

PAPER DETAILS

TITLE: Akademinin Temelini Güçlü Kılmak: Arastirma Görevlisi Alimindaki Faktörlerin AHP Ile Belirlenmesi

AUTHORS: Melahat ÖNEREN,Tayfun ARAR,Eda Sultan ÇELEBIOGLU

PAGES: 39-50

ORIGINAL PDF URL: <http://aksarayiibd.aksaray.edu.tr/tr/download/article-file/421326>

Akademik Temelini Güçlü Kılmak: Araştırma Görevlisi Alımındaki Faktörlerin AHP İle Belirlenmesi

Melahat ÖNEREN¹

Kırıkkale Üniversitesi

Tayfun ARAR²

Kırıkkale Üniversitesi

Eda Sultan ÇELEBİOĞLU³

Kırıkkale Üniversitesi

Özet

Öğretim üyesi yetiştirme programı (ÖYP) nin kaldırılmasının ardından merkezi atamanın olmadığı bir ortamda araştırma görevlisi alımı cari olarak zaruri kılınmıştır. Üniversiteler; küresel çağda stratejik önem kazanabilmek adına bilgi toplumu olma adayı olan ülkemizde, genel anlamda akademik personelin bel kemiği ve temelini oluşturan araştırma görevlilerini istihdam ederken titiz davranmak durumundadır. Mikro düzeyde bir üniversitenin, makro düzeyde ise bir ülkenin bilgi temelini bu mesleğin en alt kadrosu olan araştırma görevlileri belirlemektedir. Genel ölçütler olan ALES ve YDS sınavları ile transkript notu ile belirli bir sıralamadan sonra eleme sürecinden geçen adaylar mülakata alınmaktadır. İşte tam bu noktada üniversitelerin, ilgili pozisyon için başvuran araştırma görevlileri alımında dikkat etmesi gereken bazı kriterler bulunmaktadır. Ülkemizde araştırma görevlileri salt akademik faaliyetlerde bulunmamakta, bununla birlikte bağlı oldukları birincil amirden en üst amirlerine kadar kendilerine verilen idari işlerde de sorumluluk almaktadır. Bu bağlamda bir araştırma görevlisini istihdam ederken, önemli olan ölçütler akademik, idari ve kişisel olarak üç ana başlık altında toplanmış ve bu ana kriterlere ait bazı alt kriterler geliştirilmiştir. Bu faktörler önemli idari görevleri olan akademisyenlere ve yazarlardan akademisyen olanlar vasıtasıyla ikili karşılaştırma yolunun benimsendiği Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS) yöntemiyle analiz edilmiş ve önem sıralarına göre hiyerarşik olarak sıralanmıştır. Bu çalışma üniversitelere araştırma görevlisi istihdam ederken ışık tutacaktır.

Anahtar Kelimeler:

Araştırma Görevlisi Alımı, Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS), Akademik, İdari, Kişisel

Strengthening The Basic Of Academy: Identifying The Factors In Recruiting Research Assistants By AHP

Abstract

Recruiting a research assistant became indispensably as present recruitment in such an environment of non-central assignment after Academician Trainee Program (OYP) has been abolished. In our country who is the candidate to be information society of a globalized era to gain strategic importance, universities need to pay more attention on recruiting research assistants who are the basics of academic world. Research assistants who have the lowest rank of this profession would determine the basic of knowledge of a university in micro level; of a country in macro level. Candidates, who pass an elimination process after a sorting consists of exams as Academic Personnel and Postgraduate Application Examination (ALES) and Foreign Language Examination (YDS) and transcript note, are invited for interview. At this point, there are some criteria those universities should consider on recruiting them. In our country, research assistants are not only engaged in academic operations, but also have administrative responsibilities from first to top superiors. In this concept, in recruiting a research assistant, the criteria are considered mainly as academic, administrative and personal; and sub criteria are developed per each. These criteria are compared pairwise by academicians who have significant administrative duties and academic personnel ones of authors; and analyzed by Analytic Hierarchy Process (AHP); finally ordered hierarchically. This research would serve as a model for universities in recruiting research assistants

Key Words:

Recruiting research assistant, Analytic Hierarchy Process, Academic, Administrative, Personal

¹ Yrd. Doç. Dr., İşletme Bölümü, Kırıkkale Üniversitesi, melahatoneren@mynet.com

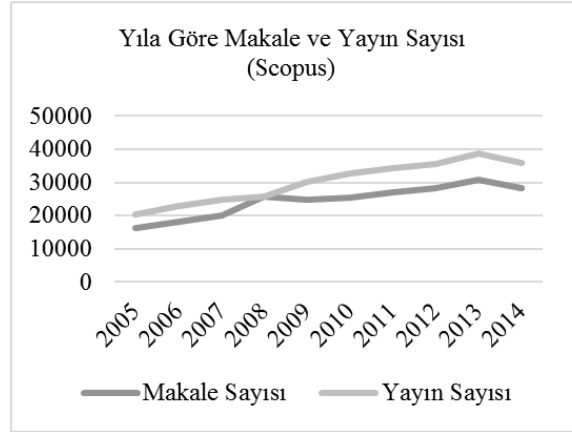
² Araştırma Görevlisi, İşletme Bölümü, Kırıkkale Üniversitesi, tayfunarar@kku.edu.tr

³ Yüksek Lisans Öğrencisi, İşletme Bölümü, Kırıkkale Üniversitesi, edasultancelebioglu@gmail.com

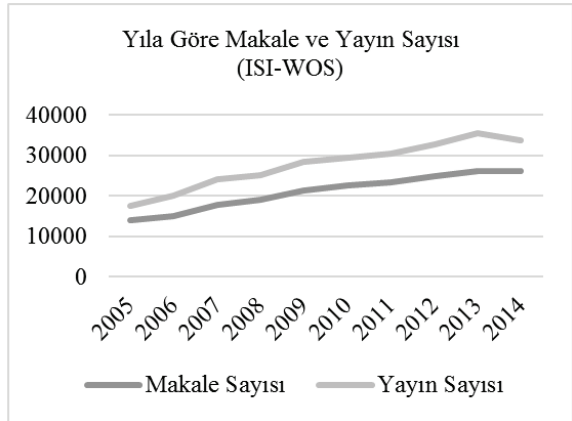
Büyük güç diye adlandırılan ülkeleri gelişmiş kılan ve dünyaya egemen olmasını sağlayan en önemli unsur; sahip olduğu, sürekli geliştirmek için yatırımlar yaptığı ve rakip ülkeler tarafından taklit edilmesi zor olan bilgidir. Bu bilgiyi üretenler ise düşünebilen varlıklar olan insanlardır. İnsanlar tarih boyunca yaşadıkları zamana bağlı olarak en kıt olan olguya sahip olduklarında diğerlerini yönetebileceklerinin farkına varmışlardır. İlk çağlarda avcılık becerisi gelişmiş olan insanlar, daha sonra toprağı en verimli işlemeyi başaran toplumlar, endüstri devrimi ile sanayiye odaklanıp güçlenen milletler ve nihayetinde bilgi ve uzay çağında bilgi toplumu olmayı hedefleyerek rekabet ortamında sürdürülebilir başarıyı ve bir adım önde olmayı hedefleyen uluslar yaşadıkları döneme hükmetmişlerdir (Tekin ve Çiftçi, 2006). Nasıl ki günümüzden 100 yıl öncesinde sanayiye yatırım yapan devletler kazanan olmuşsa, günümüzde de bilime ve bilgiye yatırım yapan devletler kazanan ve hükmeden konumundadır. Bilimin temel işlevleri arasında anlamak, açıklamak, kontrol etmek ve öngörmek bulunmaktadır. (Karasar, 2013) Özellikle kontrol etmek ve öngörmek işlevi ile gelişmiş ülkeler bilimle beraber sosyolojik, ekonomik ve teknolojik olarak ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelere oranla hayli ilerlemiş durumdadır. Bir toplumun bilgi toplumu haline gelebilmesi için, bireylerinin en iyi şekilde yetişmesi gerekmektedir. Bu bireyleri yetiştirecek faktörler içinde aile, okul ve üniversite en önemlileri olarak sayılabilir. Üniversitelerin bireyleri yetiştirebilmesi için ise her açıdan donanımlı, alanında uzmanlaşmış ya da uzmanlaşma yolunda gayret gösteren bilim adamlarına ihtiyacı vardır. Sorunsala ülkemizdeki akademik durumun genel haline bakarak makro düzeyde incelemeye, daha sonrasında ise araştırma görevlisi alımına doğru mikro düzeye indirgemeye doğru bir yol izlenecektir.

Türkiye'deki Akademik Durum

Yukarıdaki şekiller incelendiği zaman ülkemizdeki akademinin iyi yönde ilerlediği algısı oluşabilmektedir. Fakat aşağıdaki şekilde aynı yıllar aralığında öğretim elemanı sayısı artışındaki oranın yayın sayısına göre daha fazla olduğu görülmektedir.

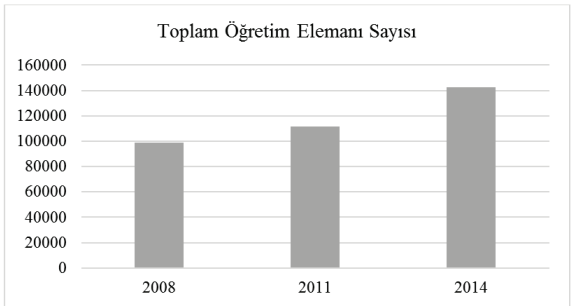


Şekil 1. Scopus Ulusal Yayın Sayısı



Şekil 2. Web Of Science Ulusal Yayın Sayısı

Kaynak: (ulakbim.tubitak.gov.tr, 2016)



Şekil 3. Öğretim Elemanı Sayısı

Kaynak: (https://istatistik.yok.gov.tr, 2016)

Ülkemizde akademik yayın sayısının her ne kadar Şekil 1 ve Şekil 2 de artış gösterdiğini, bununla birlikte öğretim sayısındaki artışın daha fazla olduğunu belirtsek de aşağıdaki tablolarda (Tablo 1 ve Tablo 2) kişi başına düşen akademik yayın sayısı konu hakkında daha açık bilgi vermektedir.

Aşağıdaki tablolarda görüldüğü üzere kişi başına düşen makale sayısı ortalama olarak 0,21 civarı iken yayın oranı ortalama olarak 0,26 dolaylarındadır. Kişi başına düşen çalışma sayısının niçin az olduğu,

Tablo 1. Web of Science Veri Tabanı Yayın İstatistikleri

Yıl	Öğretim Elemanı	Makale Sayısı	Makale Oranı	Yayın Sayısı	Yayın Oranı
2007	89329	17717	0,20	24175	0,27
2008	98766	19163	0,19	25128	0,25
2011	111495	23379	0,21	30406	0,27
2014	142437	26182	0,18	33776	0,24

Kaynak: (ulakbim.tubitak.gov.tr, 2016a; <https://istatistik.yok.gov.tr>, 2016)

Tablo 2. Scopus Veri Tabanı Yayın İstatistikleri

Yıl	Öğretim Elemanı	Makale Sayısı	Makale Oranı	Yayın Sayısı	Yayın Oranı
2007	89329	19973	0,20	24886	0,28
2008	98766	25804	0,26	25804	0,26
2011	111495	27082	0,24	34365	0,31
2014	142437	28302	0,20	35997	0,25

Kaynak: (ulakbim.tubitak.gov.tr, 2016b; <https://istatistik.yok.gov.tr>, 2016)

bu çalışmaların niteliklerinin ne boyutta olması gerektiği ya da yayın yapılması için ne gibi teşviklerin yapılması gerektiği bu çalışma kapsamında değildir. Burada değinilmek istenen nokta ülke olarak ortaya koyduğumuz ve bilim dünyası tarafından kabul edilmiş yayın oranındaki azlıktır. Niceliğin bu denli az olduğu bir sonuçta niteliğin durumunu araştırmak başka bir araştırma konusudur. Problemin bir diğer noktası ise 2014 yılı esas alındığında 142.437 öğretim elemanının 44.074 ü, yani %31 inin araştırma görevlilerinin oluşturuyor olmasıdır. Araştırma görevlilerinin akademik dünyanın temelini ve büyük bir kısmını oluşturuyor olması, bu pozisyonda çalışmak isteyen adayların eleme sürecinde ne denli bir titizliğe ihtiyaç duyulduğunu vurgulamaktadır. Bir binanın sağlamlığını temeline konan ilk taşın belirlenmesi gibi, akademik hayatın ilk kadrolu pozisyonuna sahip olan araştırma görevlileri de ne kadar

nitelikli bir alt yapısı ve donanımı varsa ve gelişime ne kadar açık bir potansiyele sahipse kümülatif bir etki ile ülkenin bilimi de o denli gelişebilir.

Ülkemizde; özellikle büyük ve uluslararası üniversitelerin, programı akademik camiaya uygun görme-mesi, yine bu üniversitelerin araştırma görevlisi talep etmemesine karşılık kadro açılması gerekliliğinden kaynaklanan kadro dayatma durumu ve aşağıdaki tabloda da görüldüğü gibi hak kazanan adayların başvurmamasından kaynaklanan kadro boşluğu gibi nedenleri göstererek ilettikleri talepleri doğrultusunda Yüksek Öğretim Kurumu (YÖK), Öğretim Üyesi Yetiştirme Programı'nı (ÖYP) 2016 yılı itibari ile kaldırmıştır. Bu tarih itibari ile araştırma görevi ataması artık merkezi olmaktan çıkarak, üniversitelerdeki araştırma görevlisi alımı için oluşturulan komitelerin objektifliğine bırakılarak cari bir hal almıştır.

Tablo 3. ÖYP Kapsamında Açılan Kadro ve Atanan Aday Sayısı (2010-2015)

Yıl	Atama İzni Verilen Kadro Sayısı	Yerleşen Aday Sayısı	Atanan Aday Sayısı
2010	2000	1781	1644
2011	3500	3608	2233
2012	4000	4851	3385
2013	4000	4577	2824
2014	2000	2393	1871
2015	2000	-	-
Toplam	17500	17210	11957

Kaynak: (yok.gov.tr, 2016)

Çok Kriterli Karar Verme Yöntemleri ile Personel Seçimi

Ulusal yazında farklı sektörlerde çok kriterli karar verme yöntemlerinin kullanıldığı personel seçiminin yapıldığı çalışmalar Tablo 4 de belirtilmiştir.

Yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere 2007 yılı itibari ile çeşitli sektörlerde ÇKKV yöntemleri ile farklı pozisyonlardaki personel seçimi ile ilgili çalışmalar yapılmıştır. Ulusal yazının bu noktasında dikkat çeken iki adet husus bulunmaktadır. Bunlardan ilki çalışmaların kamu sektöründe yapılmamış olması, bir diğeri ise çoğu çalışmada AHP yönteminin kullanılmış olmasıdır. AHP yönteminin bu kadar yaygın olarak kullanılmasının nedeni çalışmanın yöntem kısmında açıklanmıştır. Bu araştırma kapsamında eğitim sektöründe ÇKKV yöntemleri ile personel seçimi yapılan çalışmalara da rastlanılmıştır:

Akademik personel seçimi ile ilgili ulusal yazında rastlanan çalışmalar yukarıdaki tabloda görüldüğü üzere altı adet ile kısıtlıdır. Tüm bu akademik çalışmaları ortaya koyan akademi dünyasının çoğunlukla

diğer sektörlerde personel işe alımını irdelemesine rağmen, 01/09/2015 tarihli ve 3040 sayılı yazısından önce de cari alımın var olduğu bilgisi ışığında niçin akademik personel alımı ile ilgili bu kadar az çalışma yapıldığı sorusu, üzerine düşünülmesi gereken bir konudur. Yapılan bu çalışmalarda ise “akademik personel” genel olarak ele alınmış, her ne kadar kadro tam olarak belirtilmeyip, kriterler salt akademik çerçevede ele alınmış olsa da, çalışmalarda kullanılan kriterlerden, seçilecek personelin öğretim üyesi alımı amacı için olduğu görülmektedir. Akademik dünyanın temelini oluşturan araştırma görevlisi alımı için ise ulusal yazında herhangi bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Ulusal bilimin konumu ve araştırma görevlilerinin bu konumdaki payı düşünüldüğünde istihdam edilecek adaylarda bazı kriterlerin titizlikle incelenmesi gerektiği anlaşılmaktadır. Arzu edilen nitelikte uygun adayın seçilmesi, doğru yapılandırılmış ve mümkün olduğu seviyede objektif kriterlerden oluşan bir seçim sürecinin oluşmasına bağlıdır (Kabak ve Kazançoğlu, 2012).

Tablo 4. Sektörlerde ÇKKV Yöntemleri ile Personel Seçimi

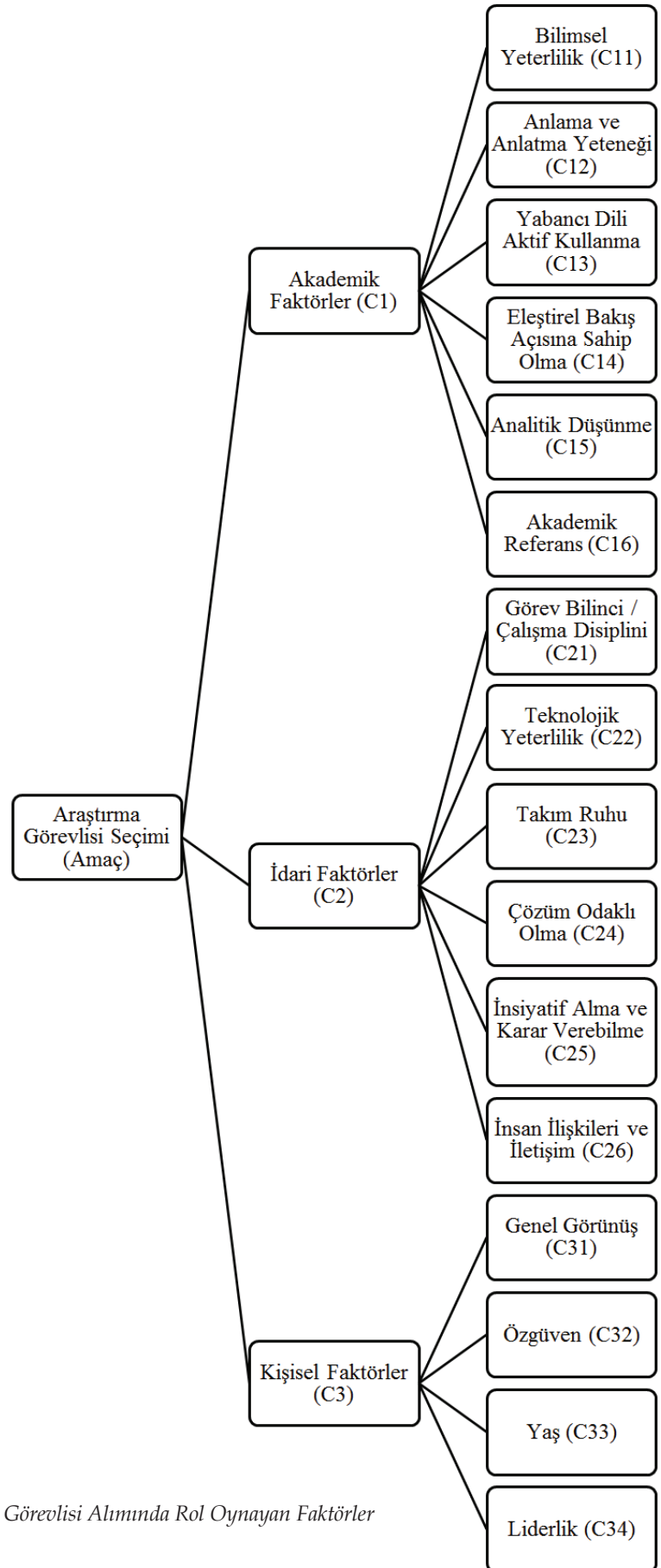
Yazar(lar)	Yıl	Sektör	Seçilen	Yöntem
Dağdeviren	2007	Özel Sektör	İth. Ve İhr. Yöneticisi	Bulanık AHP
Aksakal ve Dağdeviren	2010	Özel Sektör	İdari Personel	DEMATEL, ANP
İbicioğlu ve Ünal	2014	Özel Sektör	İK Yöneticisi	AHP
Eroğlu, Yıldırım ve Özdemir	2014	Özel Sektör	Pzr. ve Muh. Personeli	ORESTE
Özgörmüş, Mutlu ve Güner	2005	Gıda Sektörü	Tedarik Planlama Mühendisi	Bulanık AHP
Koyuncu ve Özcan	2014	Otomotiv Sektörü	Üretim Sorumlusu	AHP, TOPSIS
Yıldız ve Deveci	2013	Teknoloji Sektörü	Mühendis	Bulanık VIKOR
Özbek	2014	STK	Yönetici	Bulanık AHP
Şimşek, Catır ve Ömürbek	2014	Turizm Sektörü	İdari Personel	Bulanık AHP
Demircanlı ve Kundakçı	2015	Spor Sektörü	Futbolcu	AHP, VIKOR
Akar ve Çakır	2016	Lojistik Sektörü	Lojistik Personeli	Bulanık AHP, MOORA

Tablo 5. Eğitim Sektöründe ÇKKV Yöntemleri ile Personel Seçimi

Yazar(lar)	Yıl	Seçilen	Yöntem
Bali ve Gencer	2005	Öğretim Elemanı	Bulanık AHP
Kabak ve Kazançoğlu	2012	Öğretmen	Bulanık AHP
Köse, Aplaç ve Kabak	2013	Akademik Personel	GANP, TOPSIS, ANP, ELECTRE
Ballı	2013	Öğretim Elemanı	Bulanık VIKOR
Rouyendegh ve Erkan	2013	Akademik Personel	Bulanık AHP, Bulanık ELECTRE
Vatansever ve Öncel	2014	Akademik Personel	Bulanık AHP, Bulanık TOPSIS

Yöntem

Araştırma görevlisi YÖK kanunu madde 33'e göre "yükseköğretim kurumlarında yapılan araştırma, inceleme ve deneylerde yardımcı olan ve yetkili organlarca verilen ilgili diğer görevleri yapan öğretim yardımcısıdır" şeklinde tanımlanmaktadır (Sayan, 2014). Bu tanımda geçen yetkili organlar ve diğer görevler ifadeleri, araştırma görevliliği pozisyonu için iş tanımında kargaşa yaratabildiği (Kısa, 2013) ve bir araştırma görevlisinin sadece akademik faaliyetlerde değil, aynı zamanda "diğer" idari faaliyetlerde de bulunabileceği anlaşılmaktadır. Bu çalışmada, üniversitelerin araştırma görevlisi alımında ALES, YDS ve lisans mezuniyet notu dışında göz önünde bulundurulması gereken kriterler literatür taraması sonucunda elde edilmiş ve Şekil 4'de belirtildiği üzere sadece akademik olarak değil, aynı zamanda YÖK'ün tanımında da belirttiği üzere idari ve kişisel faktörler de eklenmek üzere üç ana kriter başlığı altında toplamda 16 kriter olarak belirtilmiştir. Kriterler, hiyerarşik sıraya konularak, araştırma görevlisi alımında ağırlıklarına göre önem verilmesi amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda Analitik Hiyerarşi Süreci yöntemi kullanılarak kriterlerin ikili karşılaştırmalarının yapıldığı anket formu bir kamu üniversitesindeki önemli idari görevi bulunan iki öğretim görevlisi ile yazarlardan öğretim elemanı olanlar tarafından toplamda dört kişi ile doldurularak objektif bir sonuca varmak amaçlanmıştır.



Şekil 4. Araştırma Görevlisi Alımında Rol Oynayan Faktörler

Analitik Hiyerarşi Süreci

Analitik Hiyerarşi Süreci/Prosesi (AHS / AHP) 1977 yılında Thomas L. Saaty tarafından literatüre kazandırılmış çok kriterli karar verme yöntemlerinden biri olup; nitel ve nicel değişkenleri bir arada değerlendirebilmesinin (Koyuncu ve Özcan, 2014) yanında öznel yargılara göre ölçmeye imkân sağlaması nedeniyle araştırmacılar tarafından oldukça yaygın olarak kullanılan bir yöntemdir. Bu yöntemin bu kadar yaygın olmasının diğer nedenleri arasında; kapsamlı, anlaşılır ve karışık karar problemlerine uygun olması ile duyarlılık analizine imkân vermesi bulunmaktadır (Ünal, 2011). Analitik Hiyerarşi Sürecinin dört aksiyomu vardır. Bunlar (Özden, 2008).

1.Aksiyom (Karşılık Olma): Eğer i'inci kriter j'inci kritere göre önem derecesi x ise j'inci kriterin i'inci kritere göre önem derecesi $1/x$ olacaktır. ($a_{ij} = x$ ise $a_{ji} = 1/x$)

2.Aksiyom (Homojenlik): Karşılaştırılmak istenen kriter veya alternatifler benzer karakteristik özelliklere sahip olmalıdır.

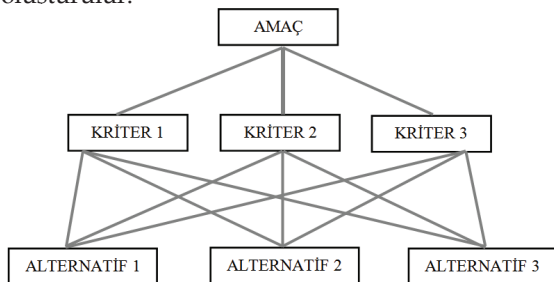
3.Aksiyom (Bağımsızlık): Ana ve alt kriterler arasında herhangi bir ilişki ve bağımlılık durumu olmadığı varsayılır.

4.Aksiyom (Beklenti): Sonuç tablosunda bütün ana kriterler, (varsa) alt kriterler ve (varsa) alternatifler hiyerarşik bir yapıda sıralanır.

Ayrıca Analitik Hiyerarşi Sürecinin temel adımları bulunmaktadır. Bunlar (Saaty, 2008):

1.Adım: Araştırma problemi belirlenir ve gerekli olan bilgiler verilir.

2.Adım: Hiyerarşik yapı belirlenir. Bu yapıdaki amaç, ana kriterler, (varsa) alt kriterler ve yine (varsa) alternatifler belirlenir ve Şekil 5 deki gibi bir yapı oluşturulur.



Şekil 5. Hiyerarşik Yapı

3.Adım: Ana kriterler ve (varsa) alt kriterler için ikili karşılaştırma matrisleri Tablo 6 daki puanlamalar dâhilinde ve AHS'nin birinci aksiyomu esas alınarak oluşturulur.

Tablo 6. Analitik Hiyerarşi Süreci Önem Ölçeği

Önem Derecesi	Tanım	Açıklama
1	Eşit Önemde	Eğer i. kriter j. kriter ile aynı önem derecesine sahipse
3	Daha Önemli	Eğer i. kriter j. kriterden daha önemli ise
5	Çok Önemli	Eğer i. Kriter j. Kriterden çok önemli ise
7	Daha Çok Önemli	Eğer i. Kriter j. Kriterden daha çok önemli ise
9	Kesinlikle Önemli	Eğer i. Kriter j. Kriterden kesinlikle önemli ise
2, 4, 6, 8	Ara Değerler	Eğer karar verici arada kaldıysa

Kaynak: (Triantaphyllou ve Mann, 1995: 3)

4.Adım (Crawford, 1987): İkili karşılaştırma matrislerinde her bir kriterin öncelik vektörü (ağırlığı) elde edilir. Sonrasında alt kriterlerin ağırlıkları, bağlı oldukları ana kriterlerinin ağırlığı ile çarpılarak küresel öncelikleri elde edilir. Bu süreç (varsa) alternatiflerin nihai ağırlıkları hesaplanana kadar devam eder.

$$w_i = \frac{\prod_{j=1}^n a_{ij}^{1/n}}{\sum_{j=1}^n \prod_{j=1}^n a_{ij}^{1/n}} \quad (1)$$

5.Adım: Tutarlılık Analizi yapılır.

$$I_{maks} = \frac{\sum_{i=1}^n \frac{d}{w_i}}{n} \quad (2)$$

$$\text{Tutarlılık İndeksi (TI}_A\text{)} = \frac{I_{maks} - n}{n - 1} \quad (3)$$

$$\text{Tutarlılık Oranı (TO}_A\text{)} = \frac{TI_A}{RI_n^*} \quad (4)$$

Rassal İndeks*

Tablo 7. Rastgele İndeks Sayıları Tablosu

N	1	2	3	4	5	6	7	8	9
RI	0	0	0.58	0.9	1.12	1.24	1.32	1.41	1.45

Kaynak:(Al-Harbi, 2001: 21)

Bulgular

Araştırma neticesinde dört uzman tarafından doldurulan anket formlarındaki sonuçların geometrik ortalamaları alınarak her ana kriter ve alt kriterlerin ikili karşılaştırma matrislerinin en son haliaşağıdaki gibi elde edilmiştir.

Tablo 8. Akademik Faktörler ile İlgili Alt Kriterlerin İkili Karşılaştırma Matrisi

Arş. Gör. Alımı Kriterleri	Bilimsel Yeterlilik (C11)	Anlama ve Anlatma Yeteneği (C12)	Yabancı Dili Aktif Kullanma (C13)	Eleştirel Bakış Açısı (C14)	Analitik Düşünme (C15)	Akademik Referans (C16)	Geo. Ort.	Öncelik Vektörü
C11	1	0,86	1,81	0,67	1,63	3,71	1,36	0,209
C12	1,16	1	4,21	0,61	1,16	3,20	1,49	0,230
C13	0,55	0,24	1	0,67	0,30	2,43	0,63	0,097
C14	1,50	1,63	1,50	1	1,32	1,85	1,44	0,221
C15	0,61	0,86	3,34	0,76	1	1,14	1,07	0,165
C16	0,27	0,31	0,41	0,54	0,88	1	0,50	0,078
Tİ=0,0814			Rİ=1,24			TO=0,07<0,1		

Yukarıdaki tablo; akademik faktörleri (C1) oluşturan bilimsel yeterlilik (C11), anlama ve anlatma yeteneği (C12), yabancı dili aktif kullanabilme (C13), eleştirel bakış açısına sahip olma (C14), analitik düşünme (C15) ve akademik referansa sahip olma (C16) alt faktörlerinin uzman ekip tarafından ikili karşılaştırmasının geometrik ortalamasının alındıktan sonraki halini göstermektedir. Bu gruptaki alt faktörlerin öncelik vektörleri (ağırlıkları) yöntem kısmında belirtilen eşitlik (1) yardımıyla hesaplanmıştır. Bu tabloya göre öncelik vektörü (ağırlığı) en yüksek olan kriter 0,230 ile anlama ve anlatma yeteneğidir. Her bir alt kriterin tutarlılık indeksleri

eşitlik (2 ve 3) yardımıyla elde edilmiş olup; tablonun tutarlılık oranı eşitlik (4) ile hesaplanmış ve 0,07 olarak bulunmuştur.

Tablo 9.'da; idari faktörleri (C2) oluşturan görev bilinci (C21), teknolojik yeterlilik (C22), takım ruhuna sahip olma (C23), çözüm odaklı olabilmek (C24), in-

şiyatif alabilme ve karar verme (C25) ve insan ilişkileri ve iletişim (C26) alt faktörlerinin uzman ekip tarafından ikili karşılaştırmasının geometrik ortalamasının alındıktan sonraki halini göstermektedir. Bu gruptaki alt faktörlerin öncelik vektörleri (ağırlıkları) yöntem kısmında belirtilen eşitlik (1) yardımıyla hesaplanmıştır. Bu tabloya göre öncelik vektörü (ağırlığı) en yüksek olan kriter 0,334 ile çözüm odaklılık olmuştur. Her bir alt kriterin tutarlılık indeksleri eşitlik (2 ve 3) yardımıyla elde edilmiş olup; tablonun tutarlılık oranı eşitlik (4) ile hesaplanmış ve 0,09 olarak bulunmuştur.

Arş. Gör. Alımı Kriterleri	Görev Bilinci (C21)	Teknolojik Yeterlilik (C22)	Takım Ruhu (C23)	Çözüm Odaklı (C24)	İnisiyatif Alabilme (C25)	İnsan İlişkileri (C26)	Geo. Ort.	Öncelik Vektörü
C21	1	3,96	0,88	0,21	0,18	0,16	0,52	0,067
C22	0,25	1	0,76	0,17	0,14	0,13	0,29	0,037
C23	1,14	1,32	1	0,41	0,39	0,67	0,74	0,094
C24	4,79	5,92	2,43	1	1,85	2,59	2,63	0,334
C25	5,66	7	2,54	0,54	1	1	1,95	0,248
C26	6,30	7,45	1,50	0,39	1,	1	1,73	0,220
Tİ=0,1151			Rİ=1,24			TO=0,09<0,1		

Tablo 9. İdari Faktörler ile İlgili Alt Kriterlerin İkili Karşılaştırma Matrisi

Tablo 10. Kişisel Faktörler ile İlgili Alt Kriterlerin İkili Karşılaştırma Matrisi

Arş. Gör. Alımı Kriterleri	Genel Görünüş (C31)	Özgüven (C32)	Yaş (C33)	Liderlik (C34)	Geo. Ort.	Öncelik Vektörü
C31	1	0,27	1,97	0,17	0,55	0,091
C32	3,71	1	6,44	0,29	1,63	0,272
C33	0,51	0,16	1	0,14	0,32	0,054
C34	5,92	3,41	7,30	1	3,48	0,583
C15	0,61	0,86	3,34	0,76	1	1,14
C16	0,27	0,31	0,41	0,54	0,88	1
TI= 0,0426			RI=0,9			TO=0,05<0,1

Yukarıdaki tablo (10) ; kişisel faktörleri (C3) oluşturulan genel görünüş (C31), özgüven (C32), yaş (C33) ve liderlik (C34) alt faktörlerinin uzman ekip tarafından ikili karşılaştırmasının geometrik ortalamasının alındıktan sonraki halini göstermektedir. Bu gruptaki alt faktörlerin öncelik vektörleri (ağırlıkları) yöntem kısmında belirtilen eşitlik (1) yardımıyla hesaplanmıştır. Bu tabloya göre öncelik vektörü (ağırlığı) en yüksek olan kriter 0,583 ile liderlik bulunmuştur. Her bir alt kriterin tutarlılık indeksleri eşitlik (2 ve 3) yardımıyla elde edilmiş olup; tablonun tutarlılık oranı eşitlik (4) ile hesaplanmış ve 0,05 olarak bulunmuştur.

Yukarıdaki tabloda (11); ana faktörlerin öncelik vektörleri (ağırlıkları) yöntem kısmında belirtilen eşitlik (1) yardımıyla hesaplanmıştır. Bu tabloya göre öncelik vektörü (ağırlığı) en yüksek olan kriter 0,726 ile akademik faktörlerdir. Tutarlılık indeksleri eşitlik (2 ve 3) e göre hesaplanmış olup; tablonun tutarlılık oranı eşitlik (4) yardımıyla hesaplanmış ve 0,05 olarak bulunmuştur.

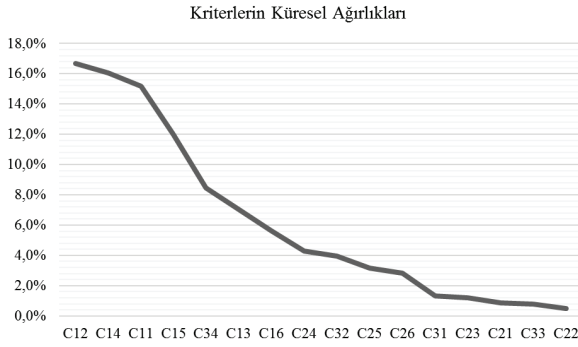
Tablo 12. Sonuç Tablosu

Ana Faktörler	Ana Faktör Ağırlıkları	Alt Faktörler	Alt Faktör Ağırlıkları	Küresel Ağırlıklar	Hiyerarşideki Sırası
		C11	0,209	15,1802%	3
		C12	0,230	16,6890%	1
C1	0,726	C13	0,097	7,0613%	6
		C14	0,221	16,0640%	2
		C15	0,165	11,9934%	4
		C16	0,078	5,6357%	7
		C21	0,067	0,8528%	14
		C22	0,037	0,4767%	16
C2	0,128	C23	0,094	1,2044%	13
		C24	0,334	4,2883%	8
		C25	0,248	3,1769%	10
		C26	0,220	2,8279%	11
		C31	0,091	1,3317%	12
C3	0,146	C32	0,272	3,9580%	9
		C33	0,054	0,7848%	15
		C34	0,583	8,4749%	5
		Toplam		1	

Tablo 11. Ana Faktörlerin İkili Karşılaştırma Matrisi

Ana Faktörlerin İkili Karşılaştırma Matrisi	Genel Görünüş (C31)	Özgüven (C32)	Yaş (C33)	Liderlik (C34)	Geo. Ort.
C1	1	4,49	6,30	3,05	0,726
C2	0,22	1	0,70	0,54	0,128
C3	0,16	1,43	1	0,61	0,146
TI= 0,027			RI= 0,58		TO=0,05<0,1

Tablo 12’de kriterlerin küresel ağırlıkları; her bir kriterin ağırlığı ile bağlı bulunduğu ana kriterin ağırlığıyla çarpılarak hesaplanmıştır.



Şekil 6. Kriterlerin(Faktörlerin) Küresel Ağırlıkları Grafiği

Sonuç tablosunda görüldüğü gibi ana kriterler bazında %72,6 lık ağırlığıyla araştırma görevlisi alımında en önemli kriter akademik olurken; küresel anlamda bakıldığında %16,69 luk ağırlığıyla anlama ve anlatma yeteneği kriteri araştırma amacında en önemli rol oynayan faktör olmuştur. Bu faktörü çok yakından takip eden ve %16,06 lık ağırlığıyla eleştirel bakış açısı kriteri olmuştur. Bu iki faktörü yakından takip eden bir başka faktör ise %15,18 lik ağırlığı ile bilimsel yeterlilik olmuştur. Şekil 6. da açık bir şekilde faktörlerin ağırlıklarının ilk üç kriter için çok yakın olduğu, dördüncü kriterde ise ağırlığın ciddi bir şekilde azaldığını ve bu eğrinin öncelikle dikey yönde, özellikle son beş kriterde ise yatay yönde seyir izlediği görülmektedir. Ayrıca, 16 kriter içinde sona kalan üç kriterin ağırlıklarının “önemsiz” sayılacak kadar az ve birbirine yakın olduğu görülmektedir. Bu faktörler idari ve kişisel faktörler grubunda yer alıp; %1 den az önem derecesine sahip olan görev bilinci, teknolojik yeterlilik ve yaş kriterleridir.

Tartışma ve Sonuç

Bu araştırma, merkezi atamanın kaldırıldığı ve cari alımın üniversiteler için zaruri olduğu günümüz koşullarında, ülkedeki bilimsel durumu da göz önünde bulundurarak akademik personelin %31 ini oluşturan araştırma görevlilerinin alımında hangi faktörlerin daha etkili olduğunu belirlemek için yapılmıştır. Bu amaç ışığında yazarlar ve önemli idari görevleri bulunan akademik personelden oluşan dört kişilik bir ekibin farklı zaman ve mekânlarda ikili karşılaştırma yaptığı AHP yöntemi kullanılmıştır.

Bu bağlamda, araştırma görevlisi seçiminde en önemli faktörün, ana faktör çerçevesinde üstün ağırlıkla (%76) akademik faktör olması, araştırma görevlilerinin salt idari görev yaptırılması için işe alınmadığı, aksine ideal olacak şekilde “bilim üretmesi” adına istihdam edildiği görülmektedir. Küresel ağırlıklar bazında bakıldığında ise en önemli faktör daha önceki çalışmalarla (Bali ve Gencer, 2005; Köse, Aplaç ve Kabak, 2013) aynı sonucu veren anlama ve anlatma yeteneği olmuştur. Bir araştırma görevlisinin her şeyden önce sahip olması gereken bilim adamı olabilme ve öğretmenlik vasfı için; araştırmacı ruhuna sahip olması, okuduğunu anlayabilmesi, anladığını da sınıfta karşısındaki öğrencisine, kongrede ya da toplantıda ise karşısındaki diğer öğretim elemanlarına anlatabilmesinin önemi büyüktür. Bununla birlikte diğer iki önemli kriterler sırasıyla eleştirel bakış açısına sahip olma ve bir başka çalışmayla (Bali, 2013) uygun düşen bilimsel yeterliliklerdir. Pratikte bu üç kriter, bir akademisyende “olmazsa olmaz” özelliklerdir. Alanındaki çalışmalar, gelişmeler ve bilgiler hakkındaki çalışmaları anlamakta zorluk çeken bir akademisyenin bilimsel yeterlilik seviyesi gereksinimleri karşılayamayacaktır. Ayrıca eleştirel bir bakış açısına sahip olmayan bir akademisyen, bir konu hakkında bilimsel çerçevede araştırmadan pozitivist olarak gördüğü ya da duyduğu bilgiye kanacak ve bu bilginin doğruluğunu sorgulamayacaktır. Sorgulamaktan ve eleştirmekten yoksun bir akademisyenin de literatürdeki bir eksiklik hakkında sezgi gücü çökmesinden dolayı bilime herhangi bir katkısı olmayacaktır.

Giriş kısmında açıklandığı gibi ülkemiz bilim adamlarının sayısının nicelik olarak yeterli olduğu, fakat ürettikleri “bilim”in sayısına bakıldığında ise nitelik bağlamında aynı yeterlilikte olmadığı görülmektedir. Yapılması gereken ise bu mesleği tercih edenlerden, bu kervana katılmaya yatkın olanları değil; aksine bilime katkı yapacak, aynı zamanda çalıştığı kurumdaki idari sorumlulukları da yerine getirecek, duruşuyla öğrencilere ve meslektaşlarına örnek olacak araştırma görevlilerini bilim dünyasına kazandırmak olacaktır.

Çalışmanın bazı kısıtları bulunmaktadır. Bunlardan ilki, çalışma kapsamındaki kriterleri sadece bir

üniversitedeki dört kişilik bir ekibin puanlamış olmasıdır. Bu yüzden çalışmanın sonuçları bir başka ildeki bir başka üniversite için de genellenmesi çok doğru olmayacaktır. İkinci olarak, kriterler arasında herhangi bir ilişkinin olmadığı varsayımı ile kriterler sıralanmıştır. Bundan sonraki çalışmalarda bu kriterler yeniden revize edilebilir. Ayrıca ikili karşılaştırma öncesinde kullanılan yöntem DANP olarak değiştirilerek, kriterler arasındaki ilişki dikkate alınarak sıralama yapılabilir.

Kaynakça

Akar, G. S. ve Çakır, E. (2016). Lojistik Sektöründe Bütünleştirilmiş Bulanık AHP-MOORA Yaklaşımı ile Personel Seçimi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 14(2), 185-199.

Aksakal, E. ve Dağdeviren, M. (2010). ANP ve DEMATEL Yöntemleri ile Personel Seçimi Problemine Bütünleşik Bir Yaklaşım. *Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Der.*, 25(4), 905-913.

Al-Harbi, K. M. (2001). Application of the AHP in Project Management. *International Journal of Project Management*, 19, 19-27.

Bali, Ö. (2013). Bulanık Boyut Analizi ve Bulanık VIKOR ile Bir ÇNKV Modeli: Personel Seçimi Problemi. *KHO Bilim Dergisi*, 23(2), 125-149.

Bali, Ö. ve Gencer, C. (2005). AHP, Bulanık AHP ve Bulanık Mantıkla Kara Harp Okuluna Öğretim Elemanı Seçimi. http://w3.gazi.edu.tr/~ctemel/bali&gencer_2005.pdf Erişim Tarihi: 19.10.2016.

Crawford, G. B. (1987). The Geometric Mean Procedure for Estimating the Scale of a Judgement Matrix. *Mathl Modelling*, 9 (3-5), 327-334.

Dağdeviren, M. (2007). Bulanık Analitik Hiyerarşi Prosesi ile Personel Seçimi ve Bir Uygulama. *Gazi Üniv. Müh. Mim. Fak. Der.*, 22(4), 791-799.

Demircanlı, B. ve Kundakçı, N. (2015). Futbolcu Transferinin AHP ve VIKOR Yöntemlerine Dayalı Bütünleşik Yaklaşım ile Değerlendirilmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 30 (2), 105-129.

Eroğlu, E., Yıldırım B. F. ve Özdemir M. (2014). Çok Kriterli Karar Vermede Oreste Yöntemi ve

Personel Seçiminde Uygulanması. *İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi*, 76, 81-95.

Türkiye Yayın İstatistikleri (Web of Science) <http://ulakbim.tubitak.gov.tr/tr/hizmetlerimiz/turkiye-yayin-istatistikleri-isi-wos-turkiye-adresli>. Erişim Tarihi: 25.10.2016

Türkiye Yayın İstatistikleri (Scopus) <http://ulakbim.tubitak.gov.tr/tr/hizmetlerimiz/turkiye-yayin-istatistikleri-scopus-turkiye-adresli-yayin-ve-makale-sayisi>. Erişim Tarihi: 25.10.2016

T.C. Yüksek Öğretim Kurulu Basın ve Halkla İlişkiler Müşavirliği 22.09.2015 Tarihli Yazı http://www.yok.gov.tr/documents/10279/0/Oyp_kaldirilma_karari_220915.pdf/55dcda8e-9f98-4a25-b9e5-f4ce81b21526. Erişim Tarihi: 29.10.2016

Yüksek Öğretim Bilgi Yönetim Sistemi Öğretim Elemanı İstatistikleri <https://istatistik.yok.gov.tr/> Erişim Tarihi: 26.10.2016

İbicioğlu, H. ve Ünal, Ö. F. (2014). Analitik Hiyerarşi Prosesi ile Yetkinlik Bazlı İnsan Kaynakları Yöneticisi Seçimi. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 28(4), 55-78.

Kabak, M. ve Kazançoğlu, Y. (2012). Bulanık Analitik Hiyerarşi Yöntemiyle Öğretmen Seçimi ve Bir Uygulama. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İİBF Dergisi*, 14(1), 95-111.

Karasar, N. (2013). Bilimsel Araştırma Yöntemi. Ankara: Nobel Yayıncılık, 25. Basım.

Kısa, N. (2013). Araştırma Görevlilerinin Metaforik Algıları: Kim Onlar? Kim Olmalılar?. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 47-66.

Koyuncu, O. ve Özcan, M. (2014). Personel Seçim Sürecinde Analitik Hiyerarşik Süreci ve TOPSIS Yöntemlerinin Karşılaştırılması: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32(2), 195-218.

Köse, E., Aplak, H. S. ve Kabak, M. (2013). Personel Seçimi için Gri Sistem Teori Tabanlı Bütünleşik Bir Yaklaşım, *Ege Akademik Bakış*, 13(4), 461-471.

Özbek, A.(2014). Yöneticilerin Çok Kriterli Karar Verme Yöntemi ile Belirlenmesi. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 24, 209-225.

Özden, Ü. H.(2008). Analitik Hiyerarşi Yöntemi ile İlkokul Seçimi. *Marmara Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, 24(1), 299-320.

Özgörmüş, E., Mutlu,Ö. veGüner H. (2005). Bulanık AHP ile Personel Seçimi. *V. Ulusal Üretim Araştırmaları Sempozyumu*, İstanbul Ticaret Üniversitesi,111-114.

Rouyendegh, B. D. &Erkan,T. E. (2013). An Application of the Fuzzy ELECTRE Method for Academic Staff Selection. *Human Factors and Ergonomics in Manufacturing & Service Industries*, 23(2), 107-115.

Saaty, T. L.(2008). Decision Making with the Analytic Hierarchy Process.Int. *J. Services Sciences*, 1(1), 83-98.

Sayan, İ. Ö.(2006). Türkiye’de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64 (1), 201-245.

Şimşek, A., Catır,O. veÖmürbek,N. (2014). Turizm Sektöründe Bulanık Analitik Hiyerarşi Süreci ile Personel Seçimi. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33(2), 147-169.

Tekin, M. ve Çiftçi,M. (2006). Bilgi Toplumuna Geçişte Uzun Dönemli Akademik Personel Arz-Talep Uyumsuzluğu Ekseninde Türkiye’nin Servis Ekonomisine Adaptasyon Kabiliyeti Üzerine Düşünceler. *Maliye Araştırmaları Merkezi Konferansları*, 20-52.

Triantaphyllou, E. &Mann,S. H. (1995). Using the Analytic Hierarchy Process for Decision Making in Engineering Applications: Some Challenges. *International Journal of Industrial Engineering:Applications and Practice*, 2(1), 35-44.

Ünal, Ö. F.(2011). Analitik Hiyerarşi Prosesi ve Personel Seçimi Alanında Uygulamaları.*Akdeniz Üniversitesi Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 3 (2), 18-38.

Vatansever, K. &Öncel,M. (2014). An Implementation of Integrated Multi-Criteria Decision Making Techniques for Academic Staff Recruitment. *Journal of Management, Marketing andLogistics*, 1(2), 111-125.

Yıldız, A. veDeveci,M. (2013). Bulanık VIKOR Yöntemine Dayalı Personel Seçim Süreci. *EgeAkademik Bakış*, 13(4), 427-436.

