



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 7 Sayı: 31 Volume: 7 Issue: 31

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

LİSANSÜSTÜ TEZ DANIŞMANLIĞININ İNCELENMESİ*

EVALUATION OF GRADUATE THESIS SUPERVISION

Eray EĞMİR**

İ. Serkan ÖDEMiŞ***

Gökhan KAYIR****

Öz

Bu çalışmanın amacı lisansüstü öğrencilerinin tez yazım sürecinde yaşadıkları tecrübeler sonucunda, danışmanlarına ilişkin oluşturdukları düşünceleri incelemektir. Çalışma nitel araştırma desenlerinden durum çalışmasına uygun olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın çalışma grubunu, kolaylı örneklem yoluyla seçilen, lisansüstü eğitimini tamamlamış 10 adet öğrenci oluşturmaktadır. Çalışma verileri, yapılan ön görüşmeler sonucu oluşturulan, yapılandırılmış 11 adet görüşme sorusu ile elde edilmiştir. Bulgular öğrencilerin danışmanlarına ilişkin tecrübeleri doğrultusunda olumlu ve olumsuz düşünceler geliştirdiklerini göstermektedir. Olumlu düşüncelerden başat olanlar “iyi bir rehber”, “motive ediyor”, “iletişim becerileri iyi” ve “akademik olarak başarılı” olarak sıralanmaktadır. Olumsuz düşüncelerden öne çıkanlar ise “demokratik değil”, “liderlik özelliği yok”, “ulaşmak çok zor” ve “rehberlik yapamıyor” şeklindedir.

Anahtar Kelimeler: Lisansüstü Eğitim, Danışmanlık, Lisansüstü Öğrencisi.

Abstract

The purpose of this study is to analyse the opinions of graduate students formed as a result of their experiences during the thesis process about their thesis supervisors. The study was designed as a case study which is a qualitative research method. The sampling group of the study consisted of 10 graduate students selected by convenience sampling method. Data was gathered by 11 structured questions which were prepared by pre-interviews. The findings showed that graduate students formed both affirmative and negative opinions about their thesis supervisors according to their experiences. The principal affirmative opinions were “a good guide”, “a motivator”, “a good communicator”, and “a good academician”. The principal negative opinions were “not democratic”, “not a leader”, “unavailable” and “not a good guide”.

Keywords: Graduate Education, Supervision, Graduate Student

* Bu makale, 05-07 Eylül 2013 tarihleri arasında Eskişehir’de düzenlenen “22. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı”nda bildirisi olarak sunulmuştur.

** Arş. Gör. Afyon Kocatepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi E-mail: eegmir@aku.edu.tr

*** Hv. Öğrt. Yzb. İzmir Hava Astsubay Meslek Yüksekokulu E-mail: ibrahimserkanodemis@gmail.com

**** Öğretmen, Eskişehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü E-mail: gokhankayir@gmail.com

Giriş

Lisansüstü eğitimin en önemli aşamasını tez dönemi oluşturmaktadır. Tez aşamasındaki bir öğrenci bu dönemde danışmanına dair çeşitli beklentiler içine girmektedir. Çünkü tez oluşturma faaliyeti öğrencinin alışık olmadığı, çok yönlü ve belirsizliklerle dolu bir süreçtir. Diğer yandan öğretim üyelerinin görev alanları içinde karşılaştıkları en karmaşık ve zor işlerden birisi de tezlere danışmanlık yapmaktır (Bakioğlu ve Gürdal, 2001: 9). Onlar sadece lisansüstü öğrencisini yönlendirip desteklemekle kalmaz aynı zamanda yayınlanacak eserin kalitesini belirler (Mainhard vd., 2009: 359). Öğrencilerin danışmanlarıyla kurduğu ilişkiler yazacakları tezin kalitesini belirlerken (Heath, 2002), danışmanların ve tez öğrencilerinin iletişim biçimleri ile karşılıklı beklentilerinin/algılarının tez sürecini ve sonuçlarını etkileyen önemli belirleyiciler arasında olduğu belirtilmektedir (Summak, Summak ve Balkar, 2010: 29).

Danışmanlığın doğası, öğrencilerin deneyimlerini etkileyen ana faktörlerden birisini oluşturmaktadır ve danışmanların yetiştiricilik özellikleri, lisansüstü öğrencilerin eğitiminde çok önemli bir rol oynamaktadır (Arabacı ve Ersözlü, 2010; Abdullah ve Evans, 2011). İyi bir danışman-danışan ilişkisi öğrencilerin memnuniyetlerini sağlarken sürecin hızlı ilerlemesine yardımcı olur (Ives ve Rowley, 2005).

Bu noktadan bakıldığında danışmanda olması gereken bazı özellikler; güvenilir, iyi dinleyici, sabırlı, yardımsever, içerik ve metot arasında denge kurabilen, organizasyon tecrübesi olan, karşılıklı anlayış ortamı oluşturabilen ve ağlar kurabilen şeklinde sıralanmaktadır (Clutterbuck ve Megginson akt. Arabacı ve Ersözlü, 2010). Başka bir kaynakta ise öğrencilerin danışmanlarına ilişkin olumlu gördükleri özellikler; esnek, yardımsever, arkadaş canlısı, ulaşılabilir, aktif araştırmacılar ve aktif iletişimciler oldukları yönündedir (Abiddin, 2007). Bunun yanı sıra Sezgin (2003) tarafından yapılan bir araştırmada, öğrenciler danışmanlarından empatik davranış sergilemelerini beklemekte ve akademik hayatlarını yönlendirmeleri konusunda daha çok rol almalarını istemektedirler.

Abiddin (2007) yaptığı araştırmada, lisansüstü öğrencilerinin ideal bir danışmanda olması gereken rolleri beş ana başlıkta topladıklarını görmüştür. Buna göre iyi bir danışman öğrencilerine, i. dönüt vermeli ve rehberlik sağlamalı, ii. öğrencisiyle vakit geçirmeli, tartışmalı ve görüşmelerde bulunmalı, iii. alanında iyi bilgi birikimine sahip olmalı, iv. öğrenciye kişisel destek sağlamalı ve v. öğrencilerini yeteneklerine göre yönlendirmelidir. Dennicolo (2005) ise yaptığı araştırmada, iyi bir danışmanın güvenilir, öğrenciyi

teşvik eden, öğrencisine güvenen, bilgili, paylaşımcı, sürekli olarak öğrencisine dönüt veren ve sıcakkanlı olması gerektiği sonucuna varmıştır.

Literatür incelendiğinde, lisansüstü öğrencilerinin danışman algıları üzerine yapılan çoğu çalışmada, öğrencilerin danışmanları hakkında olumsuz düşüncelere sahip olduğu ve danışmanlık sürecinden memnun olmadıkları görülmüşken (Korkut, Yalçınkaya ve Mustan, 1999; Bakioğlu ve Gürdal, 2001; Summak ve Balkar, 2010, Wadesengo ve Machingambi, 2011); bir kısım çalışmada ise öğrenciler danışmanları konusunda olumlu düşünmektedir (Abiddin, 2007; Abdullah ve Evans, 2011).

Yapılan araştırmalarda öğrencilerin ideal danışman algıları ve kendi danışmanları hakkındaki düşünceleri arasında farklılıklar görülmektedir. Öğrencilerin araştırma sürecinde literatür, araştırma metodolojisi ve teorilerin doğası ile ilgili aldıkları destek ve rehberlikten memnun olmadıkları belirlenmiştir. İyi bir danışmandan iyi bir danışmanlık hizmeti almadıklarında öğrencinin ilerlemesini etkileyecek sonuçlar ortaya çıkabilir (Abiddin, 2007: 11).

Öğrencilerin ve danışmanların tez sürecinde üstlendikleri görev ve sorumluluklara dair aralarında büyük oranda görüş birliği olmasında rağmen öğrencilerin danışmanlık hizmetlerinden memnuniyetsizliği, görüşlerin uygulamaya geçirilmesinde sorun olabileceğini göstermektedir (Summak ve Balkar, 2010: 23). Ayrıca öğrenciler tez danışmanlarının olumsuz yöndeki özelliklerini, danışmanlarının, kendilerine yeterince dönüt vermemesi, alan bilgisinin eksikliği, danışmanın iş yükünün fazla olması nedeniyle öğrenciye zaman ayıramaması olarak sıralamaktadır (Wadesengo ve Machingambi, 2011).

Tez yazım süreci öğrenci ve danışman ilişkisinin çok önem kazandığı, öğrencinin başarısının danışmanı ile olan olumlu ilişkisi ile yakından ilgili olduğu bir durumdur. Bu çalışmanın odak noktasını tez yazım sürecinde araştırma öğrencilerinin danışmaları ile yaşadıkları tecrübeleri ve bunun sonucunda sahip oldukları algıları belirlemek oluşturmaktadır. Bu kapsamda aşağıdaki soruların cevapları aranmıştır:

1. Bir danışmanda ne gibi özellikler ararsınız?

a. Sizce bir danışman tez öğrencisini serbest mi bırakmalı yoksa belli aşamalarda takip mi etmeli? Niçin?

b. Bir danışmanın liderlik özellikleri taşıması gerekli midir? Evet, ise hangi tür liderlik özellikleri taşınmalıdır? Neden?

c. Bir danışman tez konusu dışındaki konularda da öğrencisine danışmanlık yapmalı mıdır? Neden?

2. Tez sürecinde genel olarak danışmanınızı nasıl değerlendiriyorsunuz?

a. Size karşı tutum ve davranışlarını nasıl değerlendiriyorsunuz?

b. Tez yazım sürecinde size nasıl yardımcı oldu?

c. Size, danışmanı olmadığı öğrencilerden farklı davranıyor mu? Nasıl?

d. Danışmanınızın nasıl bir araştırmacı olduğunu düşünüyorsunuz? Niçin?

e. Danışmanınızda gördüğünüz liderlik özelliklerinden bahseder misiniz?

f. Danışmanınızın size kattığı şeyleri nasıl ifade edersiniz?

Yöntem

Araştırma Deseni

Öğrencilerin tez danışmanlarına ilişkin düşüncelerinin neler olduğunun saptanmasının amaçlandığı bu araştırma, sosyal hayatı ve insanlarla ilgili problemleri kendi gerçekliği içerisinde anlamlandırmaya çalışan nitel araştırma deseni kullanılarak yapılandırılmıştır. Araştırmada, nitel araştırma desenlerinden vaka çalışması tercih edilmiştir. Vaka çalışması güncel bir olgunun kendi yaşam çerçevesi içinde çalışılması ve birden fazla kanıt veya veri kaynağının mevcut olduğu durumlarda kullanılabilir. Yani durum çalışması araştırmacının “neden?” ve “nasıl?” sorularına odaklanarak “hedeflenen durumu” derinlemesine ve ayrıntılı olarak irdelemek istediğinde kullanılmaktadır (Yin, 2003). Bu çalışmada ise lisansüstü öğrencilerin danışmanları hakkındaki algıları ortaya çıkarılmaya çalışıldığından vaka çalışması kullanılmıştır.

Araştırmada, vaka çalışması desenlerinden birisi olan “çoklu vaka çalışması” deseni kullanılmıştır. Çoklu vaka çalışması desende, tek bir durum içinde çoğu kez birden fazla alt tabaka veya birim olabilmektedir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Yapılan araştırmada, ele alınan tek durum, lisansüstü eğitimini tamamlamış öğrencilerin tez danışmanlarına ilişkin düşünceleridir. Araştırmada bu durum içinde yer alan alt analiz birimleri; Eğitim Bilimleri, Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama ve Ekonomisi, Eğitim Programları ve Öğretimi, Okul Öncesi Öğretmenliği, İngiliz Dili ve

Edebiyatı, Genel Dilbilim, Kalite Yönetimi, Amerikan Kültür ve Edebiyatı ve İnsan Kaynakları bölümleridir. Belirlenen alt analiz birimlerinin iç içe geçmiş yapısının ve derinlemesine incelenmesinin, araştırma durumunu ayrıntılı olarak açıklayacağı düşünülmektedir. Bu amaçla alt analiz birimlerinden ayrı ayrı elde edilen verilerden yola çıkılarak, araştırma durumunun bütününe ilişkin sonuçlar üretilmeye çalışılmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırma, lisansüstü eğitimini tamamlamış 10 kişi üzerinde yapılmıştır. Araştırmaya sadece tez sürecini tamamlamış öğrencilerin alınmasının sebebi, bu öğrencilerin danışmanları ile ilgili yöneltilen sorulara daha detaylı ve doyurucu cevaplar vereceklerinin düşünülmüştür. Bu bireyler kolaylı örneklem ile belirlenmiştir. Kolaylı örneklem araştırmaya hız ve pratiklik kazandırmak için araştırmacının ulaşabildiği bireylerle çalıştığı bir yöntemdir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Danışmanlık süreci etkileşimli bir süreç olduğundan, hem bireyin hem de danışmanın özelliklerinin, ortaya konulan durumun açıklanmasında önemli olduğu düşünülmüş ve örneklem alınan bireylerin yaşı, cinsiyeti, bölümü, danışmanın unvanı ve cinsiyeti araştırmacının değişkenleri olarak belirlenmiştir. Araştırmanın çalışma grubuna dair özellikler Tablo 1’de verilmektedir.

Çalışma grubunda yer alan bireylerin % 60’ını (n=6) kadın, % 40’ını (n=4) erkek öğrenciler oluşturmaktadır. Tüm bireyler sosyal bilimler öğrencisidir. Bölümleri bakımından % 20’si (n=2) Eğitim Bilimleri, %20’si (n=2) İnsan Kaynakları, %10’u, (n=1) Genel Dilbilim, %10’u (n=1) Amerikan Kültür ve Edebiyatı, %10’u (n=1) Kalite Yönetimi, %10’u (n=1) Okul Öncesi Öğretmenliği, %10’u (n=1) Eğitim Yönetimi Teftiş Planlama ve Ekonomisi, %10’u (n=1) Eğitim Programları ve Öğretimi alanında lisansüstü eğitim yapmıştır. Yaş ortalamaları 30,5’dir. Yine özellikle tez danışmanlarının % 60’ının (n=6) kadın %40’ının (n=4) erkek öğretim üyelerinden oluşması çeşitlilik sağlanmasına katkı sağlamıştır. Ayrıca öğretim üyelerinin % 30’u (n=3) profesör, % 30’u (n=3) yardımcı doçent ve % 40’ı (n=4) doçent olarak belirlenmiştir.

Tablo 1: Çalışma Grubunun Özellikleri

Tez Öğrencisi	Yaşı	Cinsiyeti	Bölümü	Danışmanın Cinsiyeti	Danışmanın Unvanı
A.A.	32	Kadın	Genel Dilbilim	Kadın	Prof. Dr.
E.A.	33	Kadın	Amerikan Kültür ve Edebiyatı	Erkek	Doç. Dr.
C.C.O.	30	Kadın	Kalite Yönetimi	Kadın	Doç. Dr.
F.T.	30	Erkek	İnsan Kaynakları	Erkek	Prof. Dr.
E.E.	27	Erkek	Eğitim Bilimleri	Erkek	Yrd. Doç. Dr.
E.K.	28	Kadın	Okul Öncesi Öğrt.	Kadın	Doç. Dr.
E.Ş.	29	Erkek	EYTEPE	Kadın	Prof. Dr.
A.Ş.	34	Kadın	İnsan Kaynakları	Kadın	Yrd. Doç. Dr.
E.B.	28	Erkek	Eğitim Bilimleri	Erkek	Yrd. Doç. Dr.
R.H.	34	Kadın	Eğitim Prog. ve Öğrt.	Kadın	Doç. Dr.

Veri Toplama Aracı

Araştırmada ihtiyaç duyulan veriler yapılandırılmış bir görüşme formu ile toplanmıştır. Görüşme formu hazırlanırken eğitim bilimleri, eğitim yönetimi ve insan kaynakları bölümlerinden olmak üzere üç öğrenci ile ön görüşmeler yapılmış ve konu ile ilgili literatür incelenmiştir. Elde edilen veriler ışığında görüşme formu hazırlanmış ve form eğitim yönetimi alanından bir öğretim üyesine inceletirilerek görüş ve önerileri doğrultusunda son haline getirilmiştir. Görüşme formu iki ana konu ile ilgili olmak üzere 11 açık uçlu sorudan oluşmaktadır. Görüşmeler öğrenciler ile birebir olarak gerçekleştirilmiş olup, ortalama olarak 30 dakika sürmüştür. Görüşme esnasında araştırmacıların açık uçlu sorulara verdikleri cevaplar not alınmış ve aynı zamanda sözel olmayan veriler de gözlem yoluyla kayıt altına alınmıştır. Bu kayıtlar daha sonra düzenlenerek kontrol etmeleri amacıyla görüşülen araştırmacılara tekrar gönderilmiş ve onayları alınmıştır.

Verilerin Analizi

Araştırma kapsamında elde edilen verilerin çözümlenmesinde betimsel analiz ve içerik analizi türlerinden tümevarımcı analiz kullanılmıştır. Tümevarımcı analiz kodlama yoluyla verilerin altında yatan kavramları ve bu kavramlar arasındaki ilişkileri ortaya çıkarmak amacıyla yapılmaktadır (Miles ve Huberman, 1994; Yıldırım ve Şimşek 2005). Tümevarımcı analiz üç aşamada gerçekleştirilmiştir. Birinci aşamada görüşme esnasında katılımcıların verdiği cevaplar ve yapılan gözlemler yazılı hale getirilmiştir. İkinci aşamada araştırmacılar ayrı ayrı yazılı verileri kodlamışlardır. Güvenirlik için her iki

araştırmacı tarafından yapılan kodlamalar üzerinde Güvenirlik= Görüş Birliği/ Görüş Birliği + Görüş Ayrılığı X 100 formülü uygulanmıştır (Miles ve Huberman, 1994). İki kodlayıcı arasında uyum yüzdesi % 93,5 olarak hesaplanmıştır. Uyum yüzdesinin % 70 veya daha üstü olması yeterli görüldüğünden veri analizi açısından güvenirlilik sağlanmıştır. Araştırmacılar tarafından yapılan kodlamalarda uyum gösteren kodlar temalara ulaşmada temele alınmıştır.

Geçerlik ve Güvenirlik

Nitel araştırmada “geçerlik” bilimsel bulguların doğruluğu, “güvenirlik” ise bilimsel bulguların tekrarlanabilirliği ile ilgilidir (Yıldırım ve Şimşek, 2005). Bu doğrultuda araştırmanın geçerliği ve güvenirliliği artırmak için bazı önlemler alınmıştır.

a) Araştırmanın iç geçerliğini (inandırıcılığını) artırmak için görüşme formu geliştirilirken ilgili alan yazın incelemesi sonucunda konu ile ilgili bir kavramsal bir çerçeve oluşturulmuştur. Görüşme sonrası kişilerin söyledikleri yazılı hale dönüştürülmüş ve bu metin ilgili kişilere tekrar gönderilerek kontrol etmeleri istenmiş, böylece katılımcı teyidi alınmıştır. Ayrıca yapılan içerik analizinde temalar, ilgili kavramları kapsayacak kadar geniş ve ilgisiz kavramları dışarıda bırakacak kadar dar kapsamda belirlenmeye çalışılmıştır. Bu temalar ve temaları oluşturan alt temaların kendi aralarındaki ilişkisi ile her bir temanın diğerleriyle ilişkisi kontrol edilerek bütünlük sağlanmıştır. Diğer taraftan görüşme öncesi araştırmacılar ile ön görüşmelerin yapılması karşılıklı güvenin sağlanmasında önemli bir etken olmuştur. Ayrıca araştırma kapsamına sadece tez sürecini tamamlamış öğrencilerin alınmasına karar verilerek, katılımcıların tüm süreci ve danışmanlarıyla olan ilişkilerini gerçekçi bir yaklaşımla ifade etmesi sağlanmaya çalışılmıştır. Böylece görüşme sürecinde toplanan verilerin gerçek durumu yansıtması sağlanmıştır.

b) Araştırmanın dış geçerliğini (aktarılabirliğini) artırmak için araştırma süreci ve bu süreçte yapılanlar ayrıntılı bir şekilde açıklanmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda, araştırmanın modeli, çalışma grubu, veri toplama aracı, veri toplama süreci, verilerin çözümlenmesi ve yorumlanması ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır.

c) Araştırmanın iç güvenirliliğini (tutarlılığını) artırmak için bulguların tamamı yorum yapılmadan doğrudan verilmiştir. Ayrıca görüşmede elde edilen veriler üzerinde araştırmacılar ayrı ayrı kodlamalar yapmış ve kodlamalar karşılaştırılarak tutarlık oranı hesaplanmıştır.

d) Araştırmanın dış güvenilirliğini (teyit edilebilirliğini) artırmak için araştırmacılar, süreçte yapılanları ayrıntılı bir biçimde tanımlamıştır. Ayrıca elde edilen ham veriler ve kodlamalar başkaları tarafından incelenebilecek şekilde araştırmacı tarafından saklanmaktadır.

Araştırmacının rolü

Nitel araştırmada araştırmacı veri toplama sürecinde ve bulguların sunulmasında tarafsız bir tutum sergilemelidir. Araştırmada lisansüstü öğrencilerin danışmanları ile ilgili görüşlerini öğrenmek amacı ile hazırlanan yapılandırılmış sorular kullanılarak görüşmeler yapılmıştır. Danışmanların öğrencilerin uygun standartlarda bir ürün ortaya koyabilmesi için süreç boyunca öğrencilere rehberlik etmeleri gerektiği ve akademik yönden öğrenci ihtiyaçlarını karşılamalarının ideal danışman özellikleri açısından basat olduğu düşünülmektedir. Görüşmelerde öğrencilerin kendi görüşlerini serbest bir ortamda ifade etmeleri sağlanmaya çalışılmış ve kayıtlara öğrenci teyidi alınarak son hali verilmiştir.

Bulgular

Bu bölümde belirlenen ana temalar ve alt temalar çerçevesinde tez öğrencilerinin danışmanlarına ilişkin görüşleri sunulmaktadır. Belirlenen ana temalara ve alt temalara ilişkin görüşler içerik ve betimsel analiz yapılarak aşağıda sunulmaktadır.

Tez öğrencilerinin ideal danışman özellikleri hakkındaki görüşleri

Araştırmaya katılan bireylerden ideal bir danışmanda bulunması gereken özellikleri belirtmeleri istenmiş ve elde edilen veriler Tablo 2’de verilmiştir. Buna göre belirlenen 8 alt temadan basat olanları şöyle sıralanabilir: (1) *akademik olarak yeterli* ($n=12$, % 42,8), (2) *iletişim becerilerine sahip* ($n=3$, % 10,7), (3) *motive edici* ($n=3$, % 10,7), (4) *ulaşılabilir* ($n=3$, % 10,7). Bunun yanı sıra öğrenciler ideal bir danışmanın güvenilir, hoşgörülü, rehberlik eden ve kişilik özelliklerinin kendisi ile benzediği kişiler olması noktasında görüş belirtmişlerdir.

Tablo 2: Tez öğrencilerinin ideal danışman özellikleri hakkındaki görüşleri

Ana Tema	Alt Tema	n	%
İdeal danışman özellikleri	Akademik Olarak Yeterli	12	42,8
	İletişim Becerilerine Sahip	3	10,7
	Motive Edici	3	10,7
	Ulaşılabilir	3	10,7
	Güvenilir	2	7,1
	Hoşgörülü	2	7,1
	Rehberlik Edici	2	7,1
	Kişilik Özelliklerinin Öğrenci ile Benzemesi	1	3,5

Araştırmaya katılan bireyler ideal bir danışmanda bulunması gereken en önemli özellik olarak akademik yeterliliği vurgulamışlardır. Örneğin A.Ş. ve C.C.O. ideal danışmana yönelik algılarını şu şekilde ifade etmişlerdir:

A.Ş.: Öncelikle bir danışman konuyla ilgili kapsamlı bir bilgiye sahip olmalıdır ve bu bilgiyi de öğrencisine net bir şekilde aktarabilmelidir. Konuya hâkim olmalıdır ki öğrencisini yönlendirebilsin.

C.C.O: Tez danışmanının çalıştığınız konu ile ilgili bilgili ve uzman olması gerekir. Sizin konunuz ile ilgili çalışmaları ve yayınları olmalıdır. Ayrıca kişilik özelliklerinizin birbirinize benzemesi, çalışma tarzınızın uyması çok önemlidir. Tez danışmanınızın size arkadaşça yaklaşması beraber çalışmanızı kolaylaştırır.

Elde edilen veriler gözden geçirildiğinde ideal bir danışmanın alanı ile ilgili yeterli bir bilgi birikimine sahip olması gerektiği öğrencilerin ortak cevabı olarak göze çarpmaktadır. Ayrıca katılımcılar ideal bir danışmanın iletişim becerilerine sahip olması, motive edici bir yaklaşım benimsemesi ve ulaşılabilir olması gerektiğini ifade etmişlerdir.

Tez öğrencilerinin danışmanın süreç içerisinde öğrenciye tanıdığı serbestlik hakkındaki görüşleri

Araştırmaya katılan öğrencilere, “sizce bir danışman tez sürecinde öğrencisini serbest mi bırakmalı yoksa belli aşamalarda takip mi etmelidir?” diye sorulmuş ve görüşler Tablo 3’te verilmiştir. Buna göre katılımcıların verdikleri cevaplar şu şekilde dağılım göstermiştir: (1) *öğrenciyi belli aşamalarda takip etmelidir* ($n=6$, % 60), (2) *öğrenciyi serbest bırakmalıdır* ($n=2$, % 20), (3) *öğrenciye göre değişir* ($n=2$, % 20).

Tablo 3: Tez öğrencilerinin danışmanın süreç içerisinde öğrenciye tanıdığı serbestlik hakkındaki görüşleri

Ana Tema	Alt Tema	n	%
Serbestlik Hakkındaki Görüşler	Öğrenciyi belli aşamalarda takip etmelidir	6	60
	Öğrenciyi serbest bırakmalıdır	2	20
	Öğrenciye göre değişir	2	20

Araştırmaya katılan bireylerin büyük bir kısmı, danışmanın öğrenciyi takip etmesi gerektiği görüşünde birleşmişlerdir. Örneğin E.B. ve E.Ş. görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir:

E.B.: Danışman, öğrencisini belli aşamalarda takip etmelidir. Çünkü tez süreci çok yönlü bir süreçtir. Konu seçiminden itibaren her aşamanın ayrı zorlukları vardır. Bir tez öğrencisi bu zorlukların hepsi ile baş edemez. Ayrıca jüri karşısına sağlam bir ürün çıkartabilmek için öğrencinin yaptığı hatalar anında tespit edilip düzeltilmelidir. Yoksa bu hata ileride düzeltilmesi çok zor bir hal alabilir ve tezin sıhhatine engel olabilir. Ayrıca bu takip öğrencinin aşamayı tatmin edici bir biçimde geçip geçmediğinin kontrolü için de gereklidir. Eğer eksikleri varsa danışman bunları tespit edip öğrenciye söylemeli ve düzeltme istemelidir.

E.Ş.: Danışman bence her aşamada yön gösterici olmalı. Seçtiğim yolların sonuçları hakkında beni bilgilendirmeli ve daha güzel bir seçenek varsa bana bunun yollarını göstermeli.

Bazı katılımcılar ise danışmanın tez sürecinde öğrenciyi serbest bırakması gerektiğini düşünmüşlerdir. Örneğin A.A. şu şekilde görüş belirtmiştir:

A.A.: Bence öğrenci serbest bırakılmalı çünkü baskı altında verimliliğin düşebileceğini düşünüyorum. İhtiyaç duyduğunda öğrenci danışmanıyla iletişime geçecektir. Kontrol altında bir şeyleri yetiştirme kaygısıyla yapılan iş özenli olmamaktadır.

Bir kısım öğrenci ise danışmanın bu tercihinin öğrenciye göre değişeceğini savunmuşlardır. Örneğin, E.E. görüşlerini şu şekilde ifade etmiştir:

E.E.: Öğrencisine göre değişir. Bazı öğrenciler kendi kararlarını vermek ve özgür çalışmak isteyebilir; bu noktada konunun ve zamanın dağılması için plan yardımı yapabilir. Kararsız öğrenciler için de süreçle birlikte her şeyi takip etmelidir. Hata yapıp motivasyon kaybeden öğrenciler de olacaktır, onların da hata yapmasını engellemeye çalışmak için birebir kontrol gerekir. Sonuç olarak öğrenciyle sıkı iletişim içinde olmalı ki ihtiyaca cevap versin.

Katılımcıların görüşleri değerlendirildiğinde tez sürecinin farklı aşamaları olan bir süreç olduğunu ve bu süreçte danışmanın öğrencisi için belirli tarih sınırları koyduğu bir plan hazırlaması gerektiği ifade edilmektedir. Danışman bu süreçte öğrencisinin verilen görevleri tamamlayıp tamamlamadığını kontrol etmek amacıyla onunla iletişime geçmeli ve olası hataların düzeltilmesi için zamanında uyarılarını yapmalıdır.

Danışmanın liderlik özellikleri hakkındaki görüşler

Öğrencilere bir danışmanın liderlik özellikleri taşımasının gerekli olup olmadığı sorulmuştur. Gerekli olduğunu düşünen katılımcılara ise hangi tür liderlik özelliklerine sahip olmaları gerektiği sorularak görüşleri alınmıştır.

Buna göre katılımcıların çoğu danışmanın liderlik özellikleri göstermesi gerektiğini belirtmiştir (n=23, % 88,5). Bu görüşte olan öğrencilerin hangi liderlik özelliklerine sahip olması gerektiğine ilişkin cevaplarına göre önemli olarak şu özellikler sayılabilir: (1) *rehber* (n=11, % 42,3), (2) *motive edici* (n=4, % 15,3), (3) *etkili iletişim becerilerine sahip* (n=3, %11,5). Bunun yanı sıra ise öğrencilerin bazıları ise (n=3, % 11,5) danışmanın liderlik özelliklerine sahip olması gerekmediğini belirtmişlerdir. Elde edilen veriler Tablo 4'te verilmiştir:

Tablo 4: Danışmanın liderlik özellikleri hakkındaki görüşleri

Ana Tema	Alt Tema	n	%
Danışmanın liderlik özellikleri	Rehber	11	42,3
	Motive Edici	4	15,3
	Etkili İletişim Becerilerine Sahip	3	11,5
	Süreci Yöneten	3	11,5
	Sabırlı	2	7,6
	Gerek Yok	3	11,5

A.Ş.: Danışman kesinlikle lider özellikleri taşımalıdır. Öğrenciye tezini yazarken nelere dikkat etmesi gerektiğini, neleri ön planda neleri arka planda tutması gerektiğini belirtmelidir. Öğrenciyi en iyi şekilde yönlendirmelidir. Zaman zaman şeytanın avukatlığını yapmalıdır. (Gülümseyerek) Yani jüri üyelerinin de beklentisini göz önünde bulundurarak ona göre sorular sorup-tabii tezle ilgili-öğrenciyi tartabilmelidir.

E.K.: Liderlik vasıflarından yol gösterici olma özelliğini taşımalıdır.

A.A.: Bir danışmanın bilgili ve ilgili olması yeterlidir diye düşünüyorum. Ama öğrenciyi

yönlendirmesi ve motive etmesi danışmanda bulunması gereken liderlik özellikleri olarak düşünülebilir.

Yukarıda verilen katılımcı görüşleri incelendiğinde özellikle öğrencilerin danışmanın rehber yani yol gösterici özelliğine vurgu yaptıkları görülmelidir. Bunun sebebi tez sürecindeki bir öğrencinin süreç hakkında bilgisinin yetersiz olmasından dolayı danışmanın rehberliğine azami bir ihtiyaç duyması olabilir. Bunun yanı sıra danışmanın motive etme ve iletişim becerilerine sahip olma özelliklerine de değinmişlerdir.

Bazı bireyler ise danışmanların liderlik özelliklerine sahip olmaları gerektiğini düşünmemektedirler. Örneğin, E.Ş. ve E.E. şu şekilde görüş belirtmişlerdir:

E.Ş.: Bence liderlik özelliklerinden çok akademik yeterlik gereklidir. Liderlik özellikleri taşımasına gerek olduğunu düşünmüyorum.

E.E.: Çok gerektiğini düşünmüyorum. Okulda lider okul müdürüdür mesela. Ama iyi öğrenci yetiştirmek öğretmenin işidir. Öğretmenlik başka bir şeydir. Danışman bana güven vermelidir ve ufkumu açmalıdır. Lider olmak zorunda değil

Bu görüşü paylaşan öğrenciler danışmanın liderlik özelliklerinden ziyade akademik yeterliliğe sahip, paylaşımcı ve güvenilir olmaları gerektiğini belirtmişlerdir.

Tez konusu dışında danışmanlık hakkında görüşler

Öğrencilere danışanın tez konusu dışındaki konularda da danışmanlık yapmasının gerekli olup olmadığı sorulmuş ve görüşleri alınmıştır. Elde edilen veriler Tablo 5'te verilmiştir.

Katılımcılarda gelen cevaplar iki alt tema altında toplanmıştır. Bunlar: (1) *Evet, danışmanlık yapılmalıdır* ($n=8$, % 80), (2) *Hayır, yapmasına gerek yoktur* ($n=2$, % 20).

Tablo 5: Tez konusu dışında danışmanlık hakkındaki görüşler

Ana Tema	Alt Tema	n	%
Tez konusu dışında danışmanlık	Evet, yapılmalıdır	8	80
	Hayır, gerek yoktur.	2	20

Öğrencilerin büyük bir kısmı, danışmanın öğrencisine tez konusu dışında bilimsel araştırma yapma sürecindeki teknik konularda da (konu seçimi, çalışma programı, kaynaklara ulaşım vb.) yardım etmesi gerektiğini belirtmişlerdir. Örneğin, A.A. ve E.E. görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir.

A.A.: Çalışma programı ve teknik konularda da danışmanlık önemli diye düşünüyorum. Çünkü tez yazma belirli bir akademik bilgi ve tecrübe gerektiriyor. Özellikle tecrübe konusunda öğrencinin sıkıntı yaşadığını düşünüyorum.

E.E.: Muhakkak ki yapılmalı. Alanı, alandaki ihtiyacı ve önceki çalışmaları öğrenciden daha iyi bildiği düşünülürse bu noktalarda ve konu seçiminde de desteği beklenir

Bir kısım öğrenci ise, danışmanın öğrencisine aralarındaki ilişkiye bağlı olarak kişisel konularda da yol gösterebileceği görüşünü paylaşmaktadırlar. Örneğin, F.T. ve E.B. konu ile ilgili görüşlerini şu şekilde belirtmişlerdir:

F.T.: Buna imkân görüyorsa yapılmalıdır. Çünkü bir öğrencinin akademik çalışmasında başarılı olabilmesi o konuya yoğunlaşabilmesini yani hayatındaki diğer sorunlu alanları halletmiş olmasını ya da en azından bunlarla nasıl başa çıkabileceğini biliyor olmasını gerektirir. Bu açıdan konuyu değerlendirdiğimizde eğer öğrenci hayatına ilişkin yardım ve değerlendirmeye açık ise öğrenciye tam bir rehberlik sağlama adına danışman bu konuda da girişimlerde bulunmalı ya da konu kendisini aşıyor ise onu profesyonel bir destek almaya yönlendirmelidir. Bir bakış açısına göre akademik çalışmanın profesyonel bir bilgi geliştirme işi olduğu düşünülebilirse de bu işin en verimli ve sürekli olabilmesi için danışmanı, tez öğrencisi olarak kabul edilen ve seçilen kişinin tüm sorunlarıyla ilgilenmeye hazır olmalı veya en azından böyle konuları olabileceğini kabul edip bunlarla ilgili kendisine anlayış gösterebilmeli

E.B.: Bence yapılmalıdır. Özellikle öğrenci akademik anlamda bir gelecek düşünüyorsa danışmanı ona bu konuda da rehberlik yapabilmelidir. Ayrıca öğrenci lisansüstü eğitimde karşılaştığı problemleri danışmanına aktarabilir. Ayrıca örneğin tez sürecinde öğrenci belki de kişisel bir probleminden dolayı düşmeler yaşayabilir. Bu durumlarda da danışman tez öğrencisine yardımda bulunabilir. Tabi bütün bu söylediklerim danışmanla öğrenci arasındaki samimi iletişime bağlı durumlardır.

Buna karşın bazı öğrenciler ise tez konusu dışında öğrencilerin danışmanından yardım almasının gerekli olmadığını belirtmişlerdir. Örneğin E.K. ve E.Ş. bu konudaki görüşlerini şöyle belirtmişlerdir:

E.K.: Gerek yok. Bence öğrencinin öncelikli beklentisi tezini tamamlayabilmek için gerekli yardımı alabilmektir.

E.E.: Eğer danışılacak konu, danışmanın alanının çok dışındaysa öğrenciye fazla bir yarar sağlayabileceğini düşünmüyorum. Çünkü alana hâkim olamayacak, kullanılacak yöntemlerde çok faydalı olamayacaktır.

Elde edilen veriler değerlendirildiğinde katılımcıların büyük bir kısmı danışmanın öğrencisine tez konusu dışında bilimsel bir araştırmayı nasıl yürüteceği konusunda da yardım etmesi gerektiğini düşünürken, bir kısım öğrenci ise bu yardımın kişisel konular için de geçerli olabileceğini ifade etmişlerdir. Bu fikri paylaştan öğrenciler, tez süreci esnasında bu sürecin ilerleyişini sekteye uğratan kişisel problemlere danışmanın kayıtsız kalmaması gerektiğini belirtmişlerdir.

Öğrencilerin danışmanları hakkındaki görüşleri

Katılımcılardan tez sürecini göz önüne alarak kendi danışmanlarını değerlendirmeleri istenmiştir. Öğrencilerin verdikleri cevaplarda elde edilen olumlu üç başat alt tema şu şekildedir: (1) *rehber olarak iyi* ($n=4$, % 26,6), (2) *iletişim becerileri iyi* ($n=2$, % 13,3), (3) *motive edici* ($n=2$, % 13,3). Bunun yanı sıra elde edilen olumsuz alt temalardan önde gelen üç tanesi şöyledir: (1) *rehber olarak iyi değil* ($n=3$, % 20), (2) *ulaşılabilir değil* ($n=1$, % 6,66), (3) *demokratik değil* ($n=1$, % 6,66). Elde edilen veriler Tablo 6'da verilmiştir:

Tablo 6: Tez sürecinde danışman ile ilgili görüşler

Ana Tema	Alt Tema	n	%
Danışmanın özellikleri	Rehber olarak iyi	4	26,6
	İletişim becerileri iyi	2	13,3
	Motive edici	2	13,3
	Ulaşılabilir	1	6,66
	Rehber olarak iyi değil	3	20
	Ulaşılabilir değil	1	6,66
	Demokratik değil	1	6,66
	Net değil	1	6,66

Elde edilen veriler değerlendirildiğinde, öğrencilerin danışmanlarını değerlendirirken özellikle rehberlik edebilmelerini ölçü aldıkları görülmektedir. Danışmanları hakkında olumlu ya da olumsuz algı geliştirmeleri danışmanların tez sürecindeki rehberlik davranışlarından etkilenmiştir sonucuna varılabilir. Örneğin E.B. ve A.A. danışmanları hakkında görüşlerini şu şekilde ifade etmişlerdir:

E.B.: Ben danışmanımın bu istenilen özelliklere yüksek oranda sahip bir danışman olduğunu düşünüyorum. Yani süreç içerisinde aklıma takılan

sorularımı sorabildiğim, ulaşılabilir olduğunu gördüğüm bir danışmanım vardı. Ayrıca süreç içerisinde beni sık sık motive etmiştir. Ayrıca daha önceki tez öğrencilerinin jürilerde aldığı eleştirilere dayanarak beni bu noktalarda uyarmıştır. İletişim becerileri de yine gayet kuvvetliydi diye düşünüyorum. Ancak danışmanım tamamen öğrenci çalışmasına endeksli bir yaklaşım izledi. Yani benim az çalıştığım dönemlerde motive etti ama çalışmamı bekledi yani çok üstelemedi. Çok çalıştığım dönemlerde de son derece yardımcı oldu.

A.A.: Genel olarak değerlendirmem olumlu. Özellikle tezimi geliştirmemde bana katkısı büyük. Çok değerli önerilerde bulunuyor. Ancak dekan yardımcılığı gibi çok farklı görevleri olduğu için zihni dağınık ve kendisine ulaşmak sıkıntı olabiliyor.

Buna karşın bir kısım öğrenci ise danışmanlarının kendilerine yeteri kadar rehberlik etmediğini ifade etmişlerdir. Örneğin E.Ş.'nin görüşleri şöyledir:

E.Ş.: Ben danışmanımdan çok sınırlı oranda destek alabiliyorum.

Bunun dışında öğrenciler danışmanlarının iletişim becerilerine ve ulaşılabilir olmasına yönelik görüşler de belirtmişlerdir. Ayrıca danışmanın motive etme özelliği de öğrencilerin danışmanlarına yönelik algıda rol sahibidir. Örneğin bu konuda E.B.'nin görüşleri şu şekildedir:

E.B.: ... süreç içerisinde aklıma takılan sorularımı sorabildiğim, ulaşılabilir olduğunu gördüğüm bir danışmanım vardı. Ayrıca süreç içerisinde beni sık sık motive etmiştir. Ayrıca daha önceki tez öğrencilerinin jürilerde aldığı eleştirilere dayanarak beni bu noktalarda uyarmıştır. İletişim becerileri de yine gayet kuvvetliydi diye düşünüyorum.

Olumsuz görüş belirten öğrencilerin ifade ettikleri diğer özellikler ise danışmanlarının ulaşılabilir, demokratik ve net olmadıkları şeklindedir. Örneğin R.H.'nin görüşleri şöyledir:

R.H.: Benim danışmanım tez konumun belirlenmesinde bile bana çok söz hakkı tanımamıştı. Kendi seçmediğin ve neden araştırdığını bilmediğin bir konuda yaptığın işe inandığını söylemek çok zor. Bu açıdan tez süreci benim için olması gerekenden daha yorucu ve psikolojik olarak daha yıpratıcı bir hal almıştı. Çoğu zaman tez yazmak için bilgisayarımı açtığımda karnıma ağrılar giriyordu.

Sonuç olarak öğrencilerin danışmanları ile algıları genel olarak olumludur. Olumlu görüş belirten öğrenciler genellikle danışmanlarının rehber rolü ile iletişim becerilerine dikkat çekmişlerdir. Olumsuz görüş

belirten öğrenciler ise danışmanlarının süreçte kendilerine yeterli rehberlik yapmadığını, net, demokratik ve ulaşılabilir olmadıklarını belirtmişlerdir.

Öğrencilerin danışmanlarının tutum ve davranışları hakkındaki görüşleri

Öğrencilere danışmanlarının tez sürecinde kendilerine yönelik tutum ve davranışları hakkındaki görüşleri sorulmuştur. Elde edilen verilerden hareketle elde edilen olumlu alt temalardan öne çıkan üç tanesi şöyledir: (1) *destekleyici* ($n=7$, % 26,9), (2) *iletişim becerileri iyi* ($n=5$, % 19,2), (3) *anlayışlı* ($n=5$, % 19,2). Bunun yanı sıra elde edilen olumsuz alt temalar ise şöyledir: (1) *ilgisiz* ($n=2$, % 7,6), (2) *yorucu* ($n=1$, % 3,8), (3) *beklentisi yüksek* ($n=1$, % 3,8). Elde edilen veriler Tablo 7’de verilmiştir:

Tablo 7: Tez sürecinde danışmanın tutum ve davranışı ile ilgili görüşler

Ana Tema	Alt Tema	n	%
Danışmanın tutum ve davranışları	Destekleyici	7	26,9
	İletişim becerileri iyi	5	19,2
	Anlayışlı	5	19,2
	Motive edici	4	15,3
	Değer veren	1	3,8
	İlgisiz	2	7,6
	Beklentisi yüksek	1	3,8
	Yorucu	1	3,8

Öğrencilerin, danışmanlarının tutum ve davranışları ile ilgili görüşlerinin genelde olumlu olduğu görülmektedir. Olumlu görüşler içerisinde öğrenciler en çok danışmanlarının destekleyici tutumunu vurgulamışlardır. Örneğin E.B. ve F.T. şu şekilde görüş belirtmişlerdir:

E.B.: Gayet olumluydu. Aramızda iyi bir iletişim vardı diye düşünüyorum. Yapılan tezi kendi çalışmasıymış gibi sahiplendiği için bana ciddi yardım etti ve sürece kontrollü biçimde dâhil oldu. Yani umursamaz bir tavır takınmadı.

F.T.: Oldukça anlayışlı, iş yaşamının akademik çalışmaya engel olduğu zamanlarda bile sabırlıydı. Motivasyonumun azaldığı zamanlarda ise beni takip edip yokladı, gayretlendirdi. Sürec boyunca anlayışlı, sabırlı, öğrencileriyle sosyal olarak yakınlaşan ve tez dışında onlarla etkili diyalog kurabilen, sıcaklık ve rahatlık hissettirebilen bir öğretim görevlisi olduğunu söyleyebilirim.

Buna karşın az da olsa olumsuz görüşler belirten öğrenciler de bulunmaktadır. Bu öğrencilerin belirttiği

özellikler ise danışmanlarının ilgisiz, yüksek beklenti sahibi ve yorucu yaklaşımlarıdır. Örneğin E.K. ve E.Ş. görüşlerini şöyle ifade etmişlerdir:

E.K.: Benim danışmanımın beklentileri çok yüksek ve ilk kez tez yazdığımı unutuyor sanki.

E.Ş.: Benim danışmanım, öğrenci ne yaparsa yapsın yeter ki beni rahatsız etmesin mantığında.

Sonuç olarak danışmanların ilgisiz bir tavır sergilemeleri öğrencilerin görüşlerini olumsuz yönde etkilemektedir. Buna karşın etkili iletişim kurabildikleri ve onları destekleyen danışmanlar ile çalışmak algılarını olumlu bir hale getirmektedir.

Öğrencilerin tez yazım sürecinde danışmanların rolü hakkındaki görüşleri

Öğrencilerden kendi tez yazım sürecinde danışmanlarını değerlendirmeleri istendiğinde dokuz olumlu bir olumsuz görüş belirtilmiştir. Elde edilen on altı tema içerisinde olumlu olan başat ilk üç alt tema şöyle sıralanabilir: (1) *rehberlik yaptı* ($n=8$, %28,5), (2) *ilgili davrandı* ($n=5$, %17,8), (3) *destekleyici davrandı* ($n=4$, %14,2). Elde edilen tek olumsuz alt tema ise; *destek göremedim* ($n=2$, %7,1) olmuştur. Sonuçlar Tablo 8 sunulmuştur:

Tablo 8: Danışmanın tez yazım sürecindeki yardımları hakkındaki görüşler

Ana Tema	Alt Tema	n	%
Danışmanın tez yazım sürecindeki rolü	Rehberlik yaptı	8	28,5
	İlgili davrandı	5	17,8
	Destekleyici davrandı	4	14,2
	Motive etti	3	10,7
	Destek	2	7,1
	Göremedim	2	7,1
	Serbestlik tanıdı	2	7,1
	Çalışmayı sevdirdi	1	3,5
	Değerli olduğumu hissettirdi	1	3,5
	Demokratik davrandı	1	3,5
	Kaynak sağladı	1	3,5

Öğrenciler danışmanlarından sürecin başlangıcından sonuna kadar yardım gördüklerinde olumlu görüşlere sahip olmaktadır. Örneğin, E.B. ve A.A. sürece ilişkin görüşlerini şu şekilde belirtmiştir:

E.B.: Sürecin başından sonuna kadar bana yardım ettiğini söyleyebilirim. Tez konusunu belirlediğimiz andan jüride savunma yaptığımız ana kadar tecrübelerinden ciddi biçimde faydalandım. Bana en

baştan bir çalışma planı yaptı ve her aşamada neler yapacağımı ayrıntılı biçimde tarif etti. Her aşamanın belli dönemlerinde benimle iletişime geçti ve herhangi bir sorun olup olmadığını sordu. Aşamanın bitiminde de bölümleri kendisine yolladım ve yapacağım düzeltmeleri belirtip bana tekrar geri yolladı. Ama benim özellikle literatür yazdığım dönemde biraz işleri ağırdan aldığım bir zaman zarfında çalışmadığımı hissetmiş olacak ki beni çok fazla desteklemedi. Ancak en büyük yardımını jüride gördüm; nerede ise beni benden çok savundu ve jürinin sonunda sen çalışmasaydın ben yardım etmezdim senin çalıştığını gördüğüm için yardım ettim şeklinde bir ifadesi oldu.

A.A.: Öncelikle kendisiyle ne zaman görüşmek istesem benim için zaman oluşturdu. Tez konumun belirlenmesinde fikirleriyle katkı sağladı ve baskıcı bir tutum sergilemedi. Çalışmalarımın değerli olduğunu hissettirdi ve çalışma alanımı sevmeme yardımcı oldu ve kuşkusuz bilgi ve tecrübelerini benimle paylaştı.

Buna karşılık danışmanlarından bekledikleri yardımı göremeyen öğrenciler hayal kırıklığı yaşamaktadır.

A.Ş.: Açıkçası danışmanım tezi yazmaya başladığımdan bitirme sürecine kadar, attığım her adımda yanımda olacağını sanıyordum ama biraz yanıltılmışım. Biraz diyorum çünkü en başta “içindekiler” bölümünü oluştururken ve anket soruları hazırlarken beni yönlendirdi. Fakat sonrasında hep yalnızdım. En sonunda her şeyi yazdım, bitirdim ve tez formatına getirip teslim ettim. En fazla bir iki noktada hata yapmışımdır düşüncesiyle her şeyi bitirmenin rahatlığını yaşadım. Tam 1 (bir) ay sonra tezimi teslim aldım fakat her sayfasında hatalar, kırmızıyla altı çizilen yerler ve soru işaretleri gördüğümde şok oldum ve çok üzüldüm. O andan itibaren tezi resmen yeniden yazmam gerektiğini anladım. Fakat ona her soru sorduğumda cevaplasaydı, “en son bakarız” demeseydi tezimi ona teslim ettiğimde her şey bitmiş olacaktı. Gerçi hakkını yemek istemem. O andan itibaren bana çok yardımcı oldu ama sadece bu durum bana süreci biraz uzatmış gibi geldi o kadar. Sonradan tezi yeniden yazılmış olarak incelediğimde yaptığım hataların farkına vardım ve daha iyi anladım. Daha çok içime sindi.

Öğrencilerin tez yazım sürecinde danışmanlarından “içindekiler” kısmının yazımından tez savunması için jüri karşısına çıkmalarına kadar yardım bekledikleri anlaşılmaktadır. Özellikle yaptıkları çalışmaların değerli olduğunu hissettiklerinde öğrencilerin motivasyonları artmaktadır. Danışmanlarından bekledikleri desteği göremeyen öğrenciler uzayan süreçten danışmanını sorumlu görmektedir.

Danışmanın öğrencisine karşı davranışına ilişkin görüşler

Tez danışmanının kendi öğrencisine diğer öğrencilerden farklı davranıp davranmadığı sorulduğunda elde edilen görüşler Tablo 9’da belirtilmiştir.

Elde edilen beş altı temanın üç tanesi olumlu görüş belirtmektedir. Öğrenciler danışmanları ile *daha yakın iletişim kurduklarını* ($n=4$, %33,3), *kendilerini özel hissettiklerini* ($n=3$, % 25) ve *danışmanlarının kendilerine daha anlayışlı davrandığını* ($n=1$, % 8,3) belirtmiştir. Bazı öğrenciler ise danışmanlarının kendilerine *diğer öğrencilerden farklı davranmadığını* ($n=3$, %25) ve *diğer öğrencilerden daha acımasız davrandığını* ($n= 1$, % 8,3) düşündüklerini belirtmiştir.

Tablo 9: Danışmanın öğrencisine davranış tarzına ilişkin görüşler

Ana Tema	Alt Tema	n	%
Danışmanın öğrencisine davranış tarzı	Daha yakın iletişim kurdu	4	33,3
	Özel hissettirdi	3	25
	Diğer öğrencilerden farklı davranmadı	3	25
	Daha acımasız davrandı	1	8,3
	Daha anlayışlı davrandı	1	8,3

F.T.: Kişisel özelliklerimi iyi tanıyıp, anlayışla, iyi takiple, kişisel iletişim kurarak bana oldukça yardımcı oldu. Diğer öğrencilerinden farklı davranışı ise sadece askerlik mesleği ile birlikte tez çalışmalarımı yürütmem nedeniyle aksayan yönlerimde veya zorlandığım zamanlarda bana karşı daha anlayışlı olması idi.

E.B.: Farklı davrandı ama o da tez sürecinin oluşturduğu bir yakınlıktan kaynaklandı. Tabi ki kişisel olarak beni daha yakından tanıdığı için zaman zaman tez süreci dışındaki konularda da fikir alışverişinde bulunduk. Bir de akademisyen olma isteğimi bildiği için bana bu konuda da fikirlerini beyan etti. Bunları diğer öğrencilerle konuştuğumu zannetmiyorum. Hatta doktora giriş durumumu, tarihlerini bile takip ettiğini söyleyebilirim.

Bazı öğrenciler, danışmanlarının bu özelliğin bir ayrımcılığa sebep olacağını düşünerek böyle bir davranış sergilemediğini belirtmiştir.

A.Ş.: Bana danışmanı olmadığı öğrencilerden farklı davranmadığını düşünüyorum. Çünkü öğrencileri çok sever ve bilgiye aç olan her öğrenciyi doyurur. Genelde yardımsever bir danışmandır.

C.C.O.: Danışmanı olduğu öğrencilere daha fazla ilgi gösteriyor. Fakat bu çok bariz değil. Bunu diğer öğrencilere hissettirmiyor.

Bir öğrenci ise danışmanın kendisine daha acımasız davrandığını belirtmiştir.

R.H.: Benim danışmanım benden çok şey bekliyordu. Tez yazım sürecimin başından sonuna kadar benim yaptığım yanlışlara karşı pek toleranslı davranmadı. Beni acımasızca eleştirmesi kendimi geliştirmeme yardımcı olsa bile psikolojik açıdan çok sıkıntılar yaşadım. Ömür törpüsü gibi bir süreç yaşadım.

Öğrenciler danışmanlarından yakın bir tavır gördüklerinde mutlu olmaktadır, fakat bunun kendilerine ilişkin bir ayrıcalık halini almasını istememektedirler. Danışmanlarından sert bir tavır gören öğrenci ise yaşadığı sıkıntıları unutmakta zorlanmaktadır.

Danışmanın araştırmacı kimliğine ilişkin görüşler

Öğrencilere tez danışmanlarının araştırmacı kimliğine ilişkin görüşleri sorulmuş ve elde edilen bulgular Tablo 10'da sunulmuştur.

Danışmanların olumlu olan araştırmacı özellikleri başarılı ($n=8$, %40), çalışkan ($n=3$, %15), tecrübeli ($n=3$, %15), öz güveni yüksek ($n=1$, %5), ve yenilikçi ($n=1$, %5) olarak belirlenmiştir. Bazı öğrenciler danışmanlarının araştırmaya yeterince zaman ayıramadığını ($n= 4$, % 20) düşünmektedir.

Tablo 10: Danışmanın araştırmacı kimliğine ilişkin görüşler

Ana Tema	Alt Tema	n	%
Danışmanın araştırmacı kimliği	Başarılı	8	40
	Araştırmaya zaman ayıramayan	4	20
	Çalışkan	3	15
	Tecrübeli	3	15
	Özgüveni yüksek	1	5
	Yenilikçi	1	5

F.T.: Oldukça başarılı, zaten böyle olmasa gibi bir üniversitede görev alıp bu görevine devam edemezdi. Bunun yanında benimle yaptığı çalışmada yol göstericiliği, ayrıntıları kontrol edişi, eksiklikleri gidermedeki titizliği, geçmişte yine bu konularda yapmış olduğu çalışmalardaki tecrübelerini aktarması araştırmacılık yönünün kuvvetinin göstergesidir.

A.A.: İyi bir araştırmacı çünkü hala sorguluyor. Alanında yazılmış pek çok makale ve kitabı var. Türkiye'de kendi uzmanlık alanında çok çalışma bulunmadığı için öncü niteliğinde.

Bazı öğrenciler danışmanlarının yaptıkları ek görevler nedeni ile hem araştırma yapmak hem de kendisi ile ilgilenmek için zaman bulamadığından şikâyet etmektedir.

E.B.: Danışmanımın çalışkan birisi olduğunu düşünüyorum. Kendisi de bulunduğu üniversiteye yeni geldiği için ve bölümde yeterli sayıda öğretim üyesi bulunmadığı için ekstra bir emek sarf ediyordu. Ancak unvanı göz önüne alındığında yükselmek için akademik çalışmalara daha fazla ağırlık vermesi gerekirken bu noktada çok fazla zaman bulamadığını düşünüyorum. Ancak öğretim üyeliği ile birlikte yürüttüğü idari görevlerde gösterdiği performansa ve yürüttüğü projelerin sayısına bakarak iyi bir araştırmacı olduğunu söyleyebilirim.

E.E.: Araştırmak için yeterli zamanı olmadığını düşünüyorum. Fazla derse giriyordu. Benimle ilgilendiği sırada bile işin yarıda kaldığı oluyordu ki randevulu gitmeme rağmen...

Danışmanların belirli bir akademik kariyere sahip olmaları onların araştırmacı yönünü bir derece yansıtmaktadır. Öğrencilerin görüşleri tez sürecinde danışmanların konuları ile ilgili kendilerine sağladığı katkıdan ve danışmanların yürüttüğü görevlerden etkilenmektedir.

Öğrencilerin danışmanlarında gördükleri liderlik özelliklerine ilişkin görüşleri

Öğrencilerin danışmanlarında gördükleri liderlik özellikleri sorulduğunda başat olan ilk üç liderlik özelliği rehber ($n= 7$, % 29,1), motive edici ($n= 5$, % 20,8) ve süreci iyi yöneten ($n= 3$, % 12,5) olarak belirlenmiştir. Araştırmaya katılan bazı öğrenciler danışmanlarının liderlik özelliğinin olmadığını ($n=4$, % 16,6) düşünmektedir. Elde edilen tüm bulgular Tablo 11'de sunulmuştur:

Tablo 11: Danışmanın liderlik özelliklerine ilişkin görüşler

Ana Tema	Alt Tema	n	%
Danışmanın liderlik özelliği	Rehber	7	29,1
	Motive edici	5	20,8
	Liderlik özelliği yok	4	16,6
	Süreci iyi yöneten	3	12,5
	Demokratik	2	8,3
	Kuvvetli iletişim becerilerine sahip	2	8,3
	Karizmatik	1	4,2

Öğrenciler danışmalarından tez yazım sürecinde özellikle rehberlik ve sonuca ulaşmada yardım

beklemektedir. Öğrencinin bu süreçte yaşanan sorunlarla tek başına başa çıkması zor olduğu için motivasyon, etkili iletişim becerileri ve süreç yönetimi ön plana çıkan özellikler olmaktadır.

F.T.: İyi bir rehber, koç, sabırlı, iletişimi kuvvetli, anlayışlı, başarı konusunda ve sonuca ulaşmada ısrarcı bir kişidir. Bu özelliklerini yakından gözlemleme şansımın olması benim gıptayla baktığım ve her zaman çalışmaktan büyük zevk aldığım ve örnek aldığım bir insan olmasını sağladı.

E.B.: Kendisi yönetimci olduğu için öncelikle süreci çok iyi yönettiğini düşünüyorum. Ayrıca karşılaştığımız küçük problemlerde de durumu çok iyi idare etti. Ama bence yönlendirme yani koçluk yapma özelliğini tez sürecinde gerçekten hissettim.

C.C.O.: Danışmanım motive edici, destekleyici bir lider. Olumsuz eleştiri yapmıyor, doğru yolu gösteriyor. İmkânsız veya çok zor istemiyor, sizi çalışmak istediğiniz veya ilgili olduğunuz alana yönlendiriyor.

Bazı öğrenciler ise danışmalarında liderlik özellikleri görmediklerini ifade etmişlerdir. Bu öğrenciler bu süreçte kendilerini yalnız hissetmiş ve danışmanlarından bekledikleri desteği görmediklerini düşünmüşlerdir.

E.Ş.: Bir liderlik özelliği göremiyorum.

R.H.: Danışmanım sert bir yapıya sahipti. Bana yardımcı olmasını beklediğim durumlarda rehberlik ve yol göstericilik göremedim. Tez sürecimin uzamasına neden oldu. İyi bir lider çalıştığı kişilerle başladığı işi zamanında bitirmeye önem verir.

Danışmanın öğrenciye kazandırdıklarına ilişkin görüşler

Öğrencilere tez yazım sürecinde danışmanlarının kendilerine neler kazandırdıkları sorulduğunda başat kazanımlar olarak danışmanlarının öğrencilere bilimsel çalışmayı öğrettiği ($n=7$, % 24,1), çalışmayı sevdirdiği ($n=6$, % 20,6), ufuk açtığı ($n=5$, % 17,2), rehberlik yaptığı ($n=4$, % 13,8), sabretmeyi öğrettiğini ($n=3$, % 10,3) belirtmişlerdir. Olumsuz bir tez süreci yaşayan bir öğrenci ise tez danışmanından hiç bir şey öğrenemediğini ($n=1$, % 3,4) belirtmiştir. Elde edilen bulgular Tablo 12’de sunulmuştur:

Tablo 12: Danışmanın öğrenciye kazandırdıklarına ilişkin görüşler

Ana Tema	Alt Tema	
Danışmanın öğrencilik özelliği	Bilimsel çalışmayı öğretti	4,1
	Çalışmayı sevdirdi	0,6
	Ufkumu açtı	7,2
	Rehberlik yaptı	3,8
	Sabretmeyi öğretti	0,3

Alçakgönüllü olmanın önemini fark ettirdi	,4
Başarabileceğimi gösterdi	,4
Bilgimi arttırdı	,4
Danışmanımdan bir şey öğrenmedim	,4

Öğrenciler en çok danışmanlarının kendilerine bilimsel çalışmalar açısından sağladığı kazanımlardan örnekler vermiştir. Bilimsel araştırma yapma sürecinde ilk olarak yapılan işi sevmek gerektiği daha sonra sabırlı olunmasının önemli olduğu vurgulanmıştır. Danışmanların konu alanı dışında da rehberlik yapması artı bir kazanım olarak değerlendirilmiştir.

E.B.: Öncelikle akademik dünya hakkında ufkumu açtı. Eğer bu yolda devam edersem neler ile karşılaşmamın muhtemel olduğunu bana ifade etti. Ayrıca bir bilimsel çalışma yapmanın nasıl bir disiplin gerektirdiğini özümsemede bana yardımcı oldu. Gerçekten emek verilince nasıl güzel sonuçlara varılabileceğini somut olarak görmemi sağladı.

A.Ş.: Bana farklı bir bakış açısı kazandırdığını düşünüyorum. Onun sayesinde daha önce ilgi duymadığım konulara ilgi duymaya başladım. Hatta iyi bir kariyer yöneticisi olduğundan benimle bu konuda bile ilgilenmektedir. Kariyer ile ilgili konferans veya seminerler olduğunda beni bu konuda bilgilendirmektedir.

Bazı öğrenciler ise alçakgönüllü olmanın ve büyük hedeflere yönlendirilmenin önemine vurgu yapmıştır.

E.A.: Bana her şeyden önce alçakgönüllü bir akademisyenin aslında en başarılı akademisyen olduğunu öğretti.

E.E.: Hedeflerimi büyütmeyi ve başarabileceğimi gösterdi.

Olumsuz bir süreç yaşayan bir öğrenci ise danışmanından herhangi bir kazanım elde edemediğini belirtmiştir.

E.Ş.: Danışmanımdan bir şey öğrenebildiğimi düşünmüyorum. Her şeyi kendim yaptım. Tez jürisinde bile beni savunmadı.

Öğrenciler danışmanlarından hem tez yazım süreci hem de kariyerleri ile ilgili yardım beklemektedir. Özellikle bu sürecin ana teması olan bilimsel araştırma yapmak ve farklı bakış açıları geliştirebilmek öne çıkan kazanımlar olmuştur.

Tartışma

Bu çalışma lisansüstü eğitimi tamamlamış öğrencilerin yaşadıkları süreci farklı boyutlardan değerlendirerek danışmanları hakkında oluşturdukları düşünceleri öğrenmek amacıyla yapılmıştır. Lisansüstü eğitim öğrenci açısından birçok zorluklar içermektedir. Lisansüstü eğitime başlayan öğrenciler tez öğrencisinin yaşam tarzına alışmak, yeni bir araştırma öğrencisi olarak enstitüde yer almak, iyi bir araştırmanın nasıl yapılabileceğini öğrenmek, danışmanı ile etkileşimde bulunmak, doküman kaydı tutmak, gelecekte yapacaklarını planlamak, kendini ve zamanını yönetmek, tezini geliştirme sorumluluğunu üstlenmek, diğer öğrenciler ile yardımlaşmak, onlardan destek almak ve destek vermek üzere işbirliği yapmak, rapor yazmak, sunuş yapmak, tezinde orijinalliği yakalamaya çalışmak, yaratıcı düşünce için beceriler geliştirmek, kendi yeteneklerini yönlendirebilmek, tezi oluşturmak, kendini sınava hazırlamak, mezun olduktan sonra ne yapacağına karar vermek gibi konular ile uğraşmak durumundadır (Patt, 2000). Bütün bu zorluklarla baş etmek durumunda kalan öğrencilerin en büyük dayanakları aldıkları danışmanlık yardımudur. Öğrencilerin başarılı bir ürün ortaya koymaları danışmanları ile olan ilişkileri ile yakından ilgilidir. Yüksek lisans ve doktora öğrenci ile danışman yakın bir ilişki içindedirler. Tez çalışmasının başlangıcında bu ilişki, öğretmen öğrenci ilişkisi gibi başlar, çalışma ilerledikçe taraflar eşit hale gelirler. Öğrenci materyali kontrol eden, danışman ise bu süreçte önerilerde bulunan kişi konumundadır (Selkirk, 1991). Tez öğrencilerinin iyi danışman konusundaki tanımları tezde harcadıkları zaman ile ilişkili olarak değişmektedir. Tez sürecinde birinci yılını geçiren bir öğrenci iyi kişisel ilişkileri önemserken, ikinci ve üçüncü yılda düzenli görüşme ve uzmanlığa önem vermekte, danışmanlığı yetersiz görmeye başlamaktadır (Brown ve Atkins, 1991). Bu süreçte her iki tarafın birbirinden beklentileri olmaktadır. Doğa bilimlerinde yapılan bir araştırmaya göre beklentiler ve süreçler ortaya konulur ve açıkça belirtilirse, danışman ile öğrenci işbirliği içinde çalışma ortamını daha iyi yakalayabilirler (Dorit ve Barry, 1995).

Araştırmada elde edilen bulgulardan öğrencilerin ideal danışman algıları ve kendi danışmanları ile yaşadıkları tecrübeler sonucu oluşan düşünceleri iki ana tema altında incelenmiştir. İlk olarak ideal danışman algılarına yönelik sorular sorulmuştur. İdeal bir danışmanda aranan özellikler; akademik yeterlilikte olmak, ulaşılabilir olmak, iletişim becerilerine sahip olmak, rehberlik etmek, hoşgörülü olmak, güvenilir olmak, motive edici olmak, öğrenciyi takip etmek, öğrenciyi serbest bırakmak ve süreci yönetmek olarak ön plana çıkmaktadır. İdeal danışmanlık ile ilgili

literatür incelediğinde, danışmanın akademik yeterliliği sahip ve iyi bir araştırmacı olmasının önemi ön plana çıkmaktadır (Donald, Saroyan ve Denison, 1995; McQueeney, 1996). Ayrıca danışmanların öğrencilerin araştırma becerilerin gelişmesinde ve onlarla iyi ilişkiler kurmada öncülük etmeleri gerektiği düşünülmektedir (Ballard ve Clanchy, 1993). Öğrenciler danışmanlarının sadece akademik yönden yeterli ve çalışmalarına destek olmalarını değil, özellikle akademik kariyer gibi diğer alanlarda da rehberlik etmelerini, destek vermelerini ve ulaşılabilir olmalarını istemektedir (Moses, 1985; akt. Holdaway vd., 1995).

Öğrencilerin kendi tez yazma süreçlerinde danışmanları ile yaşadıkları tecrübe sonucunda oluşturdukları düşünceler incelediğinde kendi danışmalarında gördükleri olumlu özellikleri; “iyi bir rehber”, “motive ediyor”, “iletişim becerileri iyi”, “akademik olarak başarılı”, “ulaşılabilir”, “çalışmalarını destekliyor” ve “sıcak davranıyor” şeklinde sıralamışlardır. Elde edilen bulgular önceki yapılan çalışmalarda görüşlerle örtüşmektedir (Abiddin, 2007; Abdullah ve Evans, 2011). Öğrencilerin olumsuz olarak değerlendirdikleri danışman özellikleri ise; “demokratik değil”, “liderlik özelliği yok”, “ulaşmak çok zor”, “rehberlik yapamıyor”, “beklentisi yüksek”, “istediği sonuçlar çıksın istiyor” ve “destek vermedi” şeklinde sıralanmaktadır. Danışmanlarından bekledikleri desteği göremeyen öğrenciler olumsuz yönde etkilenmektedir. Elde edilen bulgular ilgili araştırmaların sonuçları ile benzerlik göstermektedir (Korkut, Yalçınkaya ve Mustan, 1999; Bakioğlu ve Gürdal, 2001; Summak ve Balkar, 2010; Wadesengo ve Machingambi, 2011). Tez yazım sürecindeki danışman-öğrenci ilişkisi etkileşimli bir durumdur. Öğrencilerin bu süreç boyunca yakından takip edilmeleri, iyi bir rehberlik sağlanması, araştırma becerileri kazandırılması ve desteklenmesi iyi bir ürün ortaya çıkmasını kolaylaştırmaktadır.

KAYNAKÇA

- ABDULLAH, Melissa N. ve EVANS, Terry (2012). The relationships between postgraduate research students' psychological attributes and their supervisors' supervision training. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 31, 788 – 793.
- ABİDDİN, Zainal N. (2007). Postgraduate students and their supervisors' perception on effective supervisor: A case study at one public university in Malaysia. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 1 (1), 1-13.
- ARABACI, Bakır İ. ve ERSÖZLÜ, Alpay (2010). Postgraduate students' perceptions of their supervisors' mentoring skills (Gaziosmanpaşa University example). *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 2 (2), 4234-4238.
- BAKIOĞLU, Ayşen ve GÜRDAL, Ayla (2001). Lisansüstü tezlerde danışman ve öğrencilerin rol algıları: Yönetim için göstergeler. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21, 9-18.

- BALLARD, Brigid ve CLANCHY, John (1993). Supervising Students from Overseas. *Quality in PhD education* (s. 61-73) içinde, D. J. Cullen (Ed.), Canberra: Australian National University.
- BROWN, George ve ATKINS, Madeleine (1991). *Effective Teaching in Higher Education*. Routledge, London.
- CRYER, Pat (2000). *The Research Student's Guide to Success*. Philadelphia: Open University Press. Eric No: ED 397759.
- DENİCOLO, Pam (2004). Doctoral supervision of colleagues: Peeling off the veneer of satisfaction and competence. *Studies in Higher Education*, 29 (6), 693-706.
- DONALD, Janet G., SAROYAN, Alenoush ve DENİSON, Brian D. (1995). Graduate Student Supervision Policies and Procedures: A Case Study of Issues and Factors Affecting Graduate Study. *The Canadian Journal of Higher Education*, XXV (3), 71-92.
- DORİT, Maor ve FRASER, Barry (1995). A Case Study of Postgraduate Supervision in a Natural Science Department. *American Educational Research Association'ın yıllık toplantısına sunulan bildiri*, [San Francisco, LA, Nisan 18-22, 1995].
- HEATH, Trevor (2002). A qualitative analysis of Ph. D. students' views of supervision. *High Education Research & Development*, 21 (1), 41-53.
- HOLDAWAY, Edward, DEBLOİS, Claude ve WİNCHESSTER, Ian (1995). Supervision of Graduate Students. *The Canadian Journal of Higher Education*, XXV (3), 1-29.
- IVES, Glenice ve ROWLEY, Glenn (2005). Supervisor selection or allocation and continuity of supervision: Ph. D. students progress and outcomes. *Studies in Higher Education*, 30 (5), 535-555.
- KAM, Booi. H. (1997). Style and quality in research supervision: The supervisor dependency factor. *Higher Education*, 34, 81-103.
- KORKUT, Hüseyin, YALÇINKAYA, Mustafa ve MUSTAN Türkan. (1999). Araştırma görevlilerinin sorunları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 17, 19-36.
- MAİNHARD, Tim, RİJST, Roeland V., TARTWİJK, Jan V. ve WUBBELS, Theo (2009). A model for the supervisor doctoral student relationship. *High Education*, 28, 359-373.
- MCQUEENEY, E. (1996). The Nature of Effective Research Supervision. *A Journal for Further and Higher Education in Scotland*, 20 (1), 23-31.
- MİLES, Matthew B. ve HUBERMAN, Micheal A. (1994). *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook* (2nd Edition). Thousand Oaks, CA: Sage.
- SELKİRK K.E. (1991). *The Research Student*, University of Nottingham, Faculty of Education.
- SEZGİN, Feridun (2003). Öğretim üyelerinin yetiştiricilik rolleri. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 33, 132-159.
- SUMMAK, Semih M., SUMMAK, Elçin G. ve BALKAR, Betül (2010). Yüksek lisans tez sürecinde danışman ve öğrencilerin görev ve sorumluluklarına ilişkin beklentilerinin incelenmesi. *Çağdaş Eğitim Dergisi*, 35 (372), 23-31.
- WADESANGO, Newman ve MACHİNGAMBİ, Severino (2011). Postgraduate students' experiences with research supervisors. *Journal of Sociology and Social Antropology*, 2 (1), 31-37.
- YILDIRIM, Ali ve ŞİMŞEK, Hasan (2005). *Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- YİN, Robert. K. (2003). *Case study research: Design and methods* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.