

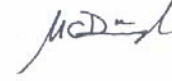
18.01.2008

İstanbul Teknik Üniversitesi Rektörlüğü'ne

İTÜ Araştırma Görevlisi Fakülte temsilcileri olarak bizden istenen ortak yazılı görüş ektedir.

Gereğini arz ederim.

Saygılarımla,



M.Cüneyd Demirel  
Üniversite Temsilcisi

 DENİZCİLİK FAKÜLTESİ Araş.Gör.Özcan ARSLAN	 UÇAK VE UZAY BİL. FAKÜLTESİ Araş.Gör.Onur EREREN	
 MİMARLIK FAKÜLTESİ Araş.Gör.Serkan YATAĞAN	 KİMYA METALURJİ FAKÜLTESİ Araş.Gör. Gülsu ŞİMŞEK	 İNŞAAT FAKÜLTESİ Araş.Gör. Ünal Anıl DOĞAN
 MAKİNA FAKÜLTESİ Araş.Gör.Gökhan BALIK	 İŞLETME FAKÜLTESİ Araş.Gör.Gülçin YÜCEL	 TEKSTİL, TERN. ve TAS. FAKÜLTESİ Araş.Gör. Nazan ERDUMLU OKUR
 MADEN FAKÜLTESİ Araş.Gör. Serkan ANGI	 GEMİ İNŞAAT ve DENİZ BİL. FAK. Araş.Gör.Ceren BİLGİN GÜNEY	 FEN EDEBİYAT FAKÜLTESİ Araş.Gör.Ceren ALKİM
 ELEKTRİK ELEKTRONİK FAKÜLTESİ Araş.Gör.Tolga OVATMAN	 SOSYAL BİL. ENSTİTÜSÜ MÜD Araş.Gör. Abdullah AKAT	 TÜRK MÜSİKİSİ VE DEVLET KONS. Araş.Gör.Ali TÜFEKÇİ
 MİLİŞİM ENSTİTÜSÜ MÜD Araş.Gör.Oğuzhan CEYLAN	 AVRASYA ve YER BİLENS. MÜD Araş.Gör. Kenan AKBAYRAM	 ENERJİ ENSTİTÜSÜ MÜD Araş.Gör.Candenz SEÇKİN

Ek: Görüş Raporu (Yazılı ve Cd'de)

## **İTÜ Rektörlüğü'ne,**

Bizler İTÜ araştırma görevlileri olarak üniversitemizin araştırma gücünün temelini oluşturan; 2006 verileriyle İTÜ'deki kadrolu akademik personel içerisinde 876 kişi ile %41'lik bir grubu oluşturmaktayız. Ancak görevlerimize, görev ve sorumluluklar bakımından birbiriyle aynı olan, özlük haklar açısından farklılık gösteren iki farklı kanun maddesine göre atanmış bulunmaktayız.

Üniversitemize araştırma görevlilerinin 50/d maddesine göre atanmasına 1998 senesinde başlanılmıştır. Bu seneden itibaren göreve atanan araştırma görevlilerinin lisans üstü eğitimlerinin yoğunlukla son bir kaç sene içinde tamamlanmaya başlaması yeni bir sorunu da gündeme getirmiştir. Görevleri, eğitimleri ile sınırlanan 50/d maddesi ile atanmış olan araştırma görevlilerinin bir çoğu, akademik hayata devam edebilmek için yardımcı doçent kadrosuna atanmadan önce, 33. maddeye geçerek üniversitemizde hizmete devam etmeyi amaçlamaktadır. Yakın zamana kadar kimi araştırma görevlileri doktora eğitimlerini henüz tamamlamadan 33. maddeye geçirilirken kimi araştırma görevlilerinin doktoralarını tamamladıktan sonra İTÜ ile ilişkisi kesilmiştir. 50/d maddesinden 33. maddeye geçişlerde herhangi bir standart olmaması nedeni ile bu durum huzursuzluklara ve araştırma görevlilerinde geleceğe dair güvensizlikten kaynaklanan motivasyon kaybına yol açmıştır. Bu bağlamda üniversitemizin bu türlü geçişler için ortak bir standart geliştirme çalışmalarını saygıyla ve minnettarlıkla karşılıyor, İTÜ rektörlüğü'ne ve üniversitemizin değerli değerli öğretim üyelerinden oluşan komisyona bu amaçla yaptığı çalışmalardan ötürü teşekkür ediyoruz.

Bizler İstanbul Teknik Üniversitesi'nin 235 yıllık geleneğini özümsemiş, İTÜ'ye bağlı çalışanları olarak, bu sürece katkıda bulunmak üzere hazırladığımız değerlendirme ile sorun olarak tespit ettiğimiz noktaları ortaya koymayı ve alternatif çözümler üretmeyi hedefledik. Bu değerlendirmemizde ana hatlarını ortaya koyduğumuz sorunlar, şu anda yalnızca bizlerle ilgili görünse de aynı zamanda üniversitemizin akademik potansiyelini de etkileyeceğine inandığımız sorunlardır. Söz konusu değerlendirmemizi ekte dikkatinize sunuyoruz.

Saygılarımızla,

İTÜ Araştırma Görevlileri Temsilcileri

# İstanbul Teknik Üniversitesi'nde Araştırma Görevlilerinin Daimi Kadroya Geçişlerini Düzenleyecek Yazılı Kriterlerin Nesnel İncelenmesi

M.C. Demirel, Ö. Arslan, O. Ereren, C. B. Güney, G. Yücel, Ü. A. Doğan, S. Yatağan, G. Balık, N. E. Okur, G. Şimşek, C. Alkım, C. Seçkin, T. Ovatman, O. Ceylan

İstanbul Teknik Üniversitesi Fakülte Temsilciler Kurulu  
Maslak, İstanbul 34469 TÜRKİYE

**ÖZET-** Bu çalışmada, Araştırma Görevlilerinin süregelen istihdam yaklaşımı ile daimi kadroya geçişlerinin yerine, atamaların yazılı kriterler ile belirli bir çerçeveye oturtulması konu alınmıştır.

Yöntem olarak; önerilen kriterler madde madde ele alınacak, savlar, bunları irdeleyen farklı görüşler ortaya konacak ve alternatifler fakülte perspektifleriyle değerlendirilecektir.

Bunlar yapılırken nesnel olmaya ve sayısal veriler ışığında projeksiyonlar yapılmasına azami dikkat edilmiştir. Anket sonuçlarının değerlendirilmesinde MS Office programları kullanılmıştır.

Çalışmamızda elde edilen genel sonuç, planlanan kriterlerin belirlenmesinde bundan etkilenecek kişilerin görüşlerine mutlaka değer verilmeli, onlarla aynı düzeyden, aynı açıdan bakacak empati kurulmalıdır. Aksi halde kriterlerin uygulanmasında, kriterlerin sağlanmasında bir çok araştırmacı kaybedilecektir. Özellikle anket sonuçları incelendiğinde, bu kriterlerin doktora aşamasında geçici kadrodaki araştırma görevlilerinin çoğunluğu tarafından gerçekleştirilmemiş olduğu anlaşılacaktır.

**Anahtar Kelimeler:** Araştırma görevlisi, 50/d maddesi, 33. madde, geçici kadro, daimi kadro, atama kriterleri

## I. GİRİŞ

Bu bölümde konunun genel bir tanıtımı yapılacak ve akademik yapılaşma detaylandırılacaktır.

### *Geçici kadro nedir?*

Lisans üstü öğretim yapan öğrenciler, kendilerine tahsis edilebilecek burslardan yararlanabilecekleri gibi, her defasında bir yıl için olmak üzere öğretim yardımcılığı kadrolarından birine de atanabilirler.

### *Daimi kadro nedir?*

Araştırma görevlileri, yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcılarıdır. Bunlar ilgili anabilim veya anasanat dalı başkanlarının önerisi Bölüm Başkanı, Dekan, enstitü, yüksekokul veya konservatuvar müdürünün olumlu görüşü üzerine rektörün onayı ile araştırma görevlisi kadrolarına en

çok üç yıl süre ile atanırlar; atanma süresi sonunda görevlileri kendiliğinden sona erer.

### *Tarihsel Süreç:*

İstanbul Teknik Üniversitesi araştırma görevlilerinin 50/d maddesine göre atanmaları ilk olarak 1998 senesinde gerçekleştirilmiştir. Yakın zamana kadar da bu madde ile atanan araştırma görevlilerine, doktora öğrenimlerini bitirdikten sonra, Yardımcı Doçent oluncaya kadar, Fakülte ve Bölüm Yönetimleri araştırma görevlisinin performansından memnun ise, İTÜ'ye aidiyetlerinin devam etmesi için 50/d maddesinden 33. maddeye geçirilecekleri güvencesi verilmiştir; istenilen bu performans ile ilgili bir kriter belirtilmemiştir. Dolayısıyla İTÜ'nün çeşitli fakültelerinde bu türlü geçişler ortak kriterlere bağlı olmaksızın gerçekleştirilmiştir. Şu anda söz konusu geçiş için yürürlüğe konulması planlanan kriterler doktora çalışmalarını tamamlamaya yakın araştırma görevlilerinin önüne hazırlıklı olmadıkları yeni şartlar getirmektedir.

Bununla beraber İTÜ araştırma görevlilerinin büyük çoğunluğunun bu seçimlerini yaparken hedeflerinin akademik kariyer yapabilmek olduğu göz önünde bulundurulmalıdır. Araştırma görevlileri geleceklerini bu çerçevede planlamış, maddi ve manevi zorluklara rağmen özel sektör yerine üniversitede kalmayı seçmişlerdir. Ancak İTÜ'de akademik kariyer yapma yolunun birinci basamağı olan araştırma görevliliği kadrosu, yapılması planlanan değişikliklerle akademik kadro yetiştirmek yerine sadece lisansüstü öğrencilerini desteklemeye doğru yönelmektedir.

### *İTÜ Araştırma Görevlileri:*

Sayı olarak: 876 kişi (2006 yılı)

Oran olarak: %41

Ayrılanlar (Son üç yılda): 59 – 78 - 73 kişi (Toplam 229)

Ayrılan nedenleri: İlk yıllarda yaşanan hayal kırıklığı, meslektan beklediğini bulamamak, kişisel gelişimin durduğu hissi, tekrar eden çevrimler, bölüm içi ilişkiler ve kişisel nedenler ayrılma nedeni olarak sadece **maddi imkansızlık** veya özel sektörün sunduğu olanaklardan **önce** gelmektedir. Çünkü araştırma görevlisi maddi koşulları bilerek yola çıkmaktadır.

Çalışmada kullanılan veriler; İTÜ Rektörlüğünün konuyla ilgili komisyon raporu, buna bağlı olarak İTÜ Fakülte Temsilciler Kurulunun anket çalışması ve İTÜ genelinde yaptığı toplantıların sonuçlarıdır. Anket içeriği bu çalışmadan önce ilk kez hazırlanırken; İTÜ birinci stratejik planı çerçevesinde yapılan çalışan memnuniyet ve aidiyet anketi yapılmasına dair kararı esas alınmıştır. Buradaki faktörleri ölçecek şekilde sorular geliştirilmiştir. Özellikle ilk çalışmada amaç fakülte kariyer planmasına ışık tutmak olduğundan, kişilerin kariyer hedefleriyle ilgili sorular ankette bulunmaktadır. Bu sorular, geniş bir kitleye uygulanan verilerin faktör analizi ile değerlendirilmesi ardından oluşturulmuştur. Anketin İTÜ genelinde ve Araştırma Görevlilerinin profilini ortaya koyma amacıyla yeniden düzenlenmesi sırasında ilk çalışmadan gelen memnuniyet ve aidiyet faktörlerinin yanı sıra yayın profiline yönelik ve kadro durumu ile ilgili soruları da eklenmiştir.

Sonuçlar değerlendirilirken öznellikten uzak durulmuş ve İTÜ'nün Akademik Altyapı Stratejisinin en doğru şekilde analizine çalışılmıştır. Hedef, en doğruyu en iyi yöntemlerle yapmak İTÜ'yu dünyadaki emsalleri ile rekabet eder ve hatta lider konuma getirmektir.

## II. KRİTERLER VE DEĞERLENDİRME

**Kriter - I:** Gerek duyulması durumunda, her bölümün araştırma görevlisi kadro sayısının belli bir oranının 33. Madde ile atanacak araştırma görevlilerine ayırması uygun görülmüştür. Bu oran %25'i aşmamalıdır.

### **Görüş - Değerlendirme:**

• Halihazırda düzenli ve yeterli olarak Yardımcı Doçent ve yeni 50/d kadroları açılmadığı ve açılması hususunda herhangi bir garanti olmadığı için, belirlenen oranda ayrılan kadrolar her zaman dolu kalacak ve 33. Madde için ayrılan kadrolar boşalmayacaktır. Bu durum da, 50/d kadrosunda görev alan ve doktora çalışmalarını bitiren nitelikli ve deneyimli araştırma görevlilerinin kadrodan çıkartılmalarına ve orta vadede alt kadroların boşalmasına neden olacaktır. Dolayısıyla bilimsel ve idari alanlarda birçok aksamanın ortaya çıkması olasıdır.

• %25 oranı tüm bölüm araştırma görevlileri için uygulanacaksa, bu durum anabilim dalları için eşitsizlik oluşturacaktır.

• Altyapı tamam olmadan böyle bir girişim doğru olmaz. Örneğin, İnşaat Mühendisliği Bölüm stratejik planının yönetim ve insan kaynakları bölümünde her 10 öğrenciye 1 öğretim üyesi ve her öğretim üyesine 1 araştırma görevlisi karşılık gelecek şekilde bir düzenleme yapılmıştır. Bu düzenlemeye göre 20 olan araştırma görevlisi sayısı en az 30'a yükseltilmelidir. Stratejik planda belirtilen bu şartlar sağlanmaksızın % 25 gibi bir oranın uygulamaya konulacak olması belirli sıkıntılara yol açacaktır.

### **Çözüm Önerisi:**

• Gelecek olan yeni Yardımcı Doçent ve 50/d araştırma görevlisi kadrolarının **sürekliliğinin sağlanması** gerekmektedir.

• Bu hususta herhangi bir oran belirlenmemesi ve uygun kriterleri **sağlayan** bütün araştırma görevlilerinin anabilim dalı veya bölüm görüşü doğrultusunda 33. Madde kapsamında atanması önerilmektedir. Bu süreçte tutarlılık esas olmalıdır.

**Kriter - II:** Doktorasını yurt dışında bir üniversiteden almak ya da doktora sonrasında yurt dışında bir üniversitede en az bir yıl süre ile doktora sonrası araştırma yapmış olmak veya bunun kabul yazısını almış ve bunun için gerekli maddi desteği sağlamış olmak gerekmektedir.

### **Görüş - Değerlendirme:**

• Öncelikle belirtilen doktora sonrası araştırma çalışmalarının **"sadece üniversitelerde"** olarak belirlenmesinin çok kısıtlayıcı olduğu düşünülmüştür.

• Doktora çalışması sırasında yurt dışında geçirilen sürenin de dikkate alınması gerektiği görüşü belirtilmiştir.

• Yardımcı Doçent kriterlerini sağlamak üzere doktora çalışmaları sırasında en az 6 ay süre ile kesintisiz yurt dışına çıkmış olan araştırma görevlilerinin önüne Yardımcı Doçent atama kriterlerini aşan bir şart getirilmektedir. Özlük haklar, akademik ünvan ve ekonomik açıdan **Yardımcı Doçentlik'in gerisinde** bulunan bir kadroya atama yapılırken, kimi şartların Yardımcı Doçentlik şartlarından daha ağır olması uygun değildir.

• Bunun yanı sıra, Doktor ünvanı alınmadan doktora sonrası araştırma çalışmaları için başvurmak mümkün olmamakla birlikte, Doktor ünvanı alındığında 50/d kadrosu ile ilişik **kesilmekte** ve bu durumda bu kriterin sağlanması mümkün olmamaktadır. Öğrenciliği biten aday derhal askere çağrılmakta maddi imkanı veya önlemi yoksa büyük telaş içerisine sürüklenebilmektedir.

• Bu kriter, doktora çalışmaları sırasında veya sonrasında İTÜ tarafından herhangi maaş dışında ek bir destek verilememesi nedeniyle son derece **zorlayıcı** ve araştırma görevlilerinin önünü kapayıcı niteliktedir. Bu aşamada yalnızca 1 yıla kadar olan kısa süreli yurtdışı çalışmalarda "maaşlı izinli" olarak 39. maddede uyarınca görevlendirmeler yapılabilmektedir. TÜBİTAK ise en fazla 9 ay için burs verebilmektedir.

• Yurt dışında araştırma yapmış olmak, akademik hayatta farklı bakış açıları yakalayabilmek açısından son derece büyük **önem** taşımaktadır, dolayısıyla araştırma görevlilerinin yurt dışına çıkmaları teşvik edilmelidir. Ancak önerilen bu kriter yurt dışına çıkmayı, teşvik etmek yerine, zorunluluk haline getirdiği için amacından uzaklaşmaktadır. İTÜ dışından **destek bulma** konusunda fırsat eşitsizlikleri artacaktır.

• Ayrıca, doktora çalışmasını bitiren **erkek** araştırma görevlilerinin askerlik görevlerini yerine getirme zorunlulukları nedeniyle bu kriteri sağlamaları mümkün değildir.

• Doktora çalışması üniversitelerin prestiji açısından çok önemli bir yere sahiptir. Yapılan çalışmalar göstermiştir ki, bir bölümde yapılan yayınların büyük çoğunluğu doktora çalışmalarından kaynaklanmaktadır. Bu nedenle, doktoranın yurt dışında yapılması yerine araştırma görevlilerinin doktora çalışmalarını üniversitemiz bünyesinde yürütmeleri İTÜ'nün çıkarı için desteklenmelidir.

• Son olarak, yurt dışında bulunmanın bilim insanı olmanın **temel** kriterlerinden sayılması gerçekçi bir yaklaşım değildir.

#### **Çözüm Önerisi:**

• Doktora sırasında 6 ay yurtdışında bulunmuş olmak veya 6 ay doktora sonrası yurtdışı çalışma için kabul almış olmak yeterli olmalıdır.

• Üniversitemizin araştırma görevlilerini yurt dışına çıkmaya zorunlu kılması yerine, onları buna **teşvik** edecek imkanları yaratması gerekmektedir. Araştırma görevlisinin kendisi için uygun ve akademik çalışmaları için **en verimli** olacak zamanı seçme hakkının göz ardı edilmemesi gerekir.

• İTÜ KKTC kurulması planı olgunlaştıkça, araştırma görevlilerinin mobilizasyonunda bu Üniversite de ulusal bir alternatif olarak çalışanlara sunulabilir.

**Kriter - III:** 50/d maddesinin 33.Madde'ye çevrilmesi için öngörülen dil şartının, Doçentlik atamaları için belirlenmiş yabancı dil yeterliğini sağlaması, olarak belirlenmiştir.

#### **Görüş - Değerlendirme:**

• 50/d maddesi ile göreve atanan tüm araştırma görevlileri, yüksek lisans eğitimi başlangıcında, araştırma görevliliği başvurusunda, doktora eğitimi başlangıcında, doktora yeterlik aşamasında defalarca İngilizce yeterliklerini ispatladıkları için, bu aşamada da tekrar dil şartının aranmasının zaman ve enerji kaybı olacağı düşünülmektedir.

• Bu öneri ile araştırma görevlilerinin önüne Yardımcı Doçent atama kriterlerini aşan bir şart getirilmektedir. Özlük haklar, akademik unvan ve ekonomik açıdan Yardımcı Doçentlik'in gerisinde bulunan bir kadroya atama yapılırken kimi şartların daha ağır olması uygun değildir.

#### **Çözüm Önerisi:**

• Bu kriterin tekrar gözden geçirilmesi ve 50/d maddesinden 33. maddeye geçirilme aşamasında uygulanacak kriterlerin arasından çıkarılması önerilmektedir.

**Kriter - IV:** 50/d maddesinden 33. maddeye geçirilme aşamasında SCI tarafından taranan dergilerde en az bir ya da iki uluslararası makale yayımlanmış olmak şartı, ve 33.

maddeye tabi araştırma görevlilerinin görev sürelerinin uzatılması aşamasında ise son iki yılda SCI tarafından taranan dergilerde en az bir yayın yapmış olmak koşulu aranmaktadır.

#### **Görüş - Değerlendirme:**

• Araştırma görevlilerinin yaptığı yayınların çoğu, bir ekip çalışmasının ürünü olup, henüz gelişim ve akademisyenliğe hazırlık aşamasında olan araştırma görevlilerinin **tek başlarına** yayın yapmaları mümkün olmamaktadır. Bu aşamada yapılacak yayının sorumluluğu doktora yapan araştırma görevlisinden çok **danışmanındadır**. Yapılacak yayın danışmanın yönlendirmesi ve motivasyon sayesinde şekillenip ortaya çıkacaktır. Bu nedenle, yapılan yayınların sayısı, söz konusu araştırma görevlisinin performansını belirlemede yek bir ölçüt olmamalıdır. Puanı olmalıdır, değer verilmelidir ancak araştırma görevlisinin topyekün faaliyetleri bir kenara bırakılıp ta buna odaklanılmamalıdır. Anket çalışmasına katılan araştırma görevlilerinin %44'ünün henüz hiç SCI yayını bulunmamaktadır.

• Herhangi bir dergide yayın yapmak, gönderilen makalelerin kabul süreçleri göz önünde bulundurulduğunda, azımsanacak bir süre değildir ve yüksek etki değerli dergilerde bu süre bir yılı aşabilmektedir. Önerilen kriter, düşük etki değerli ve kısa sürede yayın yapılabilecek dergilerin seçimine neden olacaktır.

• Yayın sayısına takılıp kalmak (quantity) yayın kalitesinden (quality) uzaklaşmayı zorunlu kılabilir. İstatistiklerin üniversitelerde kişi başına düşen yayın gibi değerlere göre yapılması yanıltıcı olabilmektedir. Önemli olan, diğer araştırmacıların yapılan o yayını kullanıp kullanmadığıdır. Bu nedenle atıf, en az yayın kadar değerlidir. Üniversitelerde ortalama yayın sayısına bakıldığında, **ayda bir yayın** performansında öğretim üyeleri bulunmaktadır. Ancak atıf rekortmenlerini bulmak aynı derecede kolay olmamaktadır. Atıf alınması, özgünlüğün, orijinalliğin işareti olup, üniversitemiz bu kapasitedeki bilim insanlarına sahip çıktıkça kalitesini daha hızlı yükseltecektir.

#### **Çözüm Önerisi:**

• Sadece SCI tarafından taranan dergilerde yayınlanmış makale şartına odaklanılmadan, araştırma görevlilerinin yaptığı tüm çalışmalar (ders yardımcılıkları, araştırma projeleri, ulusal ve uluslararası bildirimler, ulusal ve uluslararası hakemli dergilerde yayınlanmış makaleler ve idari görevler gibi), bütüncül bir yaklaşımla değerlendirilmelidir. Bizce hiç bir beklentisiz ve araştırma görevlisi olmasına rağmen İTÜ de bir takımın antrenörlüğünü gönüllü yapmak mesaisini, haftasonunu üniversitesi için harcamış olmak ta uygun bir puanla ödüllendirilmelidir. Benzer formda İTÜ deki klüplere emek veren insanların da yaptıkları kayıtlarda geçmeli, küçük puanlarla sosyalliklerinin desteklendiği ortaya konmalıdır. Aksi halde Çin'den bilim robotları ithal eden batı ülkelerindeki kültür sıkıntıları içine girebiliriz.

Bizim gözümüzde akademisyenlik; bütünüyle entelektüel insana verilen bir payedir. Okuyarak para kazanan tek, cübbe giymeye hak kazanan üç meslek grubundan birisidir. Bu giysi; olgun ve özgür düşünceye sahip, bağımsız karar yetisindeki sosyal kişiliği simgeler (Rosovsky, 1990). Fakat bu özel payenin, kriter – IV ile betimlenen, sadece SCI yayını olan kapsayan, Türkçe kaliteli işler yapanları dışarıda bırakan bir hal alması arzu etmediğimiz bir uygulamadır.

- Akademik Yükseltme Ölçütleri'ne benzer, araştırma görevliliğinin 33. maddeye bağlı olsa da Yardımcı Doçentlik'ten alt bir kadro olduğu gözönünde bulundurularak, bir puanlama sistemi uygulanmalıdır. Örneğin Yardımcı Doçentlik için 70 puan istenirken 33. maddeye geçiş için 35 puan yeterli görülebilir (Bkz. Ekler-1).

Bu puanı atama ve yükseltme ölçütlerindeki bilimsel yayınlar kategorisinden (örn: ulusal ve uluslararası bildiriler, dergi makaleleri vs.) uygulamaya yönelik çalışmalar kategorisinden (örn: projeler), diğer bilimsel etkinlikler-üniversite yönetimine ve işleyişine katkılar kategorisinden (örn: komisyon üyelikleri), eğitim-öğretim bilim adamı yetiştirmeye yönelik çabalar kategorisinden (özellikle almış olduğu burslar maddesi) toplayabilir.

### III. GENEL DEĞERLENDİRME

#### A. Kriterlerin Bütününe Yönelik

Yukarıda belirtilen atama kriterleri, günümüz koşullarında zaten zor şartlarda çalışmalarını sürdüren araştırma görevlilerini gelecekte umutsuz ve daha **motivasyonsuz** çalışmaya itecektir ve akademisyenliği itici hale getirecektir.

Öngörülen değişiklikler ile akademik kadro yetiştirmektense, sadece lisansüstü öğrencilerin desteklenmesine yönelinmiştir. Bu yönelim, üniversitenin **kısırlaştırılmasına** neden olabilir.

YÖK bursu ile 33. Madde'ye bağlı olarak yurt dışında doktora çalışması yapmak üzere gönderilen araştırma görevlilerinin bu **kriterlerden muaf** olması, araştırma görevlileri arasında bir çifte standart yaratacak ve adil bir değerlendirme yapılmasını engelleyecektir.

Önerilen atama kriterlerinin esas alındığı sistem yurt dışında bazı ülkelerden esinlenerek yapılmıştır, ancak bu ülkelerdeki koşullar ile ülkemiz koşulları örtüşmemektedir. Yurt dışında, doktora çalışması ardından özel sektörde kariyer sahibi olmak ve yüksek pozisyonlara gelmek daha mümkün iken, **ülkemizde** bu çok nadir olmaktadır. Türkiye'de doktoraların çoğu akademik kariyer yapmak hedefindedirler.

Belki ülkemizde doktor ünvanının **özel sektörde** önemli bir avantaj sağlamasının mümkün olacağı günlerde bu tür ağır kriterler akademik kariyeri seçenleri zedelemez.

Kariyer planlarını bu kriterler konulmamışken yapan araştırma görevlilerinin, kriterleri bir anda sağlamaları mümkün

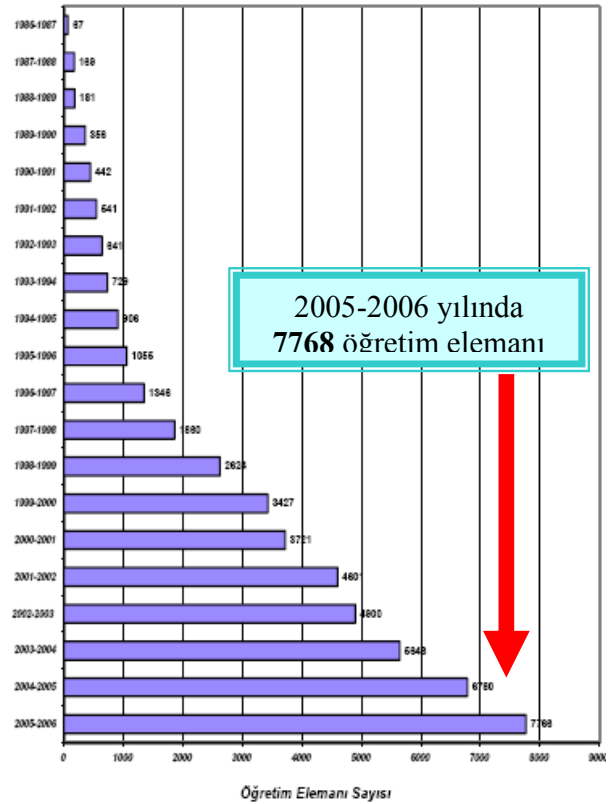
olamayacağı için, bu kriterler “doktoraya yeni başlayan ve önceki aşamalarda araştırma görevlileri” için uygulanmalıdır. Özellikle araştırma görevlileri alınırken bu konuda kesinlikle bilgilendirilmelidirler.

Son olarak, bilimde örnek alınan Amerika'da öğretim üyeleri, genel olarak akademisyenlik mesleğinden gayet memnundur. Örneğin, akademisyenlerin %88'i, yeniden başlamak zorunda olsalar yine üniversitede görev yapmak isterler. Bunun ana nedeni oradaki üniversitelerin fiziki olarak ta çekici olmasıdır (Rosovsky, 1990). Memnuniyetle ifade edilebilir ki; İTÜ merkez kampüsü yenilenen çehresiyle bu çekiciliği oluşturmaya başlamıştır. Akademisyenlerin bir takım ihtiyaçları karşılanmış ve sosyal imkanlar artırılmıştır. Bununla birlikte, barınma olanakları için beklentiler halen devam etmektedir.

#### B. Önerilere Yönelik

Yeniden vurgulamak gerekirse, İTÜ Rektörlüğüne bağlı komisyon tarafından önerilerde geçen;

MADDE 1- Oransal sınırlama kesinlikle **UYGUN DEĞİLDİR**. Nedenleri yukarıda **Kriter-I'**de etraflıca verilmiştir. Günümüzde devlet üniversitelerinin en önemli problemlerinden birisi, öğretim üyelerinin vakıf üniversitelerine geçmeleridir (**Şekil 1.**).



**Şekil 1:** Vakıf Üniversitelerinin Öğretim Elemanı Sayısının Yıllara Göre Parabolik Değişimi (URL-1)

YÖK'ün Vakıf Üniversiteleri ile ilgili 2007 yılındaki raporunda bu tehlikeye vurgu yapılmış, vakıf üniversitelerinin altyapı yatırımı yapmadan, Araştırma Görevlisi yetiştirme masrafına girmeden devlet üniversitelerinden beyin aşırmasına eleştirel atıfta bulunulmuştur.

Vakıf Üniversitelerine geçişler durdurulamazdır ve alttan yetişen Araştırma Görevlilerinin de önü tıkanırse devlet üniversitesi sistemi bundan çok iyi etkilenmeyecektir.

MADDE 2- Kaliteye yönelik çığa yükseltilmesi yukarıda **Kriter-II** ve **IV** te belirtilen çerçevede **UYGUNDUR**.

MADDE 3- Dışa açılım **UYGUNDUR**.

Vurgulanan **inbreeding** (aynı soydan gelme) ve **favouritism** (taraf tutma, adam kayırma) Türk Üniversitelerinde vardır.

Böyle bir durum özellikle araştırmaya yoğun şekilde yönelmiş, araştırma **enstitülerinde** izin verilmemesi gereken hususlardır. Bu enstitülere; bilim üreten, yetkinliği yüksek, alt yapısı güçlü teknik adaylar seçilmelidir. Bu enstitülerdeki kadro sistemi fakültelerdeki eğitim öğretim amaçlı kadrolardan farklılık gösterir. Fakültelerde ders yükleri, öğrenci projeleri varken, bu araştırma enstitülerinde sadece akademik ve sanayi işbirliğinde çalışmalar yapılmaktadır. Bu nedenle çalışanların yoğun tempoda çalışması ve yayın çalışmalarına vakit bulması mümkündür. Hal böyleyken araştırma enstitüleriyle, fakülteleri aynı koşullarda değerlendirmek, ikisinden de aynı performans beklemek, her ikisini de aynı yapılanmaya zorlamak doğru olmayabilir. Vurgulamak gerekirse, İTÜ Avrasya Yer Bilimleri Enstitüsü bu maddede açıkladığımız rekabetçi görüşü, mutlak yer değişimini kuvvetle savunan bir araştırma enstitüsüdür.

Portekiz'de % 91	Finlandiya'da % 48	İngiltere'de % 5.2
İspanya'da % 88	İsviçre'de % 23	Almanya'da % 1
		ABD < % 1

Tablo 1' de açıkça görülen bazı ülkelerdeki üniversitelerin dışa açılımı benimsemiş olduğudur. Gereksiz içsel çekişme, kümeleşmelerin önüne geçen verimi artıran çözüm; genç araştırmacıların görgü ve becerilerini artıracak her türlü çalışmalarının **desteklenmesidir**. Socrates, Marie Curie, FP7 bursları vs. imkanlardan araştırma görevlisi öncelikle faydalanmalıdır. Danışmanları bu tür fırsatlar çıktığında asistanlarına ön ayak olmalıdırlar. Uygulama; teşvik yerine, yer değişimine zorlamak şeklinde olursa 235 yıldır sürgelen İTÜ eğitim öğretim geleneğine zarar verir, kimliksizleştirir.

Farklı renkler, bakış açıları **MardinT** ve **İTÜ KKTC** benzeri bütüncül uygulamalar başarılı bakış açılarının ürünüdür. Bu konudaki çalışmalara hız ve ağırlık verilmeli, **taşradaki** üniversitelerimizle etkileşimde olunmalıdır. Bu etkileşimin

bir başka boyutu bilgi paylaşımıdır. Belki de en güzel örneğini Massachusetts Teknoloji Enstitüsü (MIT) yapmakta, açık ders notları ve anlatımları tüm dünyaya **İngilizce** sunmaktadır (**URL-2**). Bizde bu, İTÜ Uzaktan Eğitim Merkezinin (UZEM) altyapısı güçlendirilerek Türkçe Açık Bilim Kaynağı oluşumuna hız vermekle olabilir. Ekol öğretim üyelerimiz hayattayken onlardan azami istifade edilmeli ve bilim aktarış yöntemleri, disiplinleri gelecek nesillere görüntü-ses arşivleriyle tanıtılmalıdır.

**Ulusal Erasmus** hem öğrenci hem de Araştırma Görevlisi değişimleri kısa süreli de olsa faydalıdır. Çünkü, taşra üniversitelerinin eksik kalan veya aşırı yanları, böylelikle hızla ortaya çıkarılarak, ülke genelinde daha *ulusal görgü denkliliğine* yaklaşılır.

Bununla birlikte Araştırma Görevlilerin birer temsilci olarak mezun oldukları **liselerde** İTÜ sunumları düzenlemesi, Üniversitemize başarılı öğrencilerin kazandırılması amaç edinilmelidir. Aynı paralelde, İTÜ de Özel Sektörün düzenlediği Kariyer Günlerine veya Lisans Tanıtım günlerine benzer şekilde "İTÜ'de Asistan olmak" temalı günler düzenlemek ve akademik hayata **en parlak** öğrencileri kazandırmak İTÜ'nün genç **Mustafa İnan**'lara ulaşmasını kolaylaştıracaktır.

Devletin daha üst kademelerinde tartışılması, çözüm getirilmesi gereken konu; askere alınacak akademisyenlerin **taşra üniversitelerinde** aynı süre **görev** yaparak bu sorumluluklarını yerine getirebilmesidir. Erkek öğretmenlerimizde bu husus başarıyla uygulanırken akademik üyelerden de aynı doğrultuda faydalanılabilir. Bilgi, zaman ve emek sarfiyatının önüne geçilir, genç akademik beyinler bilim yolunda hizmet etmiş olurlar. Ayrıca bu yolla başka bir üniversitede tecrübe kazanan akademisyen farklı bakış açıları da kazanmış olacaktır.

MADDE 4- "İTÜ Yönetim Kurulu, Araştırma Görevlisi Kadrosuna Atanma ve Görev Süreleri ile İlgili İlkeleri hazırlayıp duyurmalıdır" önerisi **UYGUNDUR**.

İlkelerin yazılı olması çok yerindedir. Elbette bunun uygulanması da gereklidir. Buradaki ve diğer yayın çalışmalarıyla ilgili **Denetim** için bir **Etik Kurul** kurulabilir.

İTÜDEK çalışmalarına, Araştırma görevlileri de gündem maddesi olarak eklenmeli, bu konular orada da tartışılmalıdır. Bilgilendirmede internet sitelerimiz bazen yetersiz ve geç kalabilmektedir. Önemli notların, iletilerin SMS ile duyurulması çalışmaları derhal başlatılmalıdır. TMMOB'un veya İnşaat Müh. Odası (İMO) İstanbul Şubesinin başarı ile uyguladığı SMS üye bilgilendirme sisteminin İTÜ öğrenci ve personeli için de kurulması gereklidir. Öyle ki; ankete katılanların yaklaşık **%20** si kendilerini yakından ilgilendiren bu çalışmalardan habersizdir (Bkz. anket 4. bölüm).

#### IV. SONUÇ

Araştırma Görevlisi, Rektörlerinin bu mesleği yüceltecek girişimlerini destekler. İTÜ yönetimine katkı ve Rektörlük seçimlerinde söz sahibi olma yolunda açılımlar, Onları onurlandırır.

#### TEŞEKKÜR

Bu çalışmada katkısı olan Fakülte Temsilcilerinin tümüne, yazarlara destek veren, onları dinleyen yöneticilere ve anketin oluşmasında katkıları olan; Doç. Dr. Selamet Gürbüz Erçelebi'ye (Maden Mühendisliği Bölümü), Araş. Gör. Özgür Kabak'a (Endüstri Mühendisliği Bölümü), Araş. Gör. Çiğdem Altın Gümüşsoy'a (Endüstri Mühendisliği Bölümü), Araş. Gör. Ronay Ak'a (Endüstri Mühendisliği Bölümü), Evrensev Olgunsay'a ve Ümit Ülkem Yıldırım'a (Bilgi İşlem Daire Başkanlığı) ayrı ayrı teşekkürlerimizi sunarız.

#### KAYNAKÇA

**Rosovsky, H. 1990.** The university: an owner's manual (W.W. Norton and Company, New York).

**Soler, M., 2001.** "How inbreeding affects productivity in Europe" Nature 411, 132 (2001) Macmillan Pub. Ltd.

**URL-1** <[http://www.yok.gov.tr/duyuru/vakif\\_rap.pdf](http://www.yok.gov.tr/duyuru/vakif_rap.pdf)> YÖK Vakıf Üniversiteleri Raporu 2007, 07.01.2008

**URL-2** <<http://ocw.mit.edu/OcwWeb/web/home/home/>> Massachusetts Institute of Technology Open Course Ware, 13.01.2008

#### EKLER

##### **Ek-1: Puanlama Örneği**

35 puan için örnek bir senaryo:

1 uluslar arası makale, 2 yazarlı =  $(20 * 1,5)/2 = 15$

1 uluslar arası bildiri, tek yazarlı = 10

1 uluslar arası bildiri, 3 yazarlı =  $(10*1,5)/3 = 5$

1 ulusal bildiri, tek yazarlı= 6

TOPLAM 36 puan

*Not:* Çok yazarlı yayınların puanı 1,5 ile çarpılıp yazar sayısına bölünür.

##### **Ek-2: Anket Çalışması**



## EK-2: ANKET ÇALIŞMASI

**ANKETE KATILAN TOPLAM ARAŞTIRMA GÖREVLİSİ : 144 kişi**  
(20 Ocak 2008 tarihine kadar)

Cinsiyet

<b>Kadın</b>	<b>Erkek</b>	<b>Belirtmek İstemiyorum</b>
35	102	7

Görev Süresi

<b>0-3</b>	<b>3 ten fazla</b>
55	89

Bağlı olduğunuz kanun maddesi

<b>33</b>	<b>50/d</b>	<b>diğer</b>
22	112	10

Medeni Hal

<b>Bekar</b>	<b>Evli</b>	<b>Diğer</b>
94	49	1

<b>Yüksek Lisans</b>	<b>Doktora</b>
34	110

### 3. Yaptığınız Yayınlar Hiç Atıf Aldınız?

Evet	46
<b>Hayır</b>	96
Atıf ne?	2

**4. Araştırma Görevlilerinin 50d ve 33 madde durumları ile ilgili yazılı kriterlerin belirleneceği çalışma yapılmaktadır. Bu çalışmalardan haberiniz var mı?**

Var	111
Yok	31
İlgilenmiyorum	2

**5. Doktorayı kaç yařında bitirdiniz veya bitireceđinizi dūřünüyor sunuz?**

<27	2
27-30	44
<b>30-33</b>	74
33-35	13
>35	11

6. MEMNUNİYET VE AİDİYET İLE İLGİLİ SORULAR	
	SONUÇ
Doktoradan sonra da akademik kariyere devam etmeyi düşünüyorum.	4,299*
Doktoradan sonraki akademik kariyerime İTÜ'de devam etmeyi düşünüyorum.	3,771
Fakültenin sağladığı fiziksel olanaklardan memnunum. (odalar, tuvaletler, iklimlendirme, vb. )	2,840
Fakültenin sağladığı bilişim olanaklarından memnunum. (internet, telefon, yazılımlar, bilgisayarlar, vb.)	3,153
Fakültenin sağladığı sosyal olanaklardan memnunum. (tiyatro, sinema, konser vb. )	2,194
Fakültenin sağladığı spor olanakları yeterlidir.	2,882
Fakültenin kantin hizmetleri yeterlidir.	2,597
Fakülteadaki akademik çalışma koşullarından memnunum.	2,715
Fakültenin sağladığı araştırma olanaklarından memnunum. (fonlar, projeler, burslar, laboratuvarlar, kütüphane, e-veritabanları, vb. )	2,681
Fakültenin idari hizmetlerinden memnunum.( süreçler, prosedürler vb.)	2,708
Araştırma Görevlisi olarak aldığım maddi gelirden(maaş+ek gelirler ) memnunum.	1,576
Fakültede üstlendiğim görevleri(gözetmenlik, ders yardımcılığı, komisyon görevleri) istekle yapıyorum.	3,132
Araştırma ve çalışmalarım için yeterli vakit bulabiliyorum.	2,590
Fakültede veya bölümde yapılacak işler Araştırma Görevlilerine eşit dağıtılır.	2,840
Gerektiğinde fakültenin diğer çalışanlarıyla işbirliği kurmakta sıkıntı çekmiyorum.	3,542
Gerektiğinde bölümünün diğer çalışanlarıyla işbirliği kurmakta sıkıntı çekmiyorum.	3,653
Fakülte içi ilişkilerden ve sosyal ortamdan memnunum	3,069
Bölüm içi ilişkilerden ve sosyal ortamdan memnunum	3,160
Öğrencilerle olan ilişkilerden memnunum.	3,840
Araştırma Görevlilerinin Fakülte Yönetimine katılımı yeterli düzeydedir.	2,153
Araştırma Görevlilerinin Bölüm Yönetimine katılımı yeterli düzeydedir.	2,236
Danışmanım tarafından yapılan yönlendirme ve danışmanlıktan memnunum.	3,549
Fakültenin mevcut kariyer planlamasından memnunum.	2,076
İTÜ Atama yükseltme kriterleri yüksektir.	3,451
Fakültede iş güvencesi olduğunu düşünüyorum.	2,125
Fakülte çalışanlarına güvenirim.	3,313
Genel olarak Fakültemde çalışmayı seviyorum.	3,715
Genel olarak Fakülte Yönetiminden memnunum.(kararlar, eylemler, vb.)	3,160
Genel olarak Bölüm Yönetiminden memnunum.(kararlar, eylemler, vb.)	3,132
Araştırma Görevlilerinin sadece SCI yayın sayısı ile değerlendirilmesini doğru buluyorum.	2,201
Araştırma Görevlilerinin de İTÜ Akademik Atama Yükseltme Ölçütlerindeki gibi bütün aktivitelerinin puanlamasını gerekli görüyorum.	3,778
Özel sektörde 2500 YTL ve üzeri maaşlı iş fırsatlarına sıcak bakıyorum.	3,222
Askerlik özel sektöre geçememdeki en büyük nedendir. Bayanlar lütfen kararsız tercih ediniz.	2,111
Akademik çalışmalarım evlenmeme mani olmaktadır.	2,389
Üniversitede kalma isteğim tamamen idealist olmamdadır.	4,042
Üniversitede kalma isteğim, "özel sektörde başarılı olamam" korkumdadır.	1,361
Araştırma Görevliliği yerine sağlık güvencesi olmayan burslu ama daha çok maaşlı olmayı (YÖK önerisi) tercih ederim.	1,896
Teknokentte firma sahibi olmak isterim.	3,236
Yurtdışında 6 ay - 1 yıl kalma zorunlulukları görgü ve bilimsellik açısından bir Araş. Gör. için tek koşul olamaz.	4,083
Lisansüstü eğitim sırasında bir çok kez İngilizce sınavına tabi tutulduk. Ve Hala bizden 33 madde için İngilizce kriteri konma isteği, İTÜ'nün kendi mezununa verdiği eğitime güvensizlik işarettir.	4,076
Kariyerime başlarken böyle şeylerle (33-35-50d-asistan mıyım -mevsimlik işçi mi?) uğraşacağımı bilseydim yol yakinken başka alanlara yönelirdim.	3,382
İTÜ Rektörlüğü HER ZAMAN Araştırma Görevlisini sahiplenir bir tavırdadır.	2,188

**\*Puanlama:**

Kesinlikle Katılmıyorum    Katılmıyorum    Kararsızım    Katılıyorum    Kesinlikle Katılıyorum

1

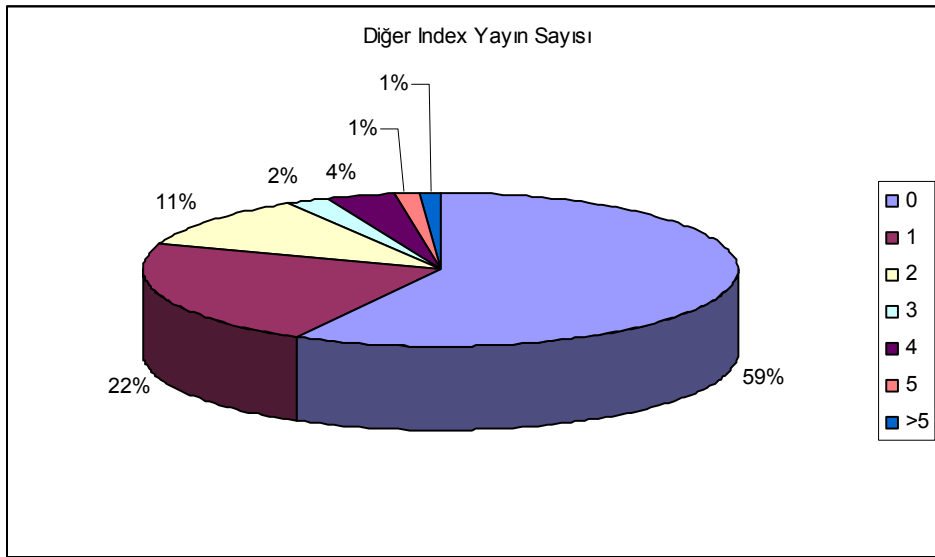
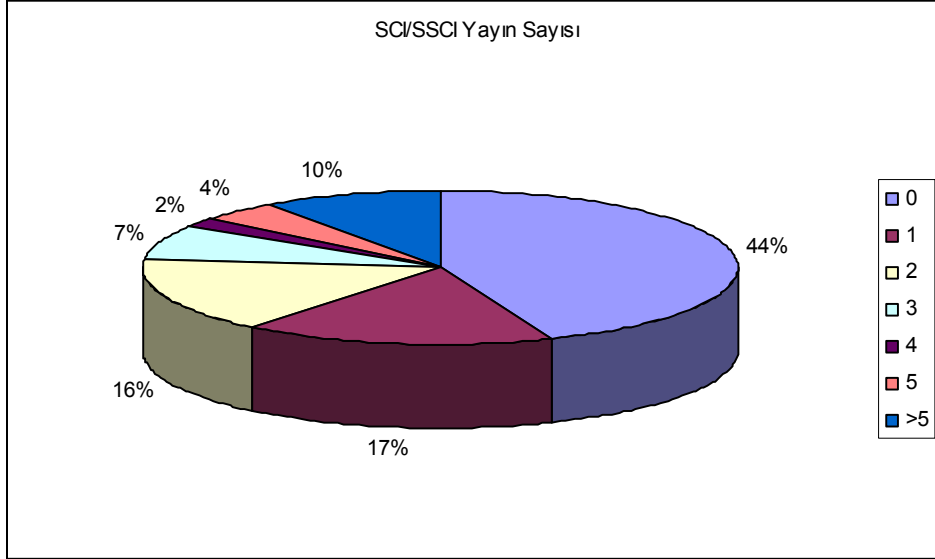
2

3

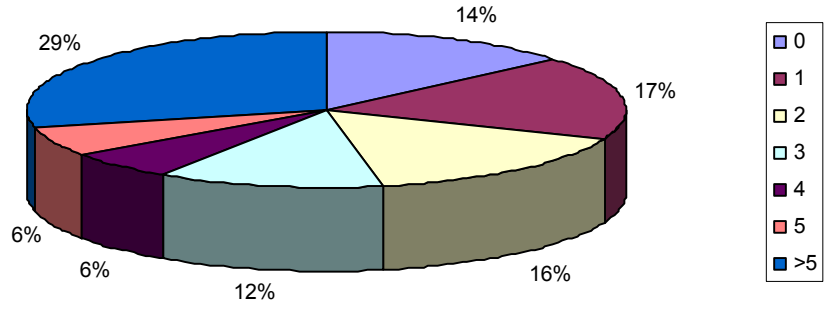
4

5

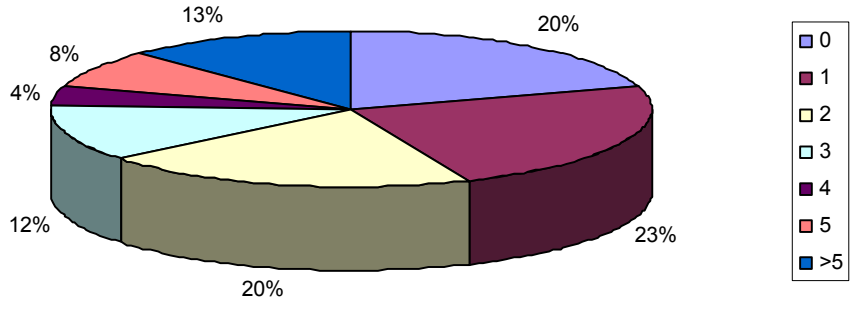
## YAYIN SAYILARI



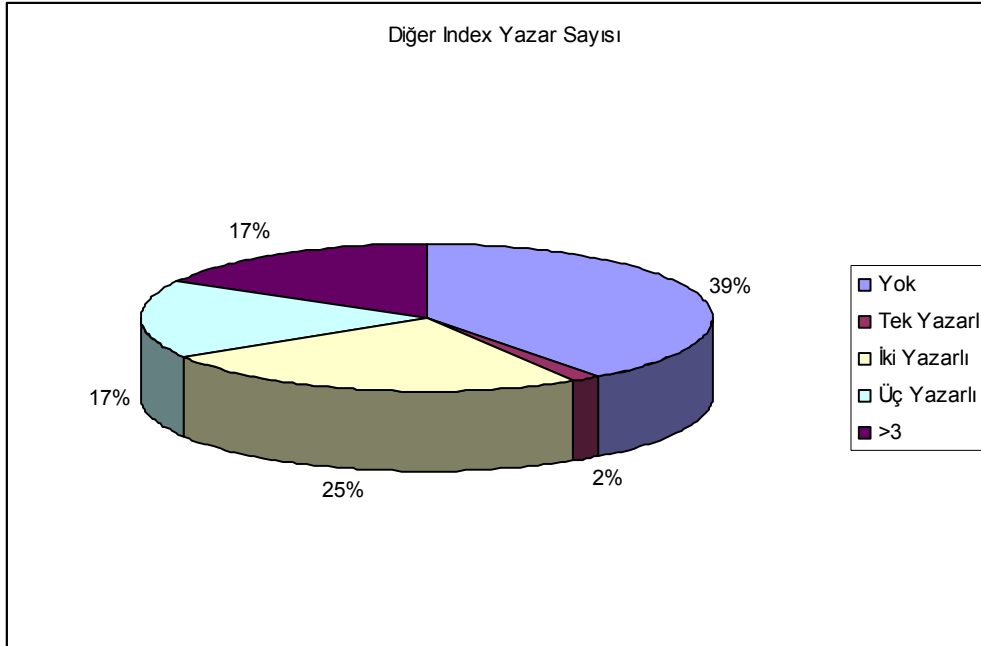
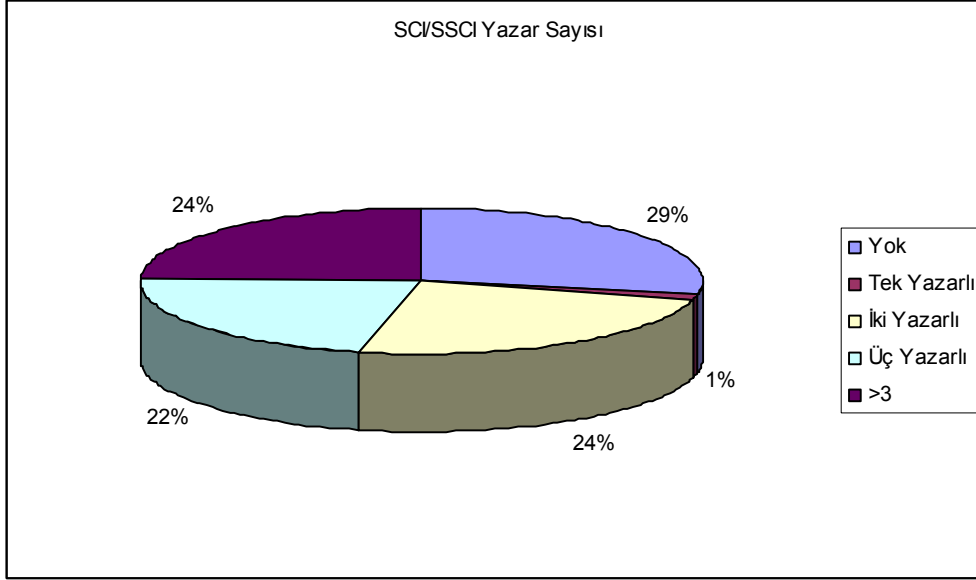
Uluslararası Konferans Sayısı



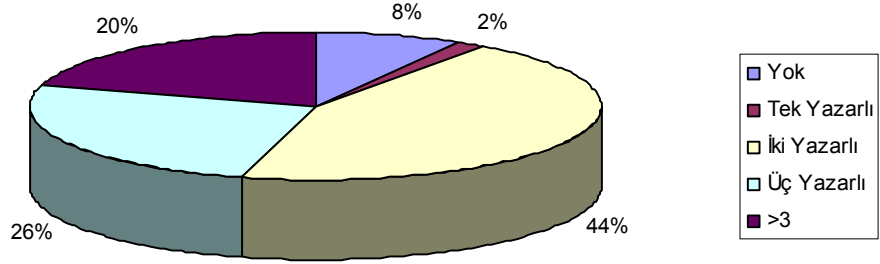
Ulusal Konferans Sayısı



## YAZAR SAYILARI



Uluslararası Konferans Yazar Sayısı



Ulusal Konferans Yazar Sayısı

