other jobs such as secretarial works that are not prescribed by law.

Poor economic conditions are one of the most critical issues faced by research assistants, followed by mobbing, intensified workloads due to high administrative demands, lack of or insufficient allowances, job insecurity, assignments to nonscientific roles, lack of or inadequate proficiency in foreign languages, and physical inadequacies. Female research assistants saw mobbing as their most pressing concern. Job insecurity was the most crucial issue for research assistants (Uysal, Anıl, & Ertuna, 2015).

Research assistants stated that they had to do secretarial and drudgery works that were not specified in their job descriptions and could not be considered within the scope of scientific works besides those assigned by their professors. In addition, although some professors in their departments did not contribute to the studies conducted by research assistants, they wanted to become co-writers in their studies. These adverse situations gave rise to the feeling of being exploited among research assistants. In addition, these instructors faced difficulties in meeting their economic needs and conducting scientific studies. These negative experiences negatively affected the motivation and attitudes of research assistants toward their profession. The experiences they gained during the research assistantship played an active role in their identity formation and their progress toward an academic career. A significant difference was found between the academic competencies of the research assistants when they started working in this status and their current academic status. Therefore, the experiences gained in the research assistantship allowed them to improve themselves academically (Yılmaz & Şahin, 2016). Research assistants had the following expectations from the higher education institutions where they worked (Akıtcı & Öztürk, 2016):

- A good income for their works
- Job security
- Modern tools and materials in the higher education institutions where they worked
- Innovations in the field of technology

- An environment where good relations could be established with their colleagues
- Chance of obtaining academic titles and promotion
- Respect toward their works from all segments of society
- Recognition as a lecturer
- Opportunities to develop their knowledge, skills, and abilities.

For research assistants to effectively fulfill their responsibilities, their employing institutions needed to meet the aforementioned expectations, which could increase their perceptions of justice, regardless of the type of staff. Thus, research assistants are not excluded from their working environment and can identify more with their profession by looking to the future more confidently (İzci, 2018). Accordingly, the aim and significance of this study were to reveal any existing issues and provide recommendations for solutions. The literature review revealed few existing studies on this subject.

The present study explored the challenges faced by research assistants working in music education departments of universities. This objective was pursued by addressing the following questions:

1. What are the reasons for the participants to choose this profession?
2. Are the participants satisfied with their choice of this profession?
3. What are the official job descriptions of the participants in their institutions, and are they requested to perform tasks within or outside their officially specified scope of work?
4. Do the participants have any problems related to their job descriptions (academic or nonacademic) in their institutions?

## **METHOD**

### **Research Model**

This qualitative study aimed to explore the issues faced by research assistants working in music education departments of universities in Turkey and to gather their insights and opinions. This study employed the interview method, which is a qualitative data collection technique used to reveal individuals' thoughts, feelings, attitudes, and emotions (Ekiz, 2003).

### **Research Group**

The purposive sampling method was preferred in this study to obtain deep and detailed information about the needs, expectations, opinions, and issues of research assistants. The study was conducted with six research assistants working in music education departments of universities in different regions of Turkey in the academic year 2022–2023. Verbal consent was obtained from each participant before starting the study. The characteristics of the participants are presented in Table 1.

**Table 1.** Participants’ Characteristics

Participant code	Sex	Age	Marital status	Overseas experience	High school type completed	University where the undergraduate education was completed	University where the Master’ s degree was completed	University where the doctoral education was completed	Doctoral education is in progress
P1	Female	32	Married	No	Fine arts	Gazi	Bolu Abant	Bolu Abant	
P2	Male	29	Single	No	Fine arts	19 Mayıs	19 Mayıs	–	19 Mayıs
P3	Male	44	Single	No	Fine arts	Gazi	Gazi	Gazi	
P4	Male	39	Single	No	Fine arts	Marmara	KTU	Marmara	
P5	Male	27	Single	No	Anatolian	Atatürk	Mersin	–	Mersin
P6	Male	29	Single	No	General	Bolu Abant	Bolu Abant	–	Gazi

As depicted in Table 1, a majority of the participants were male and single. None of the research assistants in the research group had participated in a training program abroad, nor had they been abroad professionally. A majority of the participants were graduates of fine arts high schools. This finding showed that fine arts high schools, which aimed to provide training in the relevant field, constituted a basis for academic staff. Universities where the participants received their undergraduate and postgraduate education varied; three participants completed their undergraduate and graduate education in different universities and three in the same university. Of these, three had completed their postgraduate education and three were still continuing their education.

**Data Collection Tools**

The research data were collected through semi-structured, face-to-face interviews with research assistants. The research started with some interview questions, which were redesigned. New questions were added throughout the study. Further, information was obtained about what could not be noticed earlier (Glesne, 2014) using a semi-structured interview technique, which was designed in accordance with the qualitative research method.

**Data Collection**

The research data were collected in the following stages:

- A semi-structured interview form was prepared,
- For validation, a pilot study was conducted by interviewing a research assistant not included in the study group,
- The content validity of the interview form was ensured by finalizing the interview form in line with the opinions of three faculty members, who are experts in the field, and the pilot study,
- Interviews lasting an average of 45 min were conducted with each participant,
- Information about the needs, expectations, opinions, and issues of research assistants was obtained using the semi-structured academic interview form consisting of four questions,

- The interview forms were then redistributed to the participants in case they wanted to add or remove any information.

### **Data Analysis**

The research data were analyzed in the following steps:

- The data were conceptualized,
- The resulting concepts were organized,
- Categories were determined,
- Audio recordings were transcribed and grouped,
- Transcripts were divided into sections and coded,
- Categories and expressions were expressed.

### **FINDINGS**

This section includes the raw data obtained based on the questions prepared in accordance with the research purpose and the results formed by categorizing these data.

The participants in the study group were asked, "Why did you choose this profession, and did this profession meet your expectations?," and their answers were as follows:

P1: *"I have progressed to become an academic since I was about 15 years old. This was my goal even when I was going to fine arts high school. For this reason, I progressed in this field. I can say that the work I did met the expectations I had planned."*

P2: *"I have always loved doing research and playing my instrument, so I wanted to be an academician since my high school education. In order to do more research, I took this path to advance more in my profession, and it is meeting my expectations now; I continue my studies in line with my goals."*

P3: *"I did not choose this profession. During undergraduate education, our professors directed successful students to become academics. I chose this path because I was a very successful student. The work I am doing has not met and cannot meet any of my expectations. This makes me unhappy."*

P4: *"This was something I had in mind when I was a student in fine arts high school. Professionally, of course, it is, but then I chose this profession after thinking about it in terms of being an academic, which is much more different, focused on providing education to people who are interested in this work one-to-one. The profession met my expectations in a way; it is more horizon-opening. After all, it is also about individual efforts; the periods for undergraduate, graduate, and doctoral courses are not long enough to develop one's own fields of study. Also, of course, it is difficult for research assistants to find professors who will help or guide them to specialize in a*

certain field in every school. The profession partially met my expectations, so let's say it paved the way to develop myself."

P5: "Doing academic studies in the field of music was my ideal even during my high school years. I tried to develop and improve myself in this regard. The profession does not meet my expectations. Since my faculty makes us do administrative work rather than academic studies, my expectations are not met. I can say that my dreams are not realized."

P6: "After working as a teacher for a while, I wanted to improve myself a bit more. You can't improve yourself by just teaching. That's why I chose being an academic. Yes, the profession met my expectations."

**Table 2.** Participants' Reasons for Choosing the Profession

Category	Statement	Participants
Reasons for choosing the profession	Dreamed of this	P1, P2, P4, and P5
	Love doing research	P2
	Being guided because of being successful	P3
	Desire to pursue vocational education	P4
	Willingness to improve myself	P6
Meeting professional expectations	Meeting expectations	P1, P2, P6, and P4
	Not meeting expectations	P3 and P5

As depicted in Table 2, the most common reason for choosing the profession was that the participants had dreamed of it since they were young. The other reasons were that the participants liked doing research, wanted to improve themselves, and were guided by their professors because they were successful. When the situations of professional expectations being met were analyzed, four participants were happy with their choice of profession (P1, P2, P4, and P6), whereas two participants could not find what they expected from the profession and their expectations were not met (P3 and P5).

The answers to another question, "Are you satisfied with your choice of profession?" were as follows:

P1: "I am satisfied. I like reading and doing research. I like touching people's lives. I like sharing my knowledge about the field with other people, students. I like doing research and reading academic publications in this field."

P2: "I am satisfied. As I said, this position type supports me in terms of achieving my goals."

P3: "I am not satisfied. I have to do this profession because I have no other choice. If I had a choice, I would quit immediately."

P4: "I am satisfied. I play the violin. The profession contributed more to my studies in the field of violin. I can say that it has increased my capacity in terms of both teaching and playing when I delve into sub-dimensions such as the structure of the instrument, way of playing it, and techniques while researching subjects that I do not know."

P5: *“I am satisfied no matter what happens. I like finding out the reason for something that is on my mind and to solve a problem if there is a solution. This profession opens the door for me to do that. That’s why I am satisfied.”*

P6: *“I am satisfied. I like doing research.”*

**Table 3.** Participants’ Professional Satisfaction

Category	Statement	Participants
Satisfied	Love of reading and doing research	P1, P5, and P6
	Love of knowledge transfer	P1
	Seeing the job as a means of achieving individual goals	P2
	Thinking it increases individual capacity	P4
Not satisfied	Thinking not having any other choice	P3

Table 3 lists the professional satisfaction statements of the participants based on the data obtained from the interviews. Most of the participants ( $n = 5$ ) were satisfied with being a research assistant. Considering the analysis of the comments, the participants liked doing research, enjoyed transferring knowledge to students, thought that the profession increases their capacity in terms of instrument and knowledge, and saw it as a means of achieving their individual goals.

The answers of the participants to the question “What is the official job description in the organization where you work, and are you requested to perform tasks within or outside this the official scope of the job?” were as follows:

P1: *“Dr. Research Assistant. I can say no. I mean, it is not requested because we do not have a clear job, task description.”*

P2: *“I am officially a research assistant. By definition, we are expected to do the tasks assigned by the supervisor of the department. But I don't have any problems with this.”*

P3: *“Our job description is not clear because there is actually no such thing as a job description in research assistantship. There is something like this; it is not very clear. Something like “The research assistant performs all the duties assigned by the superior” is said. This is a very general statement. Therefore, it is never clear what we will do; we can be assigned to something at any moment, any minute. By the way, I am not very unhappy in my department. I mean, how can I put it? I’m talking about the general situation. We are constantly in tension because we don’t have a job description. Of course, we are asked for doing tasks.”*

*“For example, we can be assigned to supervise an exam that is not under our responsibility. An exam that should be led by the lecturer; however, only we do it. What else can be? I mean, some drudgery... for example, drudgery related to playing an instrument, giving a concert somewhere... Whether the age of the people working in this position is 60 or 20 years, it is not clear what they will do. There is no job description like in other positions.”*



P4: “Research assistant. I am assigned as an exam proctor, and I also have violin lessons. I don’t have any other duties. In other words, it’s a part of the daily, routine jobs at the beginning of the semesters or daily tasks. Of course, there are things other than routine work, for example, paperwork, but only once in a while, not all the time.”

P5: “Since we are research assistants, we have a job definition such as “assist administrative and academic superiors.” Within this definition, so many tasks are demanded that there is not much left outside the definition. You know, apart from cleaning restrooms, every job is included in the job description, so there is not a job for which I said “I didn't do it.”

P6: “Research assistant. Sometimes, they ask us for certain things. I do them if I want to, but I don’t if I don’t want to do. I usually do them to avoid confrontation with my supervisor.”

**Table 4.** Duties of the Participants and Duties Requested from the Participants

Category	Statement	Participants
Position name of the profession	Research Assistant	P2, P3, P4, P5, and P6
	Dr. Research Assistant	P1
Task requested	All duties assigned by the department supervisor	P2, P3, P4, P5, and P6
	Tasks in examinations	P3 and P4
	Lack of clear job description	P1 and P3
	Request to play in a concert or participate in a concert performance	P3
	Attending classes	P4
	Every job except cleaning restrooms	P5
	Doing what they want to do and not doing what they don’t want to do	P6

Table 4 lists the status of the participants’ official positions and the tasks expected and demanded from them. As depicted in Table 4, the tasks assigned by the department supervisor were most frequently mentioned. In addition, the research assistants were asked to take part in examinations and events such as concerts and performances, and even expected to give lectures when needed. The most striking statement among these data belonged to P5, who said that they were asked to do every job except cleaning restrooms.

The research assistants were asked, “Do you ever experience problems related to your job description (academic or nonacademic) at the institution where you work, and if so, can you explain?”. Their answers were as follows:

P1: “I was exposed to mobbing by managers years ago. This was after the 2016 coup attempt, when we were all transferred to 50D and then back to 33A positions. We were asked for the score of the file we had applied for the position. They reported that my CD in the file I submitted was not opened. However, even though my professor was in the room across from me, instead of telling me this, they forwarded it to the dean’s office. This is how it happened. Normally, the rejection is sent back to the sub-unit. But the professor asked the dean’s office and they said, “You reject it, we can’t.” Apart from that, there was a room change. During that period, my room was

constantly being changed. I had problems with the physical infrastructure. I did not have any problems with the students, that is, because the age range of the students and us is close, they can easily communicate with us.”

P2: “I don’t have a study room of my own. This can sometimes be a problem, but to solve it, I study in the study rooms upstairs. We do our own studies in our common room. This is not a serious problem, but it would be good if the physical conditions were improved.”

P3: “We were subjected to mobbing and discrimination at the time. We had problems getting permission for academic studies, there was a workload problem, and we had problems with the supervisor of the institution; these are the most important ones. In addition, there was no financial and moral support for academic studies. Apart from that, I was mostly affected psychologically. I mean, being treated as if we don’t exist, not being treated as human beings, being constantly reminded that this position is temporary, and not being respected even though the position is not temporary are the issues I suffer the most. We are not seen as a professor in the eyes of the students; it is not clear what we are.”

P4: “Here the physical conditions attract my attention. I cannot say that I have a problem with the rest. For example, distance education is implemented from time to time. In that context, I don’t think that the devices and instruments we use, at least as far as we know, and the programs and applications are focused on receiving and transmitting the sound of our instruments. These are mostly video call and non-video call tools and applications. Distance learning tools are not suitable for teaching an instrument. Maybe these can be improved in the future, including problems such as the supply of devices. We can say that it is a matter of improving the instruments for music and collective studies to be carried out in the school in a healthier way. Apart from these, there is nothing else to hinder my work.”

P5: “Well ... Of course there are difficulties. Sometimes the workload is too much. There are many times when I cannot keep up with my own academic work. There is also physical inadequacy in our faculty. Having own room is privilege, I do my studies, but during the day and working hours. I don’t have a space where I can practice my instrument without disturbing the environment. Our workload is too much. As I said, I can only spare time for my own academic studies after 7 or 8 p.m. Until then, I try to complete the work of the faculty and the school. We don’t get financial support for academic studies, but most of our professors who want to improve us help us. However, there are also professors who are very knowledgeable but do not want us to learn new things regarding the field.”

P6: “I had problems with the head of the department. There is mobbing. Things are better now. When I asked for a room to work, they didn’t give me one. My workload is normal. Our dean is sensitive about this issue. Our dean supports academic studies if we want, but I haven’t done any academic studies recently. The head of the department also supports, but they don’t give financial support. Physical conditions are sufficient for me, but not for the students.”

**Table 5.** Problems Related to Job Description in the Organization Where the Participants Worked

Category	Statement	Participants
Mobbing	Problems with managers	P1, P3, and P6
	Problems with academic staff	P5
	Dehumanization	P3
	Feeling disregarded	P3
	Lack of respect	P3
Other	Problems caused by the physical infrastructure of the department	P1, P2, P4, P5, and P6
	Lack of financial support for studies	P3, P5, and P6
	Problems in academic studies	P3 and P5
	Problems arising from workload	P3 and P5
	Equipment problems	P3 and P4

Table 5 depicts the distribution of the problems experienced by the participants regarding their job descriptions. The participants most frequently experienced problems arising from their heads and stated that they were subjected to mobbing. In addition, one participant (P5) stated that he was mobbed by the professors working in the department. When the interview transcripts were analyzed, the statements of P3 were found to be remarkable. P3 felt that he was not treated as a human being, he thought that he was not respected, and he even stated that he was treated as an invisible, nonexistent person.

## CONCLUSION and DISCUSSION

The results obtained based on the data in accordance with the purpose of the study were as follows:

- A majority of the participants were male.
- None of the participants had ever been abroad for academic purposes. Öztürk and Özdemir (2017) stated that it was imperative for academic personnel to conduct academic studies abroad so as to establish international relations and thus improve themselves. However, the academic studies could not be carried out at the required level due to a lack of necessary support, economic problems, or foreign language skills.
- Four of the participants were graduates of fine arts high schools. Similarly, Uçan (1995) stated that fine arts high school music departments were a model based on the conditions, realities, needs, and expectations of Turkey, as well as the characteristics of the music field and the requirements of the time. The reason for opening fine arts high schools is explained in Article 33 of the Turkish National Education Basic Law No. 1739 as follows: "Special schools may be opened or specific training measures may be taken at the level of basic education and secondary education to train children who have special talents and abilities in the field of fine arts from an early age. Due to their characteristics, the principles regarding their establishment, functioning, and training shall be regulated by a separate regulation" (Yıldırım, 1998).
- The most frequently identified reason for the participants to choose the profession was that it was the profession they dreamed of. In addition, the participants' willingness to do research, the desire to improve themselves, and being guided by their professors because they were found successful were determined as the reasons for choosing the profession. According to Ensari and Alay (2017), the choice of profession is not only about what the individual will do, but also about how to live a life. In addition, five factors affecting the

individuals' choice of profession were found in the research results: professional knowledge and skills, high earnings and responsibility expectations, status expectations, family and educational environment, and occupational structural features.

- Four of the participants stated that working as a research assistant met their professional expectations. However, two participants were not satisfied with their choice of profession. A majority of the participants were satisfied with their choice of profession. One participant (P3) stated that he continued to work in the profession because he had no other choice, and that he would not have continued this job if he had another job opportunity. As shown in Table 2, P3 started to work as an assistant because his professors saw him as successful, without really wanting to, but only because he was successful in his courses. These data suggested that academic success alone was not enough when choosing a profession, and that professional satisfaction should also be considered in terms of working life. According to Mengi and Schreglmann (2013), for a country to progress on the international platform and adapt to changing paradigms, it was inevitable that it needed academics who were open to development and change and who were scientifically productive. However, the researchers who would conduct scientific studies also had various problems.
- All participants were research assistants. They mostly received their assignments from the unit supervisors. In addition, they were asked to take part in examinations and events, such as concerts and performances, and even expected to teach classes when needed. The most striking statement in this data was that one participant (P5) stated that he was asked to do every job except cleaning toilets. Another participant (P6) commented that he did what he wanted to do and refused tasks he did not want to do. These two different cases indicated that the attitudes of administrative supervisors and the workload of the department determine the limits for the research assistants' tasks. Such findings can play a crucial role in terms of job satisfaction and burnout levels of research assistants. According to Damar, Özdağoğlu, and Özveri (2020), universities develop new ideas and technologies within the ecosystem in which they are located and enable the development of a skilled, productive, and adaptable workforce that the countries need. In this way, the universities strive to fulfill their mission to help countries become stronger in the global competitive environment. Universities are also in competition in this context, and ranking systems exist globally where the universities are evaluated based on criteria such as intellectual ability and creativity.
- Participants most frequently experienced problems stemming from their managers. Most participants ( $n = 4$ ) stated that they were subjected to mobbing differently. One of the participants (P3) felt that he was not treated as a human being, that he was not respected, and that he was even treated as an invisible, nonexistent person. When the general data of the study were analyzed, it was revealed that the same participant was not satisfied with his profession and continued his duty only because he felt obliged to do so, which might be due to this negative environment and the mobbing he experienced. The research assistants faced various issues such as unequal remuneration, inequality in vocational education, mobbing, finding a job, promotion, and work and family conflict (Kocack & Gökkaya, 2005). As a result of mobbing, the research assistants were blamed and criticized, their abilities were underestimated, and they were humiliated and tried to be removed from the academic community (Pacevicius et al., 2009). All these could cause economic problems, mental–physical health

disorders, restlessness and unhappiness, and even post-traumatic stress disorders in individuals (Sart et al., 2018).

- Participants mostly experienced problems arising from the physical infrastructure of their departments. This problem was followed by not receiving financial support for their academic studies.
- Participants also experienced problems due to the workload imposed on them.
- Another problem encountered was related to the lack of equipment.

### **SUGGESTIONS**

Based on the findings of this study, the following suggestions were made:

- The problems experienced by research assistants in universities in terms of foreign language proficiency should be evaluated, and the universities should help research assistants to improve their foreign language skills.
- It is crucial to emphasize that the decision regarding one's profession is of significant importance, impacting both the individual and the future of the country. Therefore, measures should be taken to ensure that career choices are made consciously.
- Necessary care should be taken by both advisers and other academics to provide support and encouragement to research assistants.
- The most important support will be to provide motivation. Therefore, it is essential for universities to provide support to their own research assistants. Each department should develop appropriate methods for fostering motivation, especially among newly trained research assistants.
- Departments should work on enhancing their physical infrastructures and conditions.

### **ETHICAL TEXT**

"This article has complied with the journal writing rules, publication principles, research and publication ethics rules, and journal ethics rules. Responsibility for any violations that may arise regarding the article belongs to the authors. Ethics committee permission for the article was received by Trabzon University / Publication Ethics Board with the decision numbered E-81614018-000-2200013182 dated 28/03/2022."

**Authors Contribution Rate:** In this study, the contribution rate of the first author is 60% and the contribution rate of the second author is 40%.

**REFERENCES**

- Akıtıcı, S. ve Öztürk, M. (2016). Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açıdan İncelenmesi: SDÜ Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 667-692.
- Damar, M., Özdağoğlu, G. ve Özveri, O. (2020). Bilimsel Üretkenlik Bağlamında Dünya Sıralama Sistemleri ve Türkiye'deki Üniversitelerin Mevcut Durumu. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3 (3), 107-123.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş*. AnıYayıncılık.
- Ensari, M. Ş. ve Alay, H. K. (2017). Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler İle İlişkisinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama. *Humanitas*, 5 (10), 409-422.
- Glesne, C. (2014). *Nitel Araştırmaya Giriş*. Anı Yayıncılık.
- İzci, Ç. (2018). Akademik Kurumlarda Örgütsel Adalet ve Dışlanma İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (2), 177-194.
- Kocacık, F. ve Gökçaya V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (1), 195-219.
- Korkut H., Muştan,T. ve Yalçinkaya, M. (1999). Araştırma Görevlilerinin Sorunları. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17, 19-36.
- Mengi, F. ve Schreglmann, S. (2013). Akademisyenlik Bağlamında Bilimsel Üretkenliği Etkileyen Çevresel Faktörler. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 1-17.
- Öztürk, A. ve Özdemir, M. Ç. (2017). Gazi Üniversitesi Öğretim Üyelerine Yönelik Amerika Birleşik Devletleri Dil Eğitim Programının Değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7 (3), 523-533.
- Pacevicius, J. ve Janulyté, E. (2009). Mobbing as A Problem of Organizational Life: The Evaluation and Analysis of Reasons, Expressions and Consequences. *Ekonomika İr Vadyba. Aktualijos İr Perspektyvos* I, 14(1), 187-196.
- Sart, G., Sezgin, F. H. ve Demir, N. (2018). Mobbingin Mesleki Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkileri: Kadın Akademisyenler Örneği. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6 (1), 118-135.
- Uçan, A. (1995), AGSL Müzik Bölümleri Modelinin Yapısı, Niteliği, Kapsamı ve Dayandığı Temeller. AGSL Müzik Bölümleri Semineri Bildirisi, Uludağ Üniversitesi Yayınları, 106-146.
- Uysal, İ., Anıl, D. ve Ertuna, L. (2015). Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6 (2), 279-292.
- Von Hout, H. (1991). A Causal Model for Assessing Problems of Dutch Research Assistants (PhD-Students). Association for The Study of Higher Education, 1-10.
- Yıldırım, Ş. (1998). Ankara Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi Müzik Bölümü Öğrencilerinin Müzik Alan Derslerindeki Başarıları İle Genel Bilgi Alanı Derslerindeki Başarılarının İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.
- Yılmaz, K. ve Şahin, T. (2016). Eğitim Fakültelerindeki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Deneyimlerinin İncelenmesi: Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamına İlişkin Fenomenolojik Bir Çalışma. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 44, 143-168.
- YÖK (1981). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu.

## **MÜZİK EĞİTİMİ ANABİLİM DALLARINDA GÖREV YAPAN ARAŞTIRMA GÖREVLİLERİNİN PROBLEMLERİ**

### **Öz**

Nitel bir araştırma olan bu çalışmada, 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Türkiye’de müzik eğitimi anabilim dallarında görev yapmakta olan 6 araştırma görevlisinin mesleki süreçlerinde karşılaştıkları sorunların belirlenerek değerlendirilmesi için araştırma türü olarak görüşme yöntemi seçilmiş, veri toplama aracı olarak da araştırmacılar tarafından hazırlanan görüşme formunda yer alan sorulardan yararlanılmıştır. Araştırma sonucunda; araştırma görevlilerinin hiçbirinin akademik olarak yurtdışında bulunmadığı; mesleği seçmelerinde en sıklıkla tespit edilen sebebin hayalini kurdukları meslek olduğu; büyük çoğunluğunun mesleği seçmekten memnun olduğu; en sıklıkla yöneticilerinden kaynaklı sorunlar yaşadıkları; en fazla bölümlerindeki fiziksel yapıdan kaynaklanan sorunlar, akademik çalışmalarına maddi destek alamama ve kendilerine yüklenen iş yükünden kaynaklı sorunlar yaşadıkları saptanmıştır.

**Anahtar kelimeler:** Müzik eğitimi, araştırma görevlisi. problem.

## GİRİŞ

Yaşadığımız çağın bilgi çağı olması nedeni ile bilgiyi geliştiren ve bilimi ilerleten kurumlar günümüzde daha da önem kazanmıştır. Dolayısıyla üniversiteler de bu kurumların başında gelmektedir. Bu eğitim kurumlarında görev yapan öğretim elamanları da gelecek neslin daha nitelikli ve sağlıklı bir birey olarak yetiştirilebilmesinde etkin rol oynamaktadır. Geleceğin “öğretim üyeleri” olarak görülebilecek “araştırma görevlileri” de bu eğitim kurumlarının en temel yapı taşlarından birini oluşturmaktadır (Akıtcı ve Öztürk, 2016).

2547 sayılı kanunun ilgili 33. maddesinde araştırma görevlileri; “yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcıları” olarak tanımlanmıştır (YÖK, 1981). Öte yandan yasada belirtilen “yetkili organlarca verilen diğer görevleri yapar” ifadesi doğrultusunda; araştırma görevlilerine hem kurumsal hem de eğitim, öğretim ve araştırma faaliyetlerinde pek çok görev verilmekle birlikte asıl verilmesi gereken görevler net olarak bilinmemektedir (Uysal, Anıl ve Ertuna, 2015).

Üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları, 2547 sayılı yasada; “öğretim görevlileri, öğretim üyeleri, öğretim yardımcılığı ve okutmanlar” olmak üzere 4 gruba ayrılmıştır. Araştırma görevlileri “öğretim yardımcılığı” grubunda yer almaktadır. Araştırma görevlilerinin görev ve sorumlulukları 2547 sayılı yasanın ilgili 33. maddesinde açık bir şekilde belirtilmiştir: “Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılığıdır”. Araştırma görevlileri, üniversitede öğretim üyeliğinin temel basamağını oluşturmakla birlikte öğretim üyeliğinin de genellikle araştırma görevliliğinden başladığı uygulamada en sık karşılaşılan durumlardan biridir. Araştırma görevlilerinin yaşadıkları sorunlar, geleceğin “öğretim üyesi” olarak yükseköğretim kurumlarında çalıştırılacak kişilerin yetiştirilme biçimini yansıtmakta ve doğrudan etkilemektedir (Korkut, Muştan ve Yalçınkaya, 1999: 19).

Hollanda’da yapılan bir çalışmada, araştırma görevlilerinin karşılaştıkları sorunları değerlendirmek için ileriye dönük yeni bir model geliştirilmiştir. Geliştirilen bu model, araştırma görevlilerinin yaşadıkları sorunları; kişisel özellikler, şimdiye kadar yaşanmış olan sorunlar ve çalışma ortamının özellikleri olmak üzere 3 kategori adı altında ele almıştır. “Çalışma ortamının özellikleri” adı altında incelenen değişkenler ile “kişisel özellikler” grubunda yer alan değişkenlerin karşılıklı bir şekilde birbirini etkilediği, başka alanlarda okuyan bireylerin, farklı demografik tablolar çizdiği ve olaylara daha farklı baktığı gözlenmiştir. Ayrıca en çok yaşanan sorunlardan birinin de öğretme işinden duyulan endişenin olduğu tespit edilmiştir. Yaşanan bu sorunun, özellikle yaşça daha olgun araştırma görevlilerinde ve sosyal bilimlerde daha yaygın olduğu saptanmıştır. Aynı grupta, “öğretme” işinin vermiş olduğu stres, fen bilimleri araştırma görevlileriyle kıyaslandığında daha yüksek bir oranda bulunmuştur. Araştırma görevlisinin statüsünün yükselmesine ve araştırma motivasyonunun düşmesine bağlı olarak; araştırmanın vermiş olduğu stres ve endişe düzeyi artmaktadır. “Araştırma” yapmanın verdiği stres oranının, “öğretme” işinin yarattığı stres oranından daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kötü planlama durumunda stresin arttığı ve görev duyumsuzluğu ile doğru orantılı olduğu tespit edilmiştir. Araştırma görevlilerinin büyük bir bölümünün



yöneticileri ile diyaloglarının iyi olduğu saptanmıştır. Sonuçlar; araştırma görevlilerinin çoğunluğunun buldukları konum nedeniyle daha çok beklenti içinde olduklarını ortaya çıkarmıştır (Von Hout, 1991).

Araştırma görevlilerinin problemleri üzerine ülkemizde yapılmış olan bazı araştırmalara göre ise;

- Araştırma görevlilerinin büyük bir çoğunluğu bu görevi; akademik alanda gelişme, hazırlanma, bitime katkıda bulunma ve araştırma yapma amacı ile seçmişlerdir. Görüldüğü üzere araştırma görevlilerinin geleceklerini “akademisyen” olarak devam ettirebilme istekleri öncelikli amaçlarındandır. Lakin görev ile ilgili belirtilen tanımda, yetkide ve sorumluluklarda netlik olmayışı görüşü ile bir karmaşıklık olduğu görüşüne %92.5 gibi büyük bir çoğunluk katılmıştır. Öte yandan diğer önemli bir sorun da maddi imkânların yetersiz oluşudur. Araştırmada elde edilen bulgulara göre; araştırma görevlilerinin yarıdan fazlası (%66.5) kirada oturmakta, büyük bir çoğunluğu (%91.4 ve %96.6) araştırma fonundan ya da dışarıdan katkı payı almamakta, yarıya yakını (%41.1) ise ulaşım sorunu yaşamaktadır. Ayrıca araştırma görevlilerinin yarıdan fazlası (%75.4) kullandıkları fotokopi makineleri için ücret ödediğini, katılımcıların (%78.9) ise kütüphane imkânlarının yetersiz olduğunu belirtmiştir. Bütün bu oluşan olumsuz sonuçların neticesinde, araştırma görevlileri üniversiteden ayrılma kararına kadar gidebilmektedir. Çünkü %82 gibi büyük bir çoğunluk üniversiteden ayrılmayı istemelerindeki en büyük neden olarak “maddi yetersizliği” göstermiştir. Öte yandan %50'ye yakın araştırma görevlisinin de yasa ile belirlenmemiş sekreterlik gibi diğer işleri yaptığı belirtilmiştir (Korkut, Muştan ve Yalçınkaya, 1999).
- Ekonomik şartlar araştırma görevlilerinin en önemli sorunlarından biri olmakla birlikte bunu sırasıyla; mobbing, idarenin verdiği fakülte işlerinin fazla olması nedeniyle yoğunluğun artması, ödeneklerin bulunamaması ya da yetersiz olması, kadro güvencesinin olmaması, bilimsel olmayan işlere yönlendirmenin yapılması, yabancı dil ve fiziksel yetersizlikler gibi sorunlar takip etmiştir. Mobbingi en önemli sorun olarak gören kişiler kadın araştırma görevlileri olmuştur. Kadro güvencesinin olmaması ise araştırma görevlilerinin en önemli sorunu olmuştur (Uysal, Anıl ve Ertuna, 2015).
- Araştırma görevlileri görev tanımlarında belirtilmeyen ve bilimsel çalışma kapsamında değerlendirilemeyecek; sekreterlik ve angarya işlerinin yanında hocaların vermiş olduğu işleri de yapmak zorunda kaldıklarını belirtmişlerdir. Öte yandan araştırma görevlilerinin yapmış oldukları çalışmalara, bölümlerindeki bazı hocaların hiçbir emeği olmadığı halde ortak oldukları ifade edilmiştir. Dolayısıyla da bu olumsuz gelişmeler araştırma görevlilerinde istismar edilme ve kullanılma duygusunu uyandırmaktadır. Ayrıca bu eğitimciler, ekonomik açıdan ihtiyaçlarını karşılayamama ve bilimsel çalışma yapma hususunda güçlüklerle karşılaşmaktadır. Yaşanan bu olumsuz deneyimler, araştırma görevlilerinin mesleğe ilişkin motivasyonlarını ve tutumlarını olumsuz olarak etkilemektedir. Araştırma görevliliği sürecinde kazanılan deneyimler, eğitimcilerin kimlik kazanma sürecinde ve akademik kariyer yolunda ilerlemelerinde etkin bir rol oynamaktadır. Araştırma görevlilerinin, araştırma görevlisi olarak göreve başladığı tarihte sahip olduğu akademik yeterlikler ile mevcut akademik durumu arasında anlamlı bir fark bulunmaktadır. Dolayısıyla araştırma görevliliğinde kazanılan deneyimler, eğitimcilerin akademik olarak kendilerini geliştirmelerini sağlamıştır (Yılmaz ve Şahin, 2016).

Oysa araştırma görevlileri, çalıştıkları yükseköğretim kurumlarından aşağıda belirtilen beklentiler içerisinde (Akitıcı ve Öztürk, 2016):

- Yaptıkları işin karşılığı olarak iyi bir kazanç elde etmek.
- Yaptıkları işin güvence altında olması.
- Görev yaptığı yükseköğretim kurumunun modern alet ve materyallere sahip olması.
- Teknoloji alanında yaşanan yeniliklerin olması.
- Görev yaptığı arkadaşları ile iyi ilişkilerin oluşabileceği bir ortam.
- Akademik unvanları elde edebilme ve yükseltilme şansı.
- Ortaya koyduğu işin her kesim tarafından saygı görmesi.
- Öğretim elemanı olarak değer görmek.
- Kendine bilgi, beceri ve yeteneklerini geliştirebilme fırsatlarının sunulması.

Bu bağlamda araştırma görevlilerinin sahip olduğu sorumlulukları etkin bir biçimde yerine getirebilmeleri için bu eğitimcilerin kadro türüne bakılmaksızın, onların adalet algılarını artıracak söz konusu beklentilerin, görev yaptıkları kurumlar tarafından yerine getirilmesi önem arz etmektedir. Dolayısıyla araştırma görevlileri, bulunduğu ortamdan dışlanmamakla beraber geleceğe daha güvenle bakarak mesleği ile daha fazla özdeşleşebilme fırsatı olacaktır (İzci, 2018). Bu bağlamda varsa yaşanan sorunların ortaya konması ve çözüm önerilerinin geliştirilmesi bu araştırmanın amacını ve önemini oluşturmaktadır. İlgili literatür incelendiğinde bu konu ile yapılmış çalışmaların oldukça az sayıda olduğu dikkat çekmektedir.

Yapılmış olan bu araştırma, üniversitelerin müzik eğitimi anabilim dallarında görev yapan araştırma görevlilerinin problemlerini tespit etmek amacı ile gerçekleştirilmiştir. Bu amaca,

1. Katılımcıların mesleği seçme nedenleri nelerdir?
2. Katılımcılar bu mesleği seçtikleri için memnun mudur?
3. Katılımcıların buldukları kurumdaki resmi görev tanımları nedir ve bu tanımın içinde ya da dışında kendilerinden görevler talep edilmekte midir?
4. Katılımcıların çalıştıkları kurumda görev tanımlarına ilişkin (akademik veya akademik olmayan) yaşadıkları problemler var mıdır?

sorularına yanıt alınarak ulaşılmaya çalışılmıştır.

## **YÖNTEM**

### **Araştırma Modeli**

Araştırma, nitel bir araştırmadır. Araştırma görevlilerinin müzik eğitimi anabilim dallarındaki sorunlarının tespit edilerek akademisyenlerin görüş/düşüncelerine ulaşılması için araştırma türü olarak görüşme yöntemi seçilmiştir.

Nitel araştırma yöntemlerinden biri olan görüşme metodu; insanların düşüncelerini, duygularını, tutumlarını ve hislerini ortaya çıkaran bir veri toplama aracıdır (Ekiz, 2003).

### Çalışma Grubu

Bu çalışmada amaçlı örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Bu örnekleme yönteminin seçilmesinin nedeni; araştırma görevlilerinin ihtiyaçları, beklentileri, görüşleri ve sorunları hakkında derin ve detaylı bilgi elde etmektir. Bu doğrultuda 2022-2023 eğitim-öğretim yılında Türkiye'nin farklı bölgelerindeki müzik eğitimi anabilim dallarında görev yapmakta olan 6 araştırma görevlisi ile çalışılmıştır. Araştırmanın yapılabilmesi için her bir katılımcıdan sözlü izinler alınmış; katılımcıların özellikleri katıldıkları görüşme bağlamında Tablo 1'de sunulmuştur.

**Tablo 1.** Katılımcıların Demografik Verilerinin Dağılımları

Katılımcı kodları	Cinsiyet	Yaş	Medeni durum	Yurtdışı deneyimi	Mezun olunan lise türü	Lisans eğitiminin tamamlandığı üniversite	Yüksek Lisans eğitiminin tamamlandığı üniversite	Doktora eğitiminin tamamlandığı üniversite	Doktora eğitimi devam ediyor
K1	Kadın	32	Evli	Hayır	GSL	Gazi Ü	Bolu Abant Ü	Bolu Abant Ü	
K2	Erkek	29	Bekâr	Hayır	GSL	19 Mayıs Ü	19 Mayıs Ü	-	19 Mayıs Ü
K3	Erkek	44	Bekâr	Hayır	GSL	Gazi Ü	Gazi Ü	Gazi Ü	
K4	Erkek	39	Bekâr	Hayır	GSL	Marmara Ü	KTÜ	Marmara Ü	
K5	Erkek	27	Bekâr	Hayır	Anadolu Lisesi	Atatürk Ü	Mersin Ü	-	Mersin Ü
K6	Erkek	29	Bekâr	Hayır	Düz lise	Bolu Abant Ü	Bolu Abant Ü	-	Gazi Ü

Tablo 1 verilerinde katılımcıların demografik dağılımları görülmektedir. Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların büyük çoğunluğunun erkek olduğu, yine büyük çoğunluğunun bekâr olduğu görülmüştür. Çalışma grubunu oluşturan araştırma görevlilerinin hiç biri yurt dışında bir eğitime katılmamış, mesleki anlamda yurt dışında bulunmamıştır. Yine katılımcıların çoğunluğunun güzel sanatlar lisesi mezunu oldukları dikkat çekmiştir. Bu bulgu alanında nitelikli insan yetiştirmeyi amaçlayan güzel sanatlar liselerinin akademik kadro için de bir temel teşkil ettiğini de gösteren bir bulgudur. Tablo verilerinde görülebileceği gibi katılımcıların lisans ve lisansüstü eğitimleri farklı farklı üniversitelerdendir. Üç katılımcı lisansüstü eğitimlerini tamamlamış, üçü henüz tamamlamamıştır.

### Veri Toplama Araçları

Araştırma verileri, araştırma görevlileri ile yarı-yapılandırılmış görüşmeler aracılığı ile yüz yüze yapılmıştır. Araştırmaya bazı görüşme soruları ile başlanmış ve araştırma boyunca sorular yeniden şekillendirilmiş ve yeni sorular eklenmiştir. Bunun sonucunda görülemeyenler hakkında bilgi edinilmiş, görülenler hakkında alternatif

açıklamalar yapılmıştır (Glesne, 2014). Bu amaçla, nitel araştırma yöntemi sürecine uygun olarak desenlenen bu araştırmada, yarı yapılandırılmış görüşme tekniği kullanılmıştır.

### **Verilerin Toplanması**

Araştırma verileri şu aşamalar sonucu toplanmıştır:

- Yarı yapılandırılmış görüşme formu hazırlanmış;
- Geçerlik çalışması için çalışma grubu dışında bir araştırma görevlisi ile görüşme yapılarak pilot çalışması gerçekleştirilmiş;
- Alanında uzman üç öğretim üyesinin görüşleri ve pilot çalışma doğrultusunda görüşme formuna son hali verilerek görüşme formunun kapsam geçerliği sağlanmış;
- Her katılımcı ile ortalama 45 dakika süren görüşmeler yapılmış;
- Yarı yapılandırılmış 4 sorudan oluşan akademisyen görüşme formu aracılığıyla araştırma görevlilerinin ihtiyaçları, beklentileri, görüşleri ve sorunları hakkında bilgilere ulaşılmış;
- Daha sonra görüşme formları, katılımcıların eklemek ya da çıkarmak istedikleri bilgilerin olabilme ihtimali ile katılımcılara tekrar dağıtılmıştır.

### **Verilerin Analizi**

Araştırma verilerinin analizi şu aşamalar sonucu yapılmıştır:

- Veriler önce kavramsallaştırılmış;
- Ortaya çıkan kavramlar düzenlenmiş;
- Kategoriler saptanmış;
- Ses kayıtlarının dökümleri yapılmış ve yığma işlemi gerçekleştirilmiş;
- Dökümler bölümlere ayrılmış ve kodlanmış;
- Kategori ve ifadeler ifade edilmiştir.

### **BULGULAR**

Bu bölümde araştırma amacına uygun hazırlanmış sorular ışığında elde edilen ham veriler ve bu verilerin kategorize edilmesi ile oluşturulmuş bulgular yer almaktadır.

Çalışma grubunu oluşturan katılımcılara neden bu mesleği seçtiniz ve bu meslek beklentilerinizi karşıladı mı sorusu yöneltilmiş ve alınan cevaplar aşağıda listelenmiştir.

K1 “Yaklaşık 15 yaşımdan beri ben akademisyen olmak için ilerledim. Güzel sanatlar lisesine giderken bile hedefim buydu. Bu nedenle bu alanda ilerledim. Yaptığım iş planladığım beklentileri karşıladı diyebilirim.”

K2 “Ben lise eğitimimden beri akademisyen olmayı istiyordum. Çünkü araştırmayı, çalgımı çalmayı her zaman çok seviyordum. Ve daha çok araştırabilmek için mesleğimde daha çok ilerlemek için bu yola girdim ve beklentimi şu an karşılıyorum, hedeflerim doğrultusunda çalışmalarına devam ediyorum.”

K3 “Ben seçmedim. Şöyle... Lisansta başarılı öğrencileri akademisyen olmaya yönlendiriyordu hocalar. Ben de çok başarılı olduğum için bu yola yöneldim. Yaptığım iş hiçbir beklentimi karşılamadı, karşılamıyor. Bu da insanı mutsuz ediyor.”

K4 “Güzel sanatlar lisesindeyken aklımda olan bir şeydi. Mesleki açıdan tabi ki öyle ama daha sonrasında akademisyenlik açısından daha çok daha farklı bu işle bire bir ilgilenen kişilere eğitim verme odaklı düşünceler sonrası bu mesleği seçtim. Beklentilerimi bir şekilde karşıladı. Tabi şöyle; daha bir ufuk açıcı bu sonuçta bireysel çabalarla da alakalı, sonuç olarak alınan lisans yüksek lisans ve doktora dersleri tamamen insanın kendi çalıştığı alanları geliştirecek sürede değil zaten. Bir de onu branşlaşacak hoca bulmakta tabi ki her okulda kolay değil. Bir kısma kadar gerçekleştirdi, yani yol açıcı oldu diyelim kendimi geliştirecek çalışmalara.”

K5 “Lise yıllarımda da idealimdi müzik alanında akademik çalışmalar yapmak. Bu konuda kendimi geliştirmeye, yetiştirmeye çalıştım. Beklentilerimi karşılamak hususunda açıkçası karşılamıyor. Fakültemin akademik çalışmalardan ziyade idari işler bize yaptırıldığı için beklentim karşılanmıyor açıkçası. Hayallerim karşılanmıyor diyebilirim.”

K6 “Bir süre öğretmenlik yaptıktan sonra biraz daha kendimi geliştirmek istedim. Çünkü öğretmenlikte aynı yerde kalıyorsun. Bu yüzden akademisyenliği seçtim. Evet karşıladı.”

**Tablo 2.** Katılımcıların Mesleği Seçme Nedenlerinin Dağılımları

Kategori	İfadeler	İfade eden katılımcı
Mesleği seçme nedenleri	Bu mesleği hayal etmesi	K1, K2, K4, K5,
	Araştırmayı sevme	K2,
	Başarılı olduğu için yönlendirilme	K3,
	Mesleki eğitime yönelme isteği	K4,
	Kendini geliştirmek istemesi	K6,
Mesleki beklentilerin karşılanması	Beklentilerini karşılama	K1, K2, K6, K4
	Beklentilerini karşılamama	K3, K5

Tablo 2 verilerinde de görülebileceği gibi, mesleği seçme nedenlerinde en sıklıkla küçük yaşlarından itibaren bu mesleği hayal etme ifadesi yer almaktadır. Diğer nedenler katılımcıların araştırma yapmayı sevme, kendisini geliştirmek istemesi ve hocaları tarafından başarılı bulunduğu için yönlendirme olarak tespit edilmiştir. Mesleki beklentilerinin karşılanma durumları incelendiğinde dört katılımcının mesleki seçiminden mutlu olduğu (K1, K2, K4, K6), iki katılımcının meslekte aradığını bulamadığı ve beklentilerinin karşılanmadığı görülebilir (K3, K5).

Bir diğer soruda araştırma görevlisi katılımcılara yöneltilen mesleği seçmiş olmaktan memnun musunuz sorusuna alınan cevaplar aşağıda görülmektedir.

K1 "Memnunum. Okumayı ve araştırmayı seviyorum. İnsanların hayatına dokunmayı seviyorum. Alana dair bilgilerimi diğer insanlarla, öğrencilerle paylaşmayı seviyorum. Araştırma yapmayı seviyorum bu alanda. Akademik yayın okumayı seviyorum."

K2 "Memnunum hocam. Dediğim gibi hedeflerimi sağlamam açısından bu kadro tipinin beni desteklediğini söyleyebilirim."

K3 "Memnunum değilim. Başka bir şansım olmadığı için bu mesleği yapmak zorundayım. Bir seçeneğim olsa hemen bırakırım."

K4 "Memnunum. Ben keman çalıyorum. Daha çok keman alanına çalışmalarına katkı sağladı. Bilmediğim, araştırırken araştırmalar sırasında çalgının yapısı, çalma şekli, teknikler gibi alt boyutlara inince benim de hem ders verme bağlamında hem de çalma bağlamında kapasitemi artırdığı söylenebilir."

K5 "Ne olursa olsun memnunum. Kafama taktığım bir konunun nedenini öğrenmeyi ve bir problem varsa çözmeyi seviyorum. Ve bu meslek de bana bunun kapısını açıyor. Bu yüzden memnunum."

K6 "Memnunum. Araştırma yapmayı seviyorum."

**Tablo 3.** Katılımcıların Mesleki Memnuniyetlerinin Dağılımları

Kategori	İfadeler	İfade eden katılımcı
Memnun	Okumayı araştırmayı sevme	K1, K5, K6
	Bilgi aktarımını sevme	K1,
	Bireysel hedefe ulaşma aracı olarak görme	K2,
	Kapasiteyi artırdığını düşünme	K4,
Memnun değil	Başka seçeneği olmadığını düşünme	K3

Tablo 3 verilerinde, görüşmelerden elde edilen veriler ışığında katılımcıların mesleki memnuniyetleri incelenmektedir. Tablo 3'e göre katılımcıların büyük bölümü (beş katılımcı) araştırma görevlisi olmaktan dolayı memnundur. Yorumlar incelendiğinde katılımcıların araştırmayı sevmeleri, öğrencilere bilgi aktarmaktan hoşlandıkları, çalgı ve bilgi yönünden kapasitelerinin arttığını düşünmeleri ve bireysel hedeflerine ulaşma aracı olarak gördükleri söylenebilir.

Katılımcılara yöneltilen çalıştıkları kurumdaki resmi görev tanımının ne olduğu ve bu tanımın içinde ya da dışında kendilerinden görevler talep ediliyor mu? Sorusuna alınan yanıtlar aşağıda görüldüğü gibidir.

K1 "Dr. Araştırma görevlisi. Hayır diyebilirim. Yani açık bir tanımımız olmadığı için açık bir görev tanımımız olmadığı için talep edilmiyor."

K2 "Resmi görev olarak araştırma görevlisiyim. Tanım olarak bilindiği üzere birim amirinin verdiği görevleri yapmamız bekleniyor. Ama bu konuda sıkıntı yaşamıyorum."

K3 "Görev tanımımız belli değil çünkü araştırma görevliliğinde görev tanımı diye bir şey yok aslında. Şöyle bir şey var. Çok açık bir durum yok. İşte üst amirin verdiği bütün görevleri yapar gibi bir şey yazıyor. Çok genel bir ifade bu. Dolayısıyla ne yapacağımız hiçbir zaman belli değil her an her dakika bir şeyle görevlendirilebiliyoruz. Ben bu arada kendi bölümümde çok mutsuz ya da şey değilim. Yani nasıl söyleyeyim? Genelden de biraz bahsediyorum. Görev tanımımızın olmaması ile birlikte de biz devamlı gerginlik yaşıyoruz. Bizden tabi ki görevler talep ediliyor."

Mesela kendi görev sorumluluğumuzda olmayan bir sınavın yapılması. Hocasının başında olması gereken bir sınavın sadece bizim tarafından gerçekleştirilmesi gibi. Başka ne olabilir? Yani bazı angarya işler... Çalmayla ilgili, bir yerde bir konser vermeye ilgili, dinleti yapmakla ilgili angarya işler... Bu kadroda çalışan insanların ister yaşı 60 olsun ister 20, ne yapacağı belli değil. Bir görev tanımı çünkü yok başka kadrolardaki gibi."

K4 "Araştırma görevlisi. Zaten sınav gözetmenlikleri, bir de girdiğim keman derslerim var. Başka bir görevim yok. Yani gündelik okul içi gelişen dönem başlarında rutin yapılan programlarla ilgili bir kısım veya gündelik gelişen tabi ki bunlar rutin dışında olan şeyler de var yani evrak işleri dönem dönem sürekli değil."

K5 "Araştırma görevlisi olduğumuz için idari ve akademik üstlerinin asiste ettiği gibi bir tanımımız var. Bu tanımın içinde çok fazla görev talep ediliyor zaten tanımın dışında pek bir şey kalmıyor. Hani işte tuvalet temizlemekten başka her iş görev tanımına girdiği için şu işi de yapmadığım dediğim bir işim kalmadı."

K6 "Araştırma görevlisi. Bazen ricalar oluyor. Onları da istersem yapıyorum, istemezsem yapmıyorum. Amirimle karşı karşıya gelmemek için genelde yapıyorum."

**Tablo 4.** Katılımcılarının Görev Dağılımları ve Kendilerinden Talep Edilen Görevlerin Dağılımları

Kategori	İfadeler	İfade eden katılımcı
Mesleğin kadro adı	Araştırma görevlisi	K2, K3, K4, K5, K6
	Dr. Araştırma görevlisi	K1
Talep edilen görevler	Birim amirinin verdiği tüm görevler	K2, K3, K4, K5, K6
	Sınav görevleri	K3, K4
	Görev tanımının net olmaması	K1, K3
	Konser, dinleti yapılmasının istenmesi	K3,
	Derslere girme	K4
	Tuvalet temizleme dışındaki her iş	K5
	İstediği görevi yapma, istemediği yapmama	K6

Tablo 4 verilerinde, katılımcıların resmi olarak kadrolarının durumları ve kendilerinden bu kadro dâhilinde beklenen ve talep edilen görevler görülmektedir. Tablo incelendiğinde en sıklıkla birim amirinin verdiği görevlerin ifade edildiği görülebilir. Ayrıca çalışma grubunu oluşturan araştırma görevlilerinin sınavlarda, konser- dinleti gibi etkinliklerde yer alması istenmekte hatta ihtiyaç halinde dersleri yürütmeleri beklenmektedir. Bu verilerden en dikkat çeken ifade K5'e aittir. Katılımcı tuvalet temizleme dışındaki her işi yapmasının istendiğini belirttiği görülebilir.

Çalışma grubunu oluşturan araştırma görevlilerine “Çalıştığınız kurumda görev tanımınıza ilişkin (akademik veya akademik olmayan) problemler yaşadığınız oluyor mu? Yaşıyorsanız açıklar mısınız” sorusu yöneltilmiştir.

K1 “Yöneticilerle bir mobbing yaşadım yıllar önce. Bu da 2017 darbe girişiminden sonra hepimizin 50D ye dönüp tekrar 33A ya kadro almamızla ilgiliydi. Sunmuş olduğumuz dosya puanı istenmişti bizden. Sunduğum dosyadaki cd min açılmadığını ilettiler. Ancak tabi karşı odamda olduğu için hoca bunu bana söylemek yerine dekanlığa iletti. Bu da şöyle olmuştu. Normalde red alt birime geri gönderilir. Ama dekanlıktan rica etmişler, siz red edin biz edemiyoruz diye. Öyle iletebilirim. Bunun dışında oda değişimi vardı o süreçte sürekli bir oda değişimi. Fiziksel alt yapı olarak sorun yaşadım. Öğrencilerle ilgili bir sonum yaşamadım yani öğrencilerle bizim yaş aralığımız yakın olduğu için iletişim olarak bizle rahat iletişim kurabiliyorlar bizimle.”

K2 “Benim bireysel bir çalışma odam yok. Bu bazen sorun olabiliyor ama bunu çözmek için kendimiz yukarıdaki çalışma odalarına ayrılabiliriz. Kendi özel çalışmalarımızda yine odamızda gerçekleştirebiliyoruz. Çok aşırı bir problem olmamakla birlikte fiziki koşullar iyileştirilebilir.”

K3 “Araç-gereç sorunu yaşıyorum. Zamanında mobing yaşadık, ayrımcılık yaşadık; akademik çalışmalara izin sorunu yaşadık; iş yükü oldu; kurum amiriyle ilgili sorunlar yaşadık, bunlar en önemlileri. Ayrıca akademik çalışmalara maddi manevi destek olmadı. Bunun dışında beni daha çok etkileyen şey işin psikolojik tarafı. Yani yokmuşuz gibi davranılması; insan yerine konulmamamız; bu kadronun geçici bir kadro olduğu hatırlatılıp, geçici olmamasına rağmen bir hani saygı duyulmaması, benim en muzdarip olduğum konular. Öğrencilerin gözünde de bir hoca gibi olmamız, ne olduğumuz belli değil.”

K4 “Burada fiziki şartlar dikkatimi çeker. Geri kalanlarda bir problem yaşadığımı söyleyemem. Yani fiziki açıdan mesela uzaktan eğitim dönem dönem yapılıyor. O bağlamda bizim kullandığımız aygıt cihazlar en azından bizim bildiğimiz kadarıyla ve programları uygulamalar, bizim çalgıların sesini alma ve iletmeye frekansına odaklı yapılmış şeyler olduğunu zannetmiyorum. Bunlar daha çok görüntülü görüşme ve görüntüsüz görüşme araçları aygıtları diğer uygulamalar diyelim. Belki bunların ileride daha da iyileştirilmesi, cihaz temini gibi şeyler. Fiziki koşullar başka yani okul içinde müzik çalışmalarının, toplu çalışmalarının daha sağlıklı biçimde yapılabilmesi için aletler diyebiliriz bir şekilde. Bunların dışında çalışmalarımı engelleyecek başka bir şey yok.”

K5 “Yani şöyle... Tabi ki zorluklar çıkıyor. İş yükü çok fazla oluyor bazen. Kendi akademik çalışmalarına yetişemediğim çok zaman oluyor. Fiziksel yetersizlik de var fakültemizde. Kendi odam ayrıcalıklı oluyor, çalışmasına çalışıyorum ama gün içinde mesai saatlerinin içinde etrafı rahatsız etmeden enstrümanımı çalışabileceğim bir ortamım yok. İş yükümüz çok fazla. Dediğim gibi yani akşam 7-8'den sonra kendi akademik çalışmalarına vakit ayırabiliyorum. O zamana kadar fakültenin, okulun işlerini yapmaya çalışıyorum. Akademik çalışmalara maddi destek göremiyoruz ama yine de işi bilen hocalarımızın çoğu yardım ediyor. Ancak bir şeyler bilip de öğrenmemizi istemeyen hocalarımız da var.”



K6 "Kurum amiri ile sorunlar yaşadım. Mobing var. Şu an daha iyi ama. Çalışmak için oda istediğimde vermemişlerdi. İş yüküm normal seviyede. Dekanımız bu konuda hassastır. İstersek akademik çalışmalara destek verir ama ben son zamanlarda akademik çalışma yapmadım. Bölüm başkanı da destek verir ama maddi destek vermezler. Benim açımdan fiziki şartlar yeterli ama öğrenciler açısından yeterli değil."

**Tablo 5.** Çalışılan Kurumda Görev Tanımı İle İlgili Yaşanan Problemlerin Dağılımları

Kategori	İfadeler	İfade eden katılımcı
Mobing	Yöneticilerle yaşanan sorunlar	K1, K3, K6
	Akademik kadroyla yaşanan sorunlar	K5
	İnsan yerine konulmama	K3
	Görünmez hissetme	K3
	Saygı görememe	K3
Diğer	Bölümdeki fiziksel yapı kaynaklı sorun	K1, K2, K4, K5, K6
	Çalışmalara maddi destek alamama	K3, K5, K6
	Akademik çalışmalardaki sorunlar	K3, K5
	İş yükünden kaynaklanan sorunlar	K3, K5
	Araç-gereç sorunları	K3, K4

Tablo 5'te, katılımcıların görev tanımlarına ilişkin yaşadıkları sorunların dağılımları görülmektedir. Tablo verilerine göre katılımcılar en sıklıkla yöneticilerinden kaynaklı sorunlar yaşamakta ve mobbinge uğradıklarını ifade etmektedirler. Ayrıca bölümde görev yapan hocalardan mobbinge uğradığını belirten bir katılımcı (K5) bulunmaktadır. Görüşme dökümleri incelendiğinde K3'e ait ifadeler dikkat çekici bulunmuştur. K3 kendisinin insan yerine konulmadığını hissetmekte, saygı göremediğini düşünmekte ve hatta kendisini görünmeyen, olmayan birisi gibi davranıldığını belirtmektedir.

## TARTIŞMA ve SONUÇ

Araştırmanın amacına uygun olarak elde edilen veriler ışığında tespit edilen sonuçlar aşağıda yer almaktadır:

- Katılımcıların büyük çoğunluğu erkektir.
- Katılımcıların hiçbiri akademik olarak yurtdışında bulunmamıştır. Öztürk ve Özdemir'in (2017) çalışmalarında da öğretim elemanları açısından yurt dışında akademik çalışmalar yapmak, uluslararası düzeyde ilişkiler kurma ve böylece kendilerini geliştirme açısından son derece önemli olmasına rağmen, gereken desteğin verilmemesi, ekonomik sorunlar veya yabancı dil yetersizliği gibi nedenlerle gereken düzeylerde gerçekleştirilememektedir.
- Katılımcıların dördü güzel sanatlar lisesi mezunudur. Bu sonuca olumlu bir paralel olarak, Uçan (1995), GSL müzik bölümlerinin modern Türkiye'nin kendi koşul ve olanakları içinde, kendi gerçekleri, kendi gereksinimleri, beklentileri ve müzik alanının özellikleri ile çağın gereklerini esas alan bir model olduğunu ifade etmektedir. Çünkü GSL kurumlarının açılma nedeni, 1739 sayılı Milli Eğitim Temel Kanunu'nun 33. maddesinde şu şekilde açıklanmaktadır: "Güzel sanatlar alanında özel istidat ve kabiliyetleri beliren çocukları küçük yaşlardan itibaren yetiştirmek üzere temel eğitim ve orta öğretim seviyesinde ayrı okullar açabilir veya

ayrı yetiştirme tedbirleri alınabilir. Özellikleri dolayısıyla bunların kuruluş, işleyiş ve yetiştirme ile ilgili esasları ayrı bir yönetmelikle düzenlenir” (Yıldırım, 1998).

- Katılımcıların mesleği seçmelerinde en sıklıkla tespit edilen sebep hayalini kurdukları meslek olmasıdır. Ayrıca katılımcıların araştırma yapmayı sevme, kendisini geliştirmek istemesi ve hocaları tarafından başarılı bulunduğu için yönlendirmesi mesleği seçme nedenleri olarak belirlenmiştir. Ensari ve Alay’a (2017) göre meslek seçimi sadece bireyin ne iş yapacağı ile ilgili değil aynı zamanda nasıl bir yaşam sürüleceği ile ilgilidir. Ayrıca araştırma sonuçlarında bireylerin meslek seçimi etkileyen 5 faktöre ulaşılmıştır. Bu faktörler; mesleki bilgi ve beceri, yüksek kazanç ve sorumluluk beklentisi, statü beklentisi, aile ve eğitim çevresi, mesleğin yapısal özellikleridir.
- Dört katılımcı araştırma görevlisi olarak çalışmanın mesleki beklentilerini karşıladığını belirtmiştir. Ancak iki katılımcı meslek seçimlerinden memnun değildir.
- Katılımcıların büyük çoğunluğu mesleği seçmekten memnundur.
- Bir katılımcı başka seçeneği olmadığı için mesleğe devam ettiğini belirtmiştir. Mesleğinden memnun olmayan katılımcı (K3) başka seçeneği olmadığı için işine devam ettiğini ve başka bir iş fırsatı olsa bu işe devam etmeyeceğini belirtmektedir. Çalışma verilerinde yer alan Tablo 2’ye tekrar bakıldığında da görülebileceği gibi K3 mesleği hocalarının kendisini başarılı görmesi sonucu aslında çok istemeden sadece derslerinde başarılı olduğu için asistanlığa başlamıştır. Bu veri, bir mesleği seçerken akademik başarının tek başına yeterli olmadığını, mesleki mutluluğun da çalışma hayatı açısından göz önüne alınması gerektiğini düşündürmektedir. Oysa Mengi ve Schreglmann’a (2013) göre ülkemizin uluslararası platformda ilerleyebilmesi ve değişen paradigmalara uyum sağlayabilmesi için, gelişime ve değişime açık, bilimsel anlamda üretken akademisyenlere ihtiyacı kaçınılmazdır. Fakat bilimsel çalışmalar yürütecek araştırmacıların da çeşitli problemleri söz konusudur.
- Katılımcıların tamamı araştırma görevlisi kadrosundadır. Görevlerini çoğunlukla birim amirinden almaktadırlar. Ayrıca sınavlarda, konser-dinleti gibi etkinliklerde yer alması istenmekte hatta ihtiyaç halinde dersleri yürütmeleri beklenmektedir. Bu verilerden en dikkat çeken bir ifadede katılımcı tuvalet temizleme dışındaki her işi yapmasının istendiğini belirttiği görülebilir. Buna karşın bir başka katılımcı yorumunda verilen görevlerden istediğini yaptığını istemediği görevi reddettiğini söylemiştir. Burada yer alan iki farklı durumun idari amirlerin tutumunun ve bölümün iş yükünün araştırma görevlisinin görevinin sınırlarını belirlediği söylenebilir. Bu sonuçlar bir araştırma görevlisinin iş doyumunu ve tükenmişlik düzeyleri açısından oldukça etkili olabilmektedir. Oysa Damar, Özdağoğlu ve Özveri’ye (2020) göre üniversiteler, yeni fikir ve teknolojileri, içinde buldukları ekosistem içinde geliştirmekte, ülkelerin ihtiyaçları olan yetenekli, üretken ve değişken şartlara uyum sağlayan iş gücünün geliştirilmesine olanak sağlamaktadır. Bu sayede, üniversiteler, küresel rekabet ortamında ülkelerin daha güçlü bir şekilde var olabilmeleri için üstlendikleri görevi yerine getirmeye çalışmaktadırlar. Üniversiteler de bu bağlamda rekabet içindedir ve dünya genelinde entelektüel yetenek ve yaratıcılık gibi ölçütler üzerinden değerlendirildikleri sıralama sistemleri bulunmaktadır.

- Katılımcılar en sıklıkla yöneticilerinden kaynaklı sorunlar yaşamaktadır. Katılımcılardan büyük çoğunluğu (dört katılımcı) farklı şekillerde mobbinge uğradığını belirtmiştir. Katılımcılardan biri kendisinin insan yerine konulmadığını hissetmekte, saygı göremediğini düşünmekte ve hatta kendisini görünmeyen, olmayan birisi gibi davranıldığını belirtmektedir. Çalışmanın genel verileri incelendiğinde aynı katılımcının mesleğinden memnun olmadığı yalnızca mecbur hissettiği için görevine devam ettiği bulgusunun nedeninin yaşadığını ifade ettiği bu olumsuz ortam ve hissettiği bu mobbing olabileceği düşünülmektedir. Araştırma görevlileri camiada, iş ve aile çatışmasının yanı sıra eşit olmayan ücretlendirme, mesleki eğitimde eşitsizlik, mobbing, iş bulma ve mesleğinde yükselme gibi çeşitli problemler yaşamaktadırlar (Kocacık ve Gökaya, 2005). Araştırma görevlileri mobbing sonucunda suçlanma, eleştirilme, yeteneklerinin küçümsenmesi ve küçük düşürülme ile akademik camiadan uzaklaştırılmaya çalışılmaktadırlar (Pacevicius vd., 2009). Oysa tün bunlar bireyde ekonomik sorunlara, ruhsal-fiziksel sağlık bozukluklarına, huzursuzluk ve mutsuzluğa hatta travma sonrası stres bozukluklarına neden olabilmektedir (Sart vd. 2018).
- Katılımcılar en fazla bölümlerindeki fiziksel yapıdan kaynaklanan sorunlar yaşamaktadır. Bu sorunu akademik çalışmalarına maddi destek alamama takip etmektedir.
- Katılımcılar ayrıca kendilerine yüklenen iş yükünden kaynaklı sorunlar yaşamaktadır
- Bir diğer karşılaşılan sorun da araç gereçlerden kaynaklanmaktadır.

#### **ÖNERİLER**

Araştırmadan elde edilen sonuçlar ışığında;

- Üniversitelerde araştırma görevlilerin yabancı dil konusunda yaşadıkları sorunların değerlendirilmesi, üniversitelerin araştırma görevlilerinin yabancı dillerini geliştirmeleri için destek sağlaması gerekmektedir.
- Meslek seçimi ile ilgili verilen karar bir anlamda gelecek yaşamla ilgili verilen önemli bir karar olduğu için meslek seçiminin bilinçli yapılmasının sağlanabilmesi hem birey hem de ülke geleceği için önemli olduğu vurgulanmalıdır.
- Araştırma görevlilerine destek ve teşvik sağlamak için gerek danışmanlarca gerek diğer akademisyenlerce gerekli özen ve duyarlılık gösterilmelidir.
- En önemli destek motivasyon sağlamak olacaktır. Dolayısıyla üniversitelerin kendi araştırma görevlilerine destek sağlaması önem arz etmektedir. Bu durumda her bölüm kendi içinde uygun yöntemler geliştirerek özellikle yeni yetişmekte olan araştırma görevlilerine teşvik ve motivasyon anlamında destek vermelidir.
- Bölümler fiziki şartlarını olumlu yönde düzeltmelidir.

#### **Etik Metni**

“Bu makalede dergi yazım kurallarına, yayın ilkelerine, araştırma ve yayın etiği kurallarına, dergi etik kurallarına uyulmuştur. Makale ile ilgili doğabilecek her türlü ihlallerde sorumluluk yazarlara aittir. Makalenin etik kurul izni Trabzon Üniversitesi/Yayın Etiği Kurulu tarafınca 28/03/2022 tarih E-81614018-000-2200013182 sayılı kararı ile alınmıştır ”

**Yazarların Katkı Oranı Beyanı:** Bu çalışmada birinci yazarın katkı oranı %60, ikinci yazarın katkı oranı %40'tır.

**KAYNAKÇA**

- Akıtıcı, S. ve Öztürk, M. (2016). Araştırma Görevlilerinin İş Doyumlarının Bireysel ve Demografik Açından İncelenmesi: SDÜ Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 21 (2), 667-692.
- Damar, M., Özdağoğlu, G. ve Özveri, O. (2020). Bilimsel Üretkenlik Bağlamında Dünya Sıralama Sistemleri ve Türkiye'deki Üniversitelerin Mevcut Durumu. *Üniversite Araştırmaları Dergisi*, 3 (3), 107-123.
- Ekiz, D. (2003). *Eğitimde Araştırma Yöntem ve Metodlarına Giriş*. AnıYayıncılık.
- Ensari, M. Ş. ve Alay, H. K. (2017). Meslek Seçimini Etkileyen Faktörlerin Demografik Değişkenler İle İlişkisinin Araştırılması: İstanbul İlinde Bir Uygulama. *Humanitas*, 5 (10), 409-422.
- Glesne, C. (2014). *Nitel Araştırmaya Giriş*. Anı Yayıncılık.
- İzci, Ç. (2018). Akademik Kurumlarda Örgütsel Adalet ve Dışlanma İlişkisi: Araştırma Görevlileri Üzerine Bir Araştırma. *Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20 (2), 177-194.
- Kocacık, F. ve Gökkaya V. B. (2005). Türkiye'de Çalışan Kadınlar ve Sorunları. C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 6 (1), 195-219.
- Korkut H., Muştan, T. ve Yalçinkaya, M. (1999). Araştırma Görevlilerinin Sorunları. *Eğitim Yönetimi Dergisi*, 17, 19-36.
- Mengi, F. ve Schreglmann, S. (2013). Akademisyenlik Bağlamında Bilimsel Üretkenliği Etkileyen Çevresel Faktörler. *Amasya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 1-17.
- Öztürk, A. ve Özdemir, M. Ç. (2017). Gazi Üniversitesi Öğretim Üyelerine Yönelik Amerika Birleşik Devletleri Dil Eğitim Programının Değerlendirilmesi. *Yükseköğretim ve Bilim Dergisi*, 7 (3), 523-533.
- Pacevicius, J. ve Janulyté, E. (2009). Mobbing as A Problem of Organizational Life: The Evaluation and Analysis of Reasons, Expressions and Consequences. *Ekonomika ĩr Vadyba. Aktualijos ĩr Perspektyvos* I, 14(1), 187-196.
- Sart, G., Sezgin, F. H. ve Demir, N. (2018). Mobbingin Mesleki Tükenmişlik Algısı Üzerine Etkileri: Kadın Akademisyenler Örneği. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6 (1), 118-135.
- Uçan, A. (1995), AGSL Müzik Bölümleri Modelinin Yapısı, Niteliği, Kapsamı ve Dayandığı Temeller. AGSL Müzik Bölümleri Semineri Bildirisi, Uludağ Üniversitesi Yayınları, 106-146.
- Uysal, İ., Anıl, D. ve Ertuna, L. (2015). Türkiye'deki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Sorunlarının İkili Karşılaştırma Yoluyla Ölçeklenmesi. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 6 (2), 279-292.
- Von Hout, H. (1991). A Causal Model for Assessing Problems of Dutch Research Assistants (PhD-Students). Association for The Study of Higher Education, 1-10.
- Yıldırım, Ş. (1998). Ankara Anadolu Güzel Sanatlar Lisesi Müzik Bölümü Öğrencilerinin Müzik Alan Derslerindeki Başarıları İle Genel Bilgi Alanı Derslerindeki Başarılarının İncelenmesi (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi.
- Yılmaz, K. ve Şahin, T. (2016). Eğitim Fakültelerindeki Araştırma Görevlilerinin Mesleki Deneyimlerinin İncelenmesi: Araştırma Görevlisi Olmanın Anlamına İlişkin Fenomenolojik Bir Çalışma. Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 44, 143-168.
- YÖK (1981). 2547 Sayılı Yükseköğretim Kanunu.