İşletme Fakültesi Dergisi, Cilt 20, Sayı 2, 2019, 403-429

Gönderilme Tarihi: 19 Ağustos 2019 doi: 10.24889/ifede.606512
Kabul Tarihi: 23 Eylül 2019

SOSYAL BİLİMLER ALANINDA ÇALIŞAN AKADEMİSYENLERİN YETKİNLİKLERİNİ BELİRLEMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA

Olca SÜRGEVİL DALKILIÇ*, Buket KILIÇ, Ebru TOLAY*****

ÖZ

Bu çalışmada, sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin sahip olmaları gereken yetkinliklere ilişkin bir yetkinlik listesi geliştirmek amaçlanmaktadır. Bu amaç doğrultusunda, 2001-2015 yılları arasında TÜBA ve TÜBİTAK ödülü almış 30 akademisyen ile mülakatlar yapılmış ve elde edilen veriler içerik analizi ile değerlendirilmiş ve 36 yetkinlik tespit edilmiştir. Bu yetkinlikler; bilimsel, mesleki, kişisel ve ilişkisel yetkinlikler olmak üzere dört yetkinlik grubu altında sınıflandırılmıştır. Bilimsel yetkinlikler kategorisi altında en fazla düşünme becerileri, bilimsel yeterlilik ve özgün araştırma soruları belirleyebilme yetkinliklerine vurgu yapılmıştır. Mesleki yetkinlikler kategorisi altında; araştırma ve öğrenme, sunum yapma ve yazma yetkinliklerine sıklıkla vurgu yapılmıştır. Kişisel yetkinlikler kapsamında en sık değinilen yetkinlikler planlı ve disiplinli olma ile sabır ve kararlılıktır. İlişkisel yetkinlikler kapsamında ise kültürlerarası etkileşim kurabilme ve takım üyeleri ile yakın ilişkiler geliştirme yetkinlikleri öne çıkmıştır.

Anahtar Sözcükler: *Akademisyenlik, Yetkinlik, Kariyer Başarısı, Sosyal Bilimler*

A RESEARCH TO DETERMINE THE COMPETENCIES OF ACADEMICIANS WORKING IN THE FIELD OF SOCIAL SCIENCES

ABSTRACT

In this study, it is aimed to develop a competency list related to the competencies of the academicians working in the field of social sciences. In this context interviews were conducted with 30 academicians who had TUBITAK and TUBA awards between the years of 2001-2015 and the data was analysed by content analysis and 36 competencies were determined. These competencies were categorized in four competency group as scientific competencies, professional

***** Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: olca.surgevil@deu.edu.tr,
http://orcid.org/ 0000-0002-7667-8104
******Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Programı Doktora Öğrencisi, İzmir, E-posta: buketkilic@outlook.com.tr,
http://orcid.org/0000-0002-4407-500X
******* Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, İzmir, E-posta: ebru.tolay@deu.edu.tr,
http://orcid.org/0000-0001-5363-8823

competencies, personal competencies, and relational competencies. In the category of scientific competencies; thinking skills, scientific efficiency and identifying original research questions are mentioned most. In the category of professional competencies; research and learning, presentation and writing competences are emphasized. In the category of personal competencies, the most frequently mentioned competencies are being planned and disciplined, and patience and determination. In the category of relational competencies, establishing intercultural interaction and developing close relations with team members are emphasized.

Keywords: *Academicianship, Competency, Career Success, Social Sciences*

GİRİŞ*

Akademisyenlik mesleğinin, geleneksel olarak, araştırma, öğretme ve hizmet olmak üzere üç farklı etkinliğinden bahsedilebilir. Bu etkinlikler iki temel grupta sınıflandırılmaktadır: İlk grupta bilginin keşfi, entegrasyon, uygulama ve öğretim yer alırken ikinci grupta öğretme, araştırma, yönetim ve toplum hizmeti yer almaktadır (Odabaşı, Fırat, İzmirli, Çankaya ve Mısırlı, 2010: 131, 138). Akademisyenlerin araştırma, eğitim ve öğretim, hizmet etkinlikleri sorumluluklarının yanı sıra adil, dürüst ve etik davranış sergilemeleri, düşünceleri özgürce ifade etmeleri ve uzmanlık alanlarıyla ilgili bilgilerini sürekli geliştirmeleri de önemli görülmektedir (Arıkan ve Yılmaz-Demir, 2009: 202; Boyer, 1990: 28).

Akademisyenlerin kariyer başarısını etkileyen faktörlerden bazıları; araştırma verimliliği, öğretme başarısı, düşük stres, iş tatmini, kariyer bağlılığı (Stupnisky, Weaver-Hightower ve Kartoshkina, 2015: 369), makale yazmak, bildiri sunmak, ödüllü yayın yapmak, ödüller kazanmak (Bostock, 2014: 8, 85) şeklinde sıralanmaktadır. Öğretme, liderlik, araştırma, zaman yönetimi gibi becerilerin (McCabe ve McCabe, 2010) ve çalışma gruplarını yönlendirme, ödüllü yayın yapma, ödüller kazanma gibi özelliklerin (Sutherland, 2015: 6) akademisyenlerin performanslarını, alana yaptıkları katkı düzeylerini ve kariyer başarılarını yükseltmesi beklenmektedir.

Akademisyenlerin başarılarına katkı sağlayan bu özellikler çoğu zaman, onların yetkinlikleri ile temellendirilmektedir. Literatür incelendiğinde yetkinlik kavramının bir kişinin üstün performans

*Bu çalışmanın gerçekleşmesine katkı veren akademisyenlere teşekkür ederiz.

göstermesi için temel sağlayan girdiler ya da yüksek performans göstermesini sağlayan öğrenme çıktıları olmak üzere iki farklı açıdan tanımlandığı görülmektedir (Hoffmann, 1999: 275). Akademisyenlerin de performanslarını ve kariyer başarılarını etkileyebileceği düşünülen yetkinliklerin belirlenmesi önemli görülmektedir. Kuşkusuz akademisyenler birçok farklı alanda çalışmaktadır ancak bu çalışmada sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin yetkinliklerine odaklanılmış ve bir yetkinlik listesi ortaya koymak amaçlanmıştır. Bu doğrultuda, 2001-2015 yılları arasında TÜBA ve TÜBİTAK ödülü almış akademisyenlerle mülakatlar yapılmıştır.

Bu çalışmada öncelikle kavramsal çerçeve kısmında kısaca yetkinlik kavramına değinilmekte ve sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin yetkinliklerinin belirlenmesinin neden önemli olduğu tartışılmakta ve ardından çalışmanın yöntemi hakkında bilgi verilmekte, bulgular listelenmekte ve ulaşılan yetkinlik listesi tanıtılmaktadır.

KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Yetkinlikler, çalışanların olağanüstü performans sergilemeleri için onları başka insanlardan ayırt eden bilgi, beceri, tutumlar şeklinde tanımlanmaktadır (Budak, 2013: 57). Başka bir deyişle yetkinlikler; bir görevi başarıyla sonuçlandırmak adına üstlenilen kritik sorumlulukları gerçekleştirmeye yarayan önemli davranışlar ve davranışsal göstergelerdir (Flanagan, 1954: 2; Shippmann vd., 2000: 706). McClelland (1973), Boyatzis (1982), Spencer ve Spencer (1993) ile Mirabile (1997)'nin tanımlarına göre ise yetkinlik; yapılan iş ile ilgili üstün performans göstermek için gerekli olan bilgi, beceri, davranış, kişisel özellik, benlik, sosyal rol, güdü gibi unsurlar olarak ifade edilmektedir.

Akademisyenlerin performanslarını etkileyebileceği düşünülen yetkinliklerin tespit edilmesi, sınıflandırılması ve listelenmesi gerekli ve yararlı bir yaklaşım olarak görülmektedir. Belirlenen yetkinliklerin listelenmesinden oluşan "yetkinlik listeleri", geliştirildiği kuruma ve benzeri diğer kurumlara fayda sağlamakta (Campion vd., 2011: 245); bu listeler aracılığıyla akademisyenlerin işe alım, kariyer planlama, performans değerlendirme, ücretlendirme, eğitim ve geliştirme gibi insan kaynakları süreçlerine yetkinlik temelli bir yaklaşım geliştirmek mümkün olmaktadır (Kılıç ve Sürgevil, 2017: 221).

Yetkinliklerin belirlenmesi örgütsel düzeyde; çalışanların işe alımları, performanslarının değerlendirilmesi, eğitim ve geliştirme faaliyetlerinin saptanması ve aynı zamanda kariyer gelişimleri için önemli görüldüğü gibi (Klein, 1996: 31); kişisel düzeyde başarıya da katkı

sağlamaktadır. Akademisyenlerin genel olarak sahip olması gereken özellikleri belirlemek mümkün olmakla birlikte; farklı alanlarda uzmanlaşan akademisyenlerin farklı niteliklere sahip olabilecekleri de düşünülebilir. Nitekim, akademisyenlerden görevlerini gerçekleştirebilmeleri için kendilerinden beklenen yetkinliklerin farklılaşabileceği belirtilmektedir (Ghani, Shahadan ve Liew, 2013: 43).

Literatürde ve uygulamada farklı meslek grupları için oluşturulan yetkinlik sınıflamaları bulunmasına rağmen, ülkemizde sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenler bağlamında bir yetkinlik listesi çalışmasına rastlanmamıştır. Bu doğrultuda yazarlar tarafından konuyla ilgili bir araştırma dizisi planlanmış (Kılıç ve Sürgevil, 2016; 2017); bu araştırma dizisinin ilk basamağında literatür incelemesi ve uzman görüşleri ışığında akademisyenler için bir yetkinlik listesi önerilerek yayınlanmıştır (Kılıç ve Sürgevil, 2017). Literatür incelemesi sonucunda elde edilen ve yayınlanan ilk çalışmada sunulan yetkinlikleri tamamlayıcı ve/veya destekleyici yetkinliklere ulaşmak ve sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlere özgü daha derinlemesine ve spesifik bilgilere ulaşmak amacıyla, çalışmanın ikinci basamağı tasarlanmış ve gerçekleştirilmiştir. Bu makale kapsamında, örneklem olarak belirlenen TÜBA ve TÜBİTAK ödülü almış olan akademisyenler ile gerçekleştirilen bir araştırma aracılığıyla ayrı bir yetkinlik listesi çalışması yapılmıştır. Elde edilen bulgular sonucunda, ödül almış akademisyenler tarafından dile getirilen yetkinlikler, dört ayrı grup altında sınıflandırılmış ve böylece sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerde bulunması gereken yetkinliklere ilişkin kapsamlı bir listeye ulaşılmıştır.

Türkiye'de sosyal bilimler alanı, somut bilgi üretemediği ve özel nitelik gerektirmediği yönündeki imajıyla diğer alanlara kıyasla daha olumsuz değerlendirilmektedir (konuyla ilgili kapsamlı tartışma için bknz: Esgin ve Arslan, 2011). Nitekim ülkemizde sosyal bilimler alanındaki akademisyenler sayıca artsa da alandaki bilimsel bilgi üretiminin göreceli olarak azlığı dikkat çekmektedir. Tübitak-Ulakbim bilimsel yayın performans raporuna (2004-2014) göre, Türkiye'de toplam bilimsel yayın sayısının sadece %8,7'si Sosyal Bilimler'e ait yayınlardan oluşturmaktadır. Bu oran mühendislik alanı için %27, tıp alanı için %40, temel bilimler alanı için %30 şeklindedir. Bu durum sosyal bilimler alanına özgü çalışma koşulları ile alandaki akademisyenlerin yetkinlikleri üzerinde düşünmeyi gerekli kılmaktadır. Bu doğrultuda, bilimsel bilgi üretimine katkı verme gibi somut ölçütlerle değerlendirilerek ödül almış olan akademisyenlerin ifadelerinden ortaya çıkan yetkinliklerin, sosyal bilimler alanının gelişimi

ve bilgi üretimi açısından önemli olduğu düşünülmektedir. Bu kavramlar ve düşünceler ışığında gerçekleştirilen çalışmanın yöntemi ve bulgularına aşağıda yer verilmektedir.

YÖNTEM

Bu çalışmada, sosyal bilimler alanında TÜBA ve TÜBİTAK ödülü alan akademisyenlere özgü yetkinliklerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Betimsel çalışma yöntemi benimsenerek gerçekleştirilen bu çalışmada; amaçsal (yargısal) örnekleme türlerinden ölçüt örnekleme (ölçüt; ödül kazanmış olma) kullanılarak, ulaşılması beklenen yetkinlikleri barındırdığı varsayılan ve evrenin genelini yansıttığı düşünülen kişiler çalışma örneklemine dahil edilmiştir (Koçak ve Arun, 2006: 6; Özdemir, 2013: 95-96; Özen ve Gül, 2007: 414). Bu çalışmada araştırma evreni, ödül almış akademisyenler olarak belirlenmiş olup örneklemi ise TÜBA ve/veya TÜBİTAK ödülleri almış akademisyenler oluşturmuştur. Çalışma kapsamında akademisyenlerin aldıkları ödüller, başarının nesnel ölçütlerinden biri olarak değerlendirilmiştir.

Örnekleme dahil edilen akademisyenlerde Sosyal Bilimler ödül kategorisi alanına odaklanılmıştır. Bu bağlamda, 2001-2015 yılları arasında Sosyal Bilimler, İdari Bilimler, İktisadi/İdari/Sosyal Bilimler, İktisat, Ekonomi, Ekonometri, Yönetim Bilimleri, Yönetim ve Organizasyon, Siyaset Bilimi, Siyaset Bilimleri, Siyasal Bilimler, Tarih, Ekonomi, Psikoloji, Sosyal Psikoloji alanlarında TÜBA (GEBİP) ve Sosyal Bilimler alanında TÜBİTAK (Bilim Ödülü, Teşvik Ödülü, Özel Ödülü) ödülleri almış akademisyenler araştırma örneklemi olarak kabul edilmiştir.

Ödül alan akademisyenler Tüba ve Tübitak web sitelerindeki (Bknz: Tüba Gebip Kazananlar Listesi, Tübitak Ödül Alanlar Listesi) bilgilerden yola çıkılarak listelenmiştir. Ödül almış olup kariyer yaşamına akademisyen olarak devam etmeyen 6 kişi örnekleme dahil edilmemiştir. Örnekleme ilişkin bilgiler Tablo 1'de yer almaktadır.

Tablo 1: Örneklemin Ödül Açısından Dağılımı

Ödül Kategorileri	**Sadece TÜBA**	**Sadece TÜBİTAK**	**TÜBİTAK ve TÜBA**	**Toplam**
TÜBİTAK (Bilim Ödülü)	-	1	3	4
TÜBİTAK (Teşvik Ödülü)	-	9	4	13
TÜBİTAK (Özel Ödülü)	-	1	1	2
TÜBA (GEBİP)	56	-	-	56
Toplam				**75**

Örneklemde yer alan akademisyenlerin iletişim bilgilerine ulaşılarak bir veritabanı oluşturulmuştur. Öncelikle katılımcılara e-posta aracılığıyla katılım daveti gönderilmiş ve katılım durumları ile ilgili geribildirim alınmıştır. Ulaşılmaya çalışılan 75 akademisyenin 28'inden yanıt alınamamış; iletişim kurulan 17 kişi çalışmaya katılamayacaklarını, 30 kişi ise çalışmaya katılabileceklerini ifade etmişlerdir. Bu akademisyenlerin akademik ünvanlarına ve cinsiyetlerine göre dağılımları ise Tablo 2'de sunulmaktadır.

Tablo 2: Örneklemin Unvan ve Cinsiyet Açısından Dağılımı

Unvan	**Kadın**	**Erkek**	**Toplam**
Prof. Dr.	6	7	13
Doç. Dr.	7	6	13
Dr. Öğr. Üyesi	1	2	3
Dr.	1	-	1
Toplam	15	15	30

Çalışmada, verilerin toplanması için katılımcılar ile mülakatlar gerçekleştirilmiş ve bu mülakatlarda yarı-yapılandırılmış soru formu kullanılmıştır. Katılımcıların kendi seçimleri ile verecekleri yanıtlara ulaşılmak istendiğinden kendilerine açık uçlu sorular yöneltilmiş ve araştırma konusuyla doğrudan ilgili olan soruların bir bütünlük arz etmesine özen gösterilmiştir (Güven, 2006: 107, 117). Katılım talebini olumlu yanıtlayan 30 akademisyenin uygun oldukları tarih ve saatler belirlenerek görüşme planları hazırlanmış ve 2016 yılı Mart-Nisan aylarında görüşmeler gerçekleştirilmiştir. En kısa görüşme süresi 14 dakika, en uzun görüşme süresi ise 45 dakika olmuştur. Mülakatlar sırasında katılımcılardan sözlü onay alınarak görüşmeler ses kaydı şeklinde saklanmıştır.

Mülakatlardan elde edilen veriler içerik analizine tabi tutulmuştur. Analiz birimi cümle ve paragraflar olmak üzere her katılımcının tüm ifadeleri incelenerek en küçük birimler halinde sınıflandırılmış ve alt başlıklar ile isimlendirilmiştir. Bu alt başlıklar incelenerek yoğunlukta olanlar gruplandırılmış ve bu ifade gruplarına yetkinlik grupları isimleri verilmiştir.

Çalışmanın güvenilirliği, belirlenen kodlama kuralları çerçevesinde iki araştırmacı/kodlayıcı tarafından kodlanan içeriklerin birbirini tutması

(reproducibility) ile sağlanmış ve aynı kodlayıcının birden çok kez kodlama yapması (stability) ile desteklenmiştir (Weber, 1990: 17). Görüşmeler, tüm akademisyenler ile tek bir görüşmeci tarafından gerçekleştirilmiştir. Katılımcılara, akademisyenlik yapmalarını kolaylaştıran kişisel özellikleri ve mesleki sorumluluklarını gerçekleştirirken başarılı olmalarını sağlayan niteliklerine ilişkin sorular yöneltilmiştir.

Çalışmada ayrıca sosyal bilimler alanında çalışan farklı akademisyenlerden uzman görüşleri alınarak, çalışmanın tutarlılığının artırılması hedeflenmiştir. Buna göre, ifadelerle yetkinlik gruplarının uyum sağlayıp sağlamadığı ve ifadeleri temsil eden isimlerin uygunluğu, sosyal bilimler alanında akademisyen olarak çalışan üç kişi tarafından ayrıca değerlendirilmiştir.

Görüşmelerden elde edilen verilerin kodlanması, kodlanan verilerin araştırmacılar tarafından ayrı ayrı kontrolü, sınıflandırılması, elde edilen gruplar açısından verilerin tekrar değerlendirilmesi, farklı uzmanlar tarafından yapılan ifade-yetkinlik grupları-isim uyumları çalışmalarının ardından elde edilen yetkinlik listesi aşağıda sunulmaktadır.

BULGULAR

Araştırmanın bulguları sunulurken, öncelikle katılımcıların yetkinliklerinin oluşmasına girdi sağladığını belirttikleri temel özellikler (eğitim ve yabancı dil bilgisi) ve söz konusu yetkinliklerin temel çıktısı (nitelikli yayın-akademik başarı ve ödül alma) hakkındaki ifadeler aktarılmakta, ardından akademisyenlerin yetkinliklerine ilişkin sınıflandırmaya yer verilmektedir. Katılımcı ifadelerinin başında yer alan [K] kodu ve numaralar, katılımcıları temsil etmekte, gizlilik prensibi gereği katılımcı isimleri yerine bu kodlar kullanılmaktadır.

Araştırmaya katılan akademisyenlerin kendilerine ilişkin tanımlamalarında, öncelikle aldıkları yüksek nitelikli eğitime ve yabancı dil bilgisine işaret ettikleri görülmektedir. Temel bir girdi şeklinde düşünülebilecek bu özellikler bilimsel, mesleki, kişisel ve ilişkisel diğer yetkinliklerle birleştiğinde yüksek kaliteli yayınlar yapmayı ve beraberinde kariyer başarısı ile ödül almayı getirmektedir.

Akademisyenlerin özellikle doktora eğitimlerini "dünya standartlarında [K28]", "prestijli okullarda [K1]" aldıklarını belirttikleri görülmektedir. Temel şart olarak tanımlanan eğitim için bir katılımcı şu ifadeyi kullanmıştır: "Yurt dışında eğitim, yurt içinde eğitim; ama eğitim! Nereye giderseniz gidin size bilimsel kriterlere göre en iyi eğitimi verecek olan, aynı oranda başarıyı getiriyor." [K25]

Akademisyenler için yabancı dil (İngilizce) bilgisi ise "mesleğin kalbi [K29]" ve "bilimsel gelişmelerin ortak dili [K28]" şeklinde tanımlanmakta; bilimsel alanla ilgili gelişmeleri ve literatürü takip edebilmek için temel gereklilik olarak vurgulanmakta ve alana hakim olma ile ilişkilendirilmektedir.

Bu iki temel şart olarak kabul edilen özellikler dışında, sosyal bilimler alanında ödül almış akademisyenlerin performans etkinlik kriteri olarak nitelikli yayın yapmaya işaret ettikleri görülmektedir. Katılımcılar nitelikli yayın yapmayı doğrudan ve tamamen "akademik başarı [K17]" ile ilişkilendirmektedir. Katılımcılar, kaliteli ve yüksek nitelikli yayınlar yapma (alanında öncü bilimsel dergilerde yayınlanan, atıf alan ve etki faktörü-gücü yüksek olan çalışmalar) unsurunu aynı zamanda evrensel-uluslararası düzeyde iş yapma amacıyla ilişkilendirmektedir: "TÜBA ödülü alan akademisyenlerde ve kendimde gördüğüm en önemli özellikler, bir kere evrensel yani uluslararası düzeyde bir iş çıkarabilmek amacı. Sadece bulunduğun yere, kurumuna, kendi çıkarına ve ünvanına yönelik değil ama gerçekten uluslararası düzeyde tanınan, atıf alan, bilinen, eleştirilen veya feyz edilen işler ortaya çıkarma derdinde oldum hep." [K15]

Bu açıklamalardan sonra, aldıkları yüksek nitelikli eğitim ve yabancı dil bilgileriyle yetkinliklerini birleştiren, yüksek nitelikli yayınlar yaparak akademik başarıyı elde eden ve ödül alan akademisyenlerin temel yetkinliklerine ilişkin sınıflandırmaya aşağıda yer verilmektedir. İncelenen veriler sonucunda, dört yetkinlik grubu ortaya çıkmıştır. Bunların isimleri ve özellikleri aşağıdaki gibi belirtilebilmektedir:

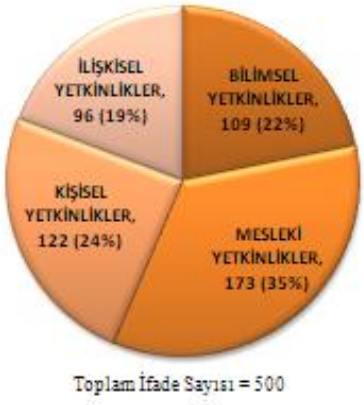
1.Yetkinlik Grubu– Bilimsel Yetkinlikler: Akademisyenlik mesleği için temel şart olduğu ifade edilen yetkinliklerdir.

2.Yetkinlik Grubu– Mesleki Yetkinlikler: Mesleği yerine getirirken süreç boyunca gerekli olduğu ifade edilen yetkinliklerdir.

3.Yetkinlik Grubu– Kişisel Yetkinlikler: Bireysel ve karakteristik özellikleri temsil ettiği ifade edilen yetkinliklerdir.

4.Yetkinlik Grubu– İlişkisel Yetkinlikler: Akademisyenler, öğrenciler, çalışma arkadaşları vb. ile yapılan ortak işlerde veya takım çalışmalarında gerekli olduğu ifade edilen yetkinliklerdir.

Yetkinlik grupları çerçevesinde katılımcıların ifade sayıları ve ifade sıklıkları Şekil 1'de sunulmaktadır.



Şekil 1: Akademisyenlerin Yetkinlik Gruplarına İlişkin İfadelerinin Oransal Dağılımı

Şekil 1'den de görüldüğü üzere, katılımcı ifadelerinde (500 ifadenin 173'ü olmak üzere) oransal olarak (%35) en fazla mesleki yetkinliklere vurgu yapılmıştır. Bunu %24 ile kişisel, %22 ile bilimsel ve %19 ile ilişkisel yetkinlikler izlemektedir.

Bu çalışma kapsamında 4 yetkinlik grubu için toplam 36 yekinlik ortaya konulmuştur. Bu dört yetkinlik grubunu oluşturan alt yetkinliklerin isimleri ve sayılarını içeren liste ise Tablo 3'te sunulmaktadır.

Tablo 3: Akademisyenlerin Yetkinlikleri

I. Bilimsel Yetkinlikler (5)	II. Mesleki Yetkinlikler (11)	III. Kişisel Yetkinlikler (12)	IV. İlişkisel Yetkinlikler (8)
Bilimsel yeterlilik	Araştırma ve öğrenme	Çalışkanlık	Takım çalışmasına yatkınlık
Etik davranış	Öğretme	Dayanıklılık	Doğru ekip arkadaşı seçimi
Objektif davranış	Veri yönetimi	Sabır ve kararlılık	Eşitlikçi yaklaşım
Düşünme becerileri *Analitik Düşünme* *Kavramsal Düşünme* *Bütünsel Düşünme* *Detaylı Düşünme* *Eleştirel Düşünme* *Çok yönlü Düşünme* *Yaratıcı Düşünme*	Bilgi paylaşımı	Girişkenlik ve cesaret	Empati
	Sunum yapma	Planlı olmak ve disiplin	Yakın ilişkiler kurabilme
	Yazma	İçsel motivasyon	Farklı görüşlere açıklık
	Proje yönetimi	Özgüven	Kültürlerarası etkileşim
	Rol model olma	Özfarkındalık	İletişim
	Bilgi teknolojilerini kullanma	Merak	
	Sürdürülebilir ağlar kurma	Hafıza	
	Meslek sevgisi ve tutku	Problem çözme	
Özgün araştırma soruları belirleyebilme		Fayda yaratma isteği	

Görüşmeler sonrası kodlanan veriler ışığında ortaya çıkan dört grubu oluşturan yetkinliklerin önce tanımları ve ardından her bir yetkinliğe ilişkin örnek katılımcı ifadeleri aşağıda sunulmaktadır.

Bilimsel Yetkinlikler

Katılımcıların mesleğin "temel şartı" olarak nitelendirdiği bu yetkinlikler, mesleğin yürütülebilmesi için gereklidir. Bu niteliklerin güçlü olması da 'fark yaratan başarıyı' getirmektedir. Tablo 4'de bilimsel yetkinliklerin katılımcılar açısından anlamı ve önemi, yetkinliklere ilişkin ifadelerin sayısı, ifade sıklıkları ve bu ifadeleri aktaran katılımcı sayıları belirtilmektedir:

Tablo 4: Bilimsel Yetkinlikler

No	**Yetkinlik Adı** Açıklama	**İfade Sayısı**	**İfade Sıklığı**	**Katılımcı Sayısı**
1.	**Bilimsel yeterlilik** Başarının ön şartı olarak görülmekte ve güncel bilgileri yakından takip etmeyi gerektirmektedir.	20	18,3%	15
2.	**Etik davranış** Akademik çalışmalara güçlü bir zemin hazırlamaktadır.	8	7,3%	8
3.	**Objektif davranış** Kişisel görüşlerden arınmış bilimsel tartışmalarda bulunabilme ile ilişkilendirilmekte ve insanların takdirini kazanma ile sonuçlanmaktadır.	9	8,3%	9
4.	**Düşünme becerileri** Farklı durumlar için gerekli olabilecek düşünme biçimlerini ifade etmektedir.	60	55,0%	22
	Analitik düşünme Sistematik bakış açısı, kavramsallaştırma ve nitelikli yayınlar üretebilme ile ilişkilidir.	13	11,9%	12
	Kavramsal düşünme Akademik çalışmaların temeli olarak görülmektedir.	24	22,0%	16
	Bütünsel düşünme Bir konunun farklı boyutlarını ele almak ve bütünü görebilmektir.	2	1,8%	2
	Detaylı düşünme Kontrol etme ve dikkatli inceleme becerisi ile ilişkili görülmektedir.	2	1,8%	2
	Eleştirel düşünme Araştırma ve sorgulama temelinde gelişmektedir.	6	5,5%	5
	Çok yönlü düşünme Konulara farklı açılardan bakabilmeyle ilişkilidir. Çok disiplinli çalışmalar ile sorun çözümünde kolaylık sağlamaktadır.	5	4,6%	4
	Yaratıcı düşünme Sorulara farklı cevaplar bulma ve üretkenlik ile ilişkili görülmektedir.	8	7,3%	6
5.	**Özgün araştırma soruları belirleyebilme** İnsanlığa ve topluma etki edecek konuları ve sorunları seçmekle ilişkilidir.	12	11,0%	9
	Toplam	**109**	**100 %**	**24**

Tablo 4'te sunulan ve bilimsel yetkinlikler olarak isimlendirilen kategorinin altında beş temel yetkinlik olduğu görülmektedir ve bu kategoride toplamda 109 ifade yer bulmuştur. Bunların içerisinde, katılımcıların ifadelerinde en sık düşünme becerilerine değindikleri dikkat çekmektedir. Buna göre toplam 60 ifadede (%55,0) analitik, kavramsal, bütünsel, detaylı, eleştirel, çok yönlü ve yaratıcı düşünme biçimlerinin önemine vurgu yapıldığı görülmektedir. Katılımcıların ifadelerinde ikinci sırada sıklıkla yer verdikleri diğer bir yetkinlik bilimsel yeterliliktir. Buna göre 20 ifadede, akademisyenin alanına, literatüre, temel kavramlara hakim olması anlamında kullanılan bilimsel yeterliliğe sahip olmasından bahsedilmiştir. Üçüncü sırada ise orijinal, potansiyeli yüksek özgün araştırma soruları belirleyebilme yetkinliği gelmektedir.

Tablo 4'ün son sütununda, her bir bilimsel yetkinlik türüne, kaç katılımcı tarafından vurgu yapıldığı da yer almaktadır. Buna göre, düşünme becerileri yetkinliklerine 22 katılımcı, bilimsel yeterlilik yetkinliğine ise 15 katılımcı değinmiştir. Bilimsel yetkinliklere özgü örnek katılımcı ifadelerine Tablo 5'de yer verilmektedir:

Tablo 5: Bilimsel Yetkinliklere İlişkin Örnek Katılımcı İfadeleri

BİLİMSEL YETKİNLİKLER
1. BİLİMSEL YETERLİLİK
K12: Alanınızda başarılı olabilmek için temel kavramlara hakim olmanız lazım. O bence önemli bir ön şart. Yani tek başına yeterli değil ama o alt yapı olmadan zaten üzerine inşa edemiyorsunuz.
K2: En önemlisi alan hakimiyetim. Bence bu, araştırma yaparken çok işimi kolaylaştırıyor. Literatüre hakim olmak, yapılanları iyi takip etmek, insanların ne tür yöntemler kullanarak araştırma sorusu sordukları, benzer araştırma sorusunu soranların cevaplamakta eksik kaldıkları yerler...
2. ETİK DAVRANIŞ
K15: Bizim alanda etik boyut taşıyan çok fazla sayıda iş var. Öğrenciyle etkileşim var, bir araştırma, yeni bir ürün ortaya koyma var. Başkalarının ürünlerinden faydalanarak da bir literatür tarayıp çalışmaları eklemek var (…) Çok basit bir örnek vereyim yaşadığım bir olaydan: Makale yazarken alıntı konusunda gerçekten çok takınaklı bir hale büründüğümü görüyorum zaman zaman. Doğru atıfları doğru yerde almak, adını doğru yazmak (…) Etik kurallara uyum çok önemli o üretim aşamasında.
K12: Etik davranış olmadığı anda, bittiği yerde bilimsellik de bitiyor. Bilim ve etik çok iç içe olan şeyler.
3. OBJEKTİF DAVRANIŞ
K4: Dürüstlük, entellektüel dürüstlük bence en önemli şeylerden birisi, yani kendi ideolojik görüşlerimi veya kişiselliği karıştırmadan yapmaya çalışıyorum işimi ve bunun da öğrencilerim tarafından takdir edildiğini görüyorum.
K5: İyi bir sosyal bilimci kendisi birtakım önyargılara sahip olmakla birlikte araştırmasında bunları mümkün olduğunca geri plana çekebilen ve bunu yapamadığı anlarda da bunu okuyucusuyla ya da dinleyicisiyle paylaşabilen biri olmalı. (…) Nesnel olmaya çalışan birisiyim. (…) Her sosyal bilimci gibi benim de birtakım siyasi görüşlerim var. Kültürel bakış açım var. Ama bunu yazdıklarıma minimum düzeyde yansıtmaya çalışırım. Data analizinde hiç seçici olmam. Yani kendi argümanımı desteklemeyen datayı da kullanırım. Onu da açıklamaya çalışırım. Yani ondan kaçmam, saklamam, yokmuş gibi yapmam. O soruları da muhakkak sorarım hatta bazen, "ben böyle böyle diyorum ama bakın bir de bunun tam tersi yönde şu tür datamız da var. Ama ben hala şu görüşü savunuyorum, çünkü bana göre karşı görüşteki data şu yönden eksik kalıyor, zayıf kalıyor" derim. Ama bununla birlikte insanlar benim nerde durduğumu da bildikleri için kafalarında beni bir yere oturtabilirler. Dolayısıyla sosyal bilimlerin birincil görevi bana göre bu nesnellik meselesi.

4. DÜŞÜNME BECERİLERİ

Analitik Düşünme

K15: Analitik düşünce akademisyenliğin olmazsa olmazı. Akademisyenlerin olmazsa olmazlarından biri sorgulama çünkü. (…) Analitik düşünme yeteneği olmazsa uluslararası yayın dediğimiz en üst düzey SSCI yayın çıkarmak çok mümkün olmuyor.

K2: Araştırma sorusunu sorduktan sonra bu araştırma sorusuna cevap verebilecek yöntem ne olabilir, bu yöntemde neleri kullanmam gerekiyor? Peki bu yöntemleri kullandıktan sonra bulguları nasıl analiz etmem gerekiyor? Peki bu analizden sonra sonuçları nasıl yorumlamam gerekiyor? Peki bu araştırma eğer bitmiş olsaydı, geriye dönüp baktığımda aslında şu da olması gerek dediğim şeyler neler olabilir? Yani sistematik düşünebiliyorum.

Kavramsal Düşünme

K9: Kavramların net olması, bahsettiğimiz kavramların anlaşılabilir olması, literatürde bir karşılığının olması, araştırma yapan belli birtakım insanlarla kavramlar üzerinden konuşabilmek, tartışabilmek, kavramları değiştirmek bunlar bizim araştırma işimizin en önemlileri.

K16: Yeni kavramlar ortaya atabilmek, yeni problemler yaratabilmek, onlara çözümler getirebilmek, eski kavramların yeni yorumlarını, uygulamalarını bulabilmek benim başarıma katkılı olmuştur.

Bütünsel Düşünme

K11: Büyük resim insanıyımdır, detayda kaybolmam.

Detaylı Düşünme

K26: Ben bir konuyu yazdıktan sonra beş altı kere okurum, son şeklini çok zor veririm yazdığım şeye. Yani bir hata yapmış olmaktan çok korkarım. Mesela bir makale yazarım. Bittikten sonra tek tek dipnotlardaki sayfa numaralarını atıf numaralarını kontrol ederim.

K18: Hiç birşey atlamamak lazım. (…) Bir konuda bir fikir beyan edecekseniz, daha önce beyan edilmiş alakasız ya da benzeri tüm fikirleri zikretmek lazım.

Eleştirel Düşünme

K15: Araştırmacı ve sorgulayıcı bir zihnin olması çok önemli. Eleştirel bakabilmek çok önemli. Yani okuduğun köşe yazısına bile, bir gazete küpürüne bile, bir makaleye, bunların hepsine eleştirel bir şekilde bakabilmek her zaman için bir adım ileriye götürüyor insanı.

Çok Yönlü Düşünme

K12: Yani belli bir alanda öne çıksanız da aslında sosyal bilimlerin birçok alanında yatırım yapmanız gerekiyor. (…) Mümkün olduğu kadar sınırları zorlayarak farklı disiplinleri birleştirecek orijinal çalışmalar yapmaya çalışmak. (…) Benim çalışmalarımın birçoğu Türkiye ile ilgili ama Türkiye'yi daha geniş karşılaştırmalı eksende ele aldığım birçok çalışmalarım var. Yani dolayısıyla birkaç boyutlu yapmaya çalışıyorum. Bir taraftan Türkiye'yi küresel eksende düşünmek, (…) bir taraftan da bunun tersi var yani küreseli Türkiye'den düşünmek. Farklı boyutlarıyla böyle ikisinin arasında diyalektik bir süreç devam ediyor.

K2: Çok hızlı düşünüyorum herhalde. Birşeyi düşünmeye başlarken tık tık tık tık başka şeylere de gidebiliyorum; başka ağlar kurabiliyorum. Bu da sorunlara daha farklı, daha çoklu bakmama, daha farklı yerlerden yaklaşmama çok yardımcı oluyor. O herhalde sosyal bilimlerde çalışırken işimi kolaylaştıran kişilik özelliklerimden birisi.

Yaratıcı Düşünme

K17: Genelde pek çok şeyi düşünürken olağan cevapların dışında bir cevap aramaya dikkat eden birisiyim. Bunun çok büyük bir katkısı olduğunu düşünüyorum. Tabi bazen bu saçma sapan cevaplara da gidebiliyor ama bir tür yaratıcılık diyeyim o şekilde düşünme, o bende var.

K15: Belli bir disiplin ve o disiplinin kuralları içinde bir üretim yapıyorsunuz, bir kavramı, teoriyi belli bir çerçeve içine getirerek. Bence bu bir kere yaratıcılık meselesi. Ben hep böyle derim arkadaşlarıma, bir sanat aslında bir sanatkarlık. Çünkü bir üretim var ve yaratıyor sonunda. Bu çok önemli, yaratıcı bir bakış açısıyla bakabilmek olaya.

5. ÖZGÜN ARAŞTIRMA SORULARI BELİRLEYEBİLME

K16: İyi problem seçimi. İyi ne demek, hem uygulanabilir, enteresan, toplumu değiştirme potansiyeli olan, potansiyeli büyük diyelim. Bu değişik açılardan olabilir; teorik açıdan potansiyeli büyüktür, uygulama açısından potansiyeli büyüktür. Ben yazdığım makalelerde en az bir özelliğin çok üst düzey olmasını isterim. Herkesin yapabileceği problemlere girmem. Onu başkası da yapsa olur. Yani bir şekilde benim gücümü, benim yaratıcılığımı ortaya çıkartabilecek problemlerin seçimi. O problemleri görebilmek.

K19: Bir de orjinal soru ile gelebilmek. Sosyal bilimciler olarak bütün kaynağımızı insanlardan, toplumdan alıyoruz. İnsan ve toplumu merak edip onları gözlemlerseniz her zaman orjinal bir soruyla gelebiliyorsunuz. Ve orjinal soru bence şu anda akademi dünyasında bulunması en zor şeylerden bir tanesi sosyal bilimlerde.

Mesleki Yetkinlikler

Akademisyenlik mesleğinin işlevleri ve süreci düşünüldüğünde mesleki yetkinlikler karşımıza çıkmaktadır. Bu yetkinliklerin, akademisyenlerin mesleki faaliyetlerini sürdürürken gerekli olduğu söylenebilir. Söz konusu yetkinlikler, bu yönüyle kişisel/karakteristik yetkinliklerden ayrılmıştır. Tablo 6'da mesleki yetkinliklerin katılımcılar açısından anlamı ve önemi, yetkinliklere ilişkin ifadelerin sayısı, ifade sıklıkları ve bu ifadeleri aktaran katılımcı sayıları belirtilmektedir:

Tablo 6: Mesleki Yetkinlikler

No	Yetkinlik Adı Açıklama	İfade Sayısı	İfade Sıklığı	Katılımcı Sayısı
1.	**Araştırma ve öğrenme** Özgün çalışmalar ortaya çıkması için bir gereklilik olarak görülmektedir. Ayrıca sürekli gelişim öğrendiklerini aktarmak ile ilişkilendirilmiştir.	28	16,2%	18
2.	**Öğretme** Akademisyenliğin bir boyutu olarak değerlendirilmekte ve araştırmalarla ilişkisi vurgulanmaktadır.	10	5,8%	8
3.	**Veri yönetimi** Çalışma alanına göre önem kazanması vurgulanmaktadır.	16	9,2%	13
4.	**Bilgi paylaşımı** Bilgi birikimi ve çalışma bulgularının diğerleri ile paylaşılması anlamında kullanmış ve yayın yapma ile ilişkilendirilmiştir.	7	4,0%	7
5.	**Sunum yapma** Dersler, konferanslar, seminerler ve araştırmalar için insanlarla kurulan bağlantılarda gerekli görülmektedir.	21	12,1%	20
6.	**Yazma** Başarıya ve alınan ödüllere doğrudan katkı sağlamaktadır.	19	11,0%	17
7.	**Proje yönetimi** Araştırmaları sistematik bir şekilde yapabilmek için gerekli görülmektedir.	15	8,7%	12
8.	**Rol model olma** Öğrenciler ile etkileşim bağlamında değerlendirilmekte, öğretme ve etik davranış ile ilişkilendirilmektedir.	10	5,8%	10
9.	**Bilgi teknolojilerini kullanma** Bilgiye erişimi kolaylaştırmakta ve zaman tasarrufu sağlamaktadır.	11	6,4%	10
10.	**Sürdürülebilir ağlar kurma** Akademisyenlerin başarılı olmalarına, yurt dışı ortaklı projelerde yer almalarına, yayın yapmalarına, sosyal ağlarda varlıklarını güçlendirmelerine ve ödül almalarına katkı sağlaması yönleriyle vurgulanmaktadır.	17	9,8%	14
11.	**Meslek sevgisi ve tutku** Mesleğin büyük bir ilgi, istek ve tutku ile yapılmasını ifade etmektedir. Akademisyenlerin mesleklerini bir yaşam tarzı olarak algılamaları ve önceliklerini bu algı çerçevesinde belirlemeleri yönüyle vurgulanmaktadır.	19	11,0%	13
	Toplam	**173**	**100%**	**29**

Tablo 6'da mesleki yetkinlikler kategorisinin toplam 173 katılımcı ifadesinde yer bulduğu ve 11 alt yetkinliğe ayrıldığı görülmektedir. En fazla ve sık değinilen yetkinliklerin sırasıyla, yeni şeyler öğrenme ve

araştırma yetkinliği (28 ifade); derslerde, konferans ve seminerlerde sözel sunum yapabilme yetkinliği (21 ifade) ve yazma yetkinliği (19 ifade) ile meslek sevgisi ve tutkusu (19 ifade) olduğu dikkat çekmektedir. Bu mesleki yetkinlikleri, dünya çapında sürdürülebilir sosyal ağlara üye olma ve katılımcılar açısından prestijli ve aynı zamanda öğretici olduğu vurgulanan proje yönetme yetkinliği izlemektedir.

Tablo 6'nın son sütununda, her bir mesleki yetkinlik türüne, kaç katılımcı tarafından vurgu yapıldığı da yer almaktadır. Buna göre, sunum yapma yetkinliğine 20 katılımcı, araştırma ve öğrenme yetkinliğine ise 18 katılımcı değinmiştir. Mesleki yetkinliklere özgü örnek katılımcı ifadelerine Tablo 7'de yer verilmektedir:

Tablo 7: Mesleki Yetkinliklere İlişkin Örnek Katılımcı İfadeleri

II. MESLEKİ YETKİNLİKLER
1. ARAŞTIRMA VE ÖĞRENME
K11: Yeni şeyler öğrenmeyi olağanüstü severim. (…) Bir dersi iki kere aynı şekilde veremiyorum mesela. Mutlaka bir farklılık olması lazım, mutlaka yeni bir literatür eklemem lazım. (…) Beni çok geliştiriyor o yüzden ve onları da sürekli güncel tutmak adına çok önemli; kendimi tekrar edemiyorum.
K9: Ben bu işi bu mesleği öğrenmeye devam edebilmek için seçtim. Benim için en önemli motivasyon sürekli bir şeyler öğreniyor olmak. (…) Hem ders verirken hem araştırma yaparken esas motivasyon kaynağı bu herhalde.
K26: Araştırma olmadan iyi çalışma olmuyor. (…) Orijinal iyi bir şey yazmak istiyorsanız mutlaka araştırma yapacaksınız, başka türlü oturduğunuz yerde o yirmi kitabı okuyup yirmi birincisini yazamıyorsunuz.
2. ÖĞRETME
K12: Ben hocalığı çok önemsiyorum. Öğretmeyi çok seven bir insanım. (...) Ben onu araştırmalarla bağlantılı buluyorum ama araştırmalardan bağımsız olarak da hocalığı önemsiyorum. Bilgi aktarmayı ve o insani iletişimi çok önemsiyorum.
K15: Son üç dönemdir en yüksek notu olan hocalardan birincisi çıktım, ona çok sevindim, onu söyleyebilirim. İyi öğretme yeteneğimin olduğunu söylüyorlar öğrenciler. O beni çok mutlu ediyor.
3. VERİ YÖNETİMİ
K19: Giderek daha fazla veriye ulaşabiliyorsunuz. Bu verilerin hangisi yararlı hangisi değil, o verileri nasıl tasvir edeceksiniz, ondan sonra nasıl kullanacaksınız, verilerden yararlı olanlarla olmayanları birbirinden nasıl ayıracaksınız, bunlar çok önem kazanan ve daha da önem kazanacak kavramlar.
4. BİLGİ PAYLAŞIMI
K12: Yaptığınız çalışmaları, bulguları paylaşmak önemli. Bence akademisyenliğin sosyal bilimciliğin en önemli boyutlarından biri paylaşmak. Öğrencilerle paylaşmak, diğer meslektaşlarla paylaşmak, geniş farklı kitlelerle paylaşmak çok önemli diye düşünüyorum.
K13: Paylaşmayı sevmek bence. Ben sahip olduğum bütün bilgi birikimini insanlarla paylaşabilirim.
5. SUNUM YAPMA
K12: Sözel sunum çok önemli yani ben mesela ders vermeyi çok önemsiyorum. Ders vermek ve öğrencilerle birarada olmak, sınıfta bir konuda iyi bir şekilde anlatabilmekle araştırma faaliyetleri arasında ciddi bir sinerji, bir bağlantı olduğunu düşünüyorum. Aynı şekilde konferanslara katılmak, seminerlere katılmak, orada sunum yapmak da yaptığım akademik çalışmalarla direkt bağlantılı.
K16: Sözel sunum yapabilme önemli. (…) Eğer siz kendinizi sözel olarak ifade edemiyorsanız etkiniz azalacaktır, yaptığınız işin etkisi. Bilimde iletişim çok önemli. Hem akademisyenler arasında hem akademisyenlerle dış dünya arasında.
6. YAZMA
K12: Çok kaliteli sosyal bilimciler ya da akademisyenler tanıyorum. Konuya çok hakimler, geniş bir bilgi dağarcıkları var, iyi de ders anlatabiliyorlar ama mesela yazmakta güçlük çekiyorlar. Bu da önemli bir beceri. Yani yazabilmek ve düzgün yazabilmek, düzgün ifade edebilmek. Öbür türlü çok iyi bir hoca oluyorsunuz, böyle çok örnek var, o insanları da takdir ediyorum ama yazma becerisi olmadan, onu geliştirmeden de iyi bir akademisyen iyi bir sosyal bilimci olmak çok zor.
K28: Yazılı olarak kendimi ifade etmeye yönelik bir isteğim, hevesim var. Belki o konu da biraz daha başarılı olmamı sağlıyor. (…) Bizim alanımızda da neticede ne söylediğiniz, nasıl söylediğiniz, cümlelerin birbirine bağlanması gerekiyor.

7. PROJE YÖNETİMİ

K15: Proje yönetimi insana çok şey katan bir şey. Proje yönetimi bence her akademisyenin içine girmesi gereken bir süreçtir.

K23: Avrupa düzeninin verdiği formlar, projeler, TÜBİTAK projeleri akademisyenler için çok prestijli şeyler. Böyle şeyleri alabilmek, alabilecek projeleri yazabilme bilgisi ve yeteneğine sahip olmak, bu projeleri yönetebilmek çok önemli.

K20: Proje yürütücülüğünün önemli olduğunu düşünüyorum, özellikle neo-liberal bir dünyada sizin kendi personel ihtiyacınızı karşılayabilmek için de araştırmalarınıza farklı bütçelerde destek alabilmek için hep proje yazmanız gerekiyor. (…) Bence her akademisyenin mutlaka TÜBİTAK ya da başka bir proje yürütücülüğünün olması gerekiyor.

8. ROL MODEL OLMA

K13: [Tavsiye vermek, öğrencilere mentorluk yapmak] üniversite hocası olmanın bir parçası. Yaşadığımız olaylardan, hayat tecrübelerden bahsediyoruz derslerde. Ve bence yapılması da gerekir. Mutlaka dersin bir bölümünün buna ayrılması gerekir. Çünkü bazen yaşadığınız bir olay öğrencilerin geleceği açısından çok önemli bilgiler içeriyor olabilir.

K15: Akademisyenler aynı zamanda bir rol model öğrenciler için. Onlar sadece sizi öğretmenliğinizle, sınıf içindeki davranışlarınızla değil üniversite içindeki yaşamınızla, duruşunuzla, davranışınızla, konuşmanızla, sunumunuzla, her şeyinizle izliyorlar. Ve etik olmayan bir davranış sergilediğinizde zaten korkunç bir rol model olmuş oluyorsunuz onlara.

9. BİLGİ TEKNOLOJİLERİNİ KULLANMA

K12: Bilgi teknolojilerinden mümkün olduğu kadar yararlanmak çok önemli. Yani her türlü teknolojik imkanlardan.

K26: Araştırma inanılmaz derecede kolaylaştı. Özellikle bizim gibi, eski mesela ulaşılması zor yazmalara ulaşmak için büyük vakit harcayan insanlar, şimdi bir düğmeye basıyorsunuz yazma ekranda. Yani hakikaten büyük bir değişim oldu.

K18: Bizde kütüphane çalışması çok ayrıntılıdır. Hatta biz onlara yönelik burs başvurularında da çok bulunuruz. Hani sadece kütüphane çalışması yapmak için dünyanın değişik yerlerinde ya da tanınmış kütüphanelerde. Ama tabi şimdi özellikle elektronik ortama aktarılan kütüphaneler sayesinde bunları bazen evinizden, çalışma masanızdan sadece belli sitelere üye olarak yapabiliyoruz. Bu tabii çalışmalarımızı hızlandırıyor.

10. SÜRDÜRÜLEBİLİR AĞLAR KURMA

K2: Fırsatları iyi görüyorum diye düşünüyorum. Mesela bir yurt dışına gidiyorum geliyorum ve orada kalmıyor, orada bırakmıyorum ben onu. Çalıştığım kişi ile kontağa devam ediyorum, başka projeler götürüyorum, daha devam etmek istediğimi çok vurguluyorum. (…) Herhalde ilişkileri devam ettirebilme ve sürdürülebilir ilişkiler kurma özelliğim de bu bağlamda önemli olup işimi kolaylaştırıyor olabilir.

K15: Network kullanımının zaman zaman faydalarının olduğunu düşünüyorum. İyi bir networkün olması, tabi bu kayırmacılık anlamında değil; ama belli kanallara ulaşabilmek için ya da onlardan haberdar olabilmek için bence önemli.

K17: İnsanlarla birebir iletişime geçmeniz, kişisel bağlantılar kurmanız çok önemli. Sonuçta ben bunun önemine inanıyorum. Hem yeni problemler bulmanızı sağlıyor bu, hem akademik normun nereye gittiğini gösteriyor, hem makalelerinizi nerelerde basmanız, nasıl basmanız gerektiğini size çok güzel açıklıyor. Ve sonuçta sizinle aynı alanda çalışan insanlarla tanışıyorsunuz dünyanın dört bir yanından, bunun değeri inanılmaz. En azından yalnız olmadığınızı görüyorsunuz. Belki onlarla gidip makale yazıyorsunuz. Sonuçta Türkiye'den sizin bu çalıştığınız alanda çalışan kaç kişi sayabilirsiniz? Eminin dünyada bu sayı bunun yüz katı daha fazladır. Bu insanlara erişmek mi daha önemli, kendi bulunduğunuz ortamdaki küçücük yerdeki birkaç kişi ile konuşmak mı?

K14: Aldığınız atıflardan tutun da ortak çalışmalara kadar ya da verdiğiniz bilginin yayılmasına kadar, Türkiye'deki, Avrupa'daki dünyadaki bilgi ağları içinde olmak ve etkin iletişimleri sürdürmek bu açıdan çok önemli.

11. MESLEK SEVGİSİ VE TUTKU

K21: Akademisyenliği sadece ünvan için yapan biri değilim ve hiç olmadım. Akademisyenlik benim için sadece hayatımı kazandığım bir meslek değil, bir yaşam biçimi.

K26: Akademisyenlik bir yerde 24 saat yaşanan bir iş. Ben mesela rüya bile görüyorum çalıştığım konularla ilgili. (…) Bu olmadan da akademisyenlik olmuyor zaten. Bunu yapacaksanız zamanınızı tamamen işinize atfedeceksiniz.

K20: Tutku. Çok tutkuluyum. Çevremde görmediğim derecede çok tutkuluyum. İşime yönelik çok büyük bir tutkum var. Tutkuyla yapıyorum. Yürekten severek yapıyorum. İnanarak yapıyorum. Bu benim için bir iş değil, bir meslek değil, bir yaşam biçimi. Çok seviyorum, sanki hobimi yaşar gibiyim. Yaşam amacım buymuş gibi yüreğimden gerçekten tutku demek istiyorum.

Sosyal Bilimler Alanında Çalışan Akademisyenlerin Yetkinliklerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma

Kişisel Yetkinlikler

Bu kategoride akademisyenlerin sahip oldukları karakteristik özelliklere yer verilmiştir. Bu yetkinliklerin daha çok içsel motivasyon ile ortaya çıktıkları ve kişiliğe özgü oldukları söylenebilir. Tablo 8'de kişisel yetkinliklerin katılımcılar açısından anlamı ve önemi, yetkinliklere ilişkin ifadelerin sayısı, ifade sıklıkları ve bu ifadeleri aktaran katılımcı sayıları belirtilmektedir:

Tablo 8: Kişisel Yetkinlikler

No	Yetkinlik Adı Açıklama	İfade Sayısı	İfade Sıklığı	Katılımcı Sayısı
1.	**Çalışkanlık** Başarı ve ödül alma ile doğrudan ilişkilendirilmekte ve üretkenlikle sonuçlanan çalışkanlığa özellikle vurgu yapılmaktadır.	14	11,5%	9
2.	**Dayanıklılık** Mesleğin bir gereği olarak uzun saatler çalışılması yönüyle ön plana çıkmaktadır.	10	8,2%	10
3.	**Sabır ve kararlılık** Başarılı olmak ve çalışmalarda karşılaşılan zorluklarla mücadele etmek için gerekli olduğu belirtilmiştir.	20	16,4%	14
4.	**Girişkenlik ve cesaret** Deneyimlerin artması ve özgüvenin yükselmesi ile ilişkilendirilmektedir.	3	2,5%	3
5.	**Planlı olmak ve disiplin** Akademik çalışmalar yaparken zamanı iyi yönetmek, özdenetimi sağlamak ve planlara uymak şeklinde ele alınmaktadır.	21	17,2%	15
6.	**İçsel motivasyon** Kısa vadede sonuç elde edilemeyen çalışmaların sonuçlandırılabilmesi için gerekli bir dürtü olarak görülmektedir.	2	1,6%	2
7.	**Özgüven** Gerçekleştirilen çalışmalarda, yayınlarda ve derslerde başarıyı etkilemesi yönüyle vurgulanmakta ve özgüvenin eğitimle güçlendiği belirtilmektedir.	13	10,7%	13
8.	**Özfarkındalık** Yaratıcı olunan çalışma dönemlerini fark etmek, kendi sınırlarının farkında olarak sorunları çözmek ile ilişkilendirilmektedir.	3	2,5%	3
9.	**Merak** Mesleğin ve bilimin temeli olarak yorumlanmaktadır.	16	13,1%	16
10.	**Hafıza** Bilgiyi hızlı çağırma, öğrencilerin gelişimlerini takip etme, çalışılan alana özgü detayları hatırlama ve başarı ile ilişkilendirilmektedir.	13	10,7%	12
11.	**Fayda yaratma isteği** Dünyaya, topluma ve insanlara katkı sağlama motivasyonunu içermektedir.	5	4,1%	4
12.	**Problem çözme** Sorunların kökenini düşünme ve çözme şeklinde nitelendirilmektedir.	2	1,6%	2
	Toplam	**122**	**100%**	**29**

Kişisel yetkinlikler kategorisi 12 alt yetkinliğe ayrılmıştır ve toplam 122 ifadede yer bulmuştur. Bunların içerisinde en sık değinilen yetkinlikler planlı ve disiplinli olmak (21 ifade) ile sabır ve kararlılıktır (20 ifade). Bunları sırasıyla merak (16 ifade), çalışkanlık (14 ifade), özgüven ile hafıza (13'er ifade) izlemiştir.

Tablo 8'in son sütununda, her bir kişisel yetkinlik türüne, kaç katılımcı tarafından vurgu yapıldığı da yer almaktadır. Buna göre, merak yetkinliğine 16 katılımcı, planlı ve disiplinli olmak yetkinliğine ise 15 katılımcı değinmiştir. Kişisel yetkinliklere özgü örnek katılımcı ifadelerine Tablo 9'da yer verilmektedir:

Tablo 9: Kişisel Yetkinliklere İlişkin Örnek Katılımcı İfadeleri

III. KİŞİSEL YETKİNLİKLER
ÇALIŞKANLIK
K3: En önemlisi çalışmaktır, çalışkanlıktır (…) Hayatım boyunca hep çok çalıştım ve çalışmayı sevdim. Bu yetiyor zaten. Zekaya eklenince çalışkanlık, bir yerlere varılıyor. Benim devamlı öğrencilere söylediğim budur yani. Bu iş böyle kendiliğinden olmaz. Çok fazla emek vermek gerekir.
K10: Bir konuda başarılı olmanın, ısrarlı olup o konu üzerinde yoğunlaşmaktan, derinleşmekten geçtiğini zannediyorum (…) Bu tabi belli bir konuda uzmanlaşıp yoğunlaşıp devam etmek, çalışmak, sebat etmektir. Mesele budur.
K21: Sürekli çalışmak, gelişmeleri takip edip nitelikli araştırmalar yapıp, üretmeye odaklanmadıktan sonra bu meslekte uluslararası bir konuma gelmek mümkün değil.
K22: Çalışkan birisi olmam ve bunun beraber çalıştığım insanlar tarafından bilinmesi [başarıma katkı sağladı].
DAYANIKLILIK
K17: Akademisyen olmak için, bir kere iş saati, benim hafta sonum olsun, özellikle yeni başlanırken şöyle bir ay tatile çıkayım gibi şeyler pek mantıklı, pek öğrencilerimize tavsiye ettiğimiz şeyler değil (…) Sonuçta bu işin bir saati yok. Bu iş devamlı kafanda taşıdığın birşey. O yüzden hakikaten azim ve dayanıklılık çok önemli.
K9: Uzun saatlere dayanıklılık bizim işimizin bir parçası oluyor çoğu zaman, mesela benim çalıştığım insanların pek çoğu burada değiller, aynı yerde çalışmıyoruz. Arada bir yüz yüze gelip çalıştığımız da oluyor. O zaman sabahtan akşama, gece yarılarına kadar çalıştığımız oluyor. Ama yani bu zaten olan bir şey, tek başına da çalışsan başka biriyle de çalışsan herhalde uzun saatler çalışabiliyor olmak.
SABIR VE KARARLILIK
K30: Bir de çok inatçı olmak gerekiyor. Çünkü düzgün bir doktora yapılabilmesi için zaten çok inatçı olmanız ve inancınız olması gerekiyor kendinize.
K25: Bana sorarsanız sabır ve sebat ile çalışmak. Uzun süre tekrar tekrar reddedilmesine veya başarısız olmasına rağmen, ders de olabilir makale de olabilir, tekrar tekrar onu iyileştirmek üzere çaba sarf etmek.
K14: Tabi bir de kararlılık ve zorluklardan yılmamak da çok önemli çünkü her zaman da işler yolunda gitmeyebiliyor. O zaman da kararlı bir şekilde çalışmayı sürdürmek gerekiyor.
K7: Sabırlı şekilde soruların üzerinde çalışmak [gereklidir].
GİRİŞKENLİK VE CESARET
K8: Belki girişkenlik olabilir. Hiç kimsenin çalışmadığı bir dönemde çocuk istismarı çalışmaya başladım ve uluslararası boyutta girişken olmam gerekiyordu. Uluslararası merkezlerin kurulması vs. bunlar uluslararası işbirliği gerektiren şeylerdi. (…) Biraz cesur olmak gerekiyor herhalde bu alanda çalışmak için, böyle bir ödüle başvurmak için de öyle.
PLANLI OLMAK VE DİSİPLİN
K26: Her ay, gelecek ay neler yapacağımı planlıyorum. Ne bileyim bir ay sonra ayın 15'inde ne yapacağımın bir programı vardır. (…) Ve her yapacağım yani mesela benim beş sene içinde yapacağım bütün araştırmaların sonlanması gereken tarihler vardır bana göre. (…) O bakımdan zamanı iyi kullanabilen bir insan olduğumu düşünüyorum. (…) Ben genellikle böyle bir parça belirliyorum mesela bugün çalıştığım makalenin dört sayfasını bitireyim derim kendime. Bitirmeden dönmem eve. (…) Çünkü hakikaten bizim işimizde kişinin özdenetimi ve zamana uyması çok önemli. Onu bir kere kaçırdığınız zaman ipin ucu çok kolay kaçabilir.
K23: Planlara uymak lazım, yani program yapıp uymazsanız da hiçbir anlamı olmuyor, programlara uymak gerekiyor. Günlük yaşamınızı parçalara ayırmanız gerekiyor işte ben şu saatler dersimi hazırlayacağım şu saatler makaleme geri döneceğim, şu saatler idari işim varsa ona döneceğim demek ve onlara uymak gerekiyor. Eğer bu programlara uymazsanız sonra işler aksıyor ya da yarım yamalak yapmaya başlıyorsunuz.

İÇSEL MOTİVASYON

K25: İçten gelen motivasyon bir akademisyen için bence çok önemli. Çünkü bizim yaptığımız şey; bir basketbolcu gibi, böyle atıyorsunuz topu, işte bir saniye içerisinde basket oldu mu olmadı mı görüyor, insanlar memnun oldu mu olmadı mı hemen anlıyorsunuz; ama bizde öyle değil. Üç sene bir şey yazıyorsunuz. Üç senenizi alıyor belki. Kim okuyor, ne kadar etkisi var, bunları bilemiyoruz ama yazmaya devam ediyoruz (…) O nedenle orada içten gelen bir güdülenme, ki bu işini severek yapma oluyor. Akademisyenler için de önemli çünkü ancak o içten gelen güdülenmeyle insanlar daha çok yazı yazabiliyor akademik eser çıkarabiliyor.

ÖZGÜVEN

K24: Özgüven, kendine güvenmek önemli. Çünkü çok zorlu bir yol, hiç başkasının yapmadığı bir şeyi yapmak ya da onu geliştirmek gibi bir hedef koyuyorsunuz kendinize ve bunu çok fazla kişiden daha iyi yapabileceğinizi düşünüyorsunuz. O yüzden kendinize güvenmek çok önemli.

ÖZFARKINDALIK

K17: Bir de neyi yapabileceğini yani neyi başarabileceğini, kendi limitlerini bilip, hangi sorular çözülebilir, hangileri çözülemez bunu fark etmiş olmak önemli.

MERAK

K27: Merak olmadan zaten bilim olmaz. Özellikle sosyal bilimlerde merak çok önemli. Bir de hep acaba diye yaklaşıyorum; yaklaşmaya çalışıyorum daha doğrusu. Yani konuya farklı bir açıdan yaklaşabilir miyim diye.

K11. Bilimin peşinde olmak; başka birşey değil. Sadece ve sadece bilginin peşinde olmak. Bu dünya nasıl işliyor, bunun merakında olmak, başka hiç bir şeyi gözünün görmemesi. Birincisi bu. Başka hiçbir stratejik düşünce içinde olmadan, şu ödülü alayım, şu parayı kazanayım, bunları gözünün görmemesi. Benim tutkum, anlamak. Nasıl anlarım, nasıl anlamlandırırım…

HAFIZA

K18: Çok iyi toparlarım bilgileri, depolarım ve bunları depolarken sadece hard diskime ve bilgisayarıma değil, aynı zamanda hafızama depolarım. Gerektiğinde onları çağırırım bu şekilde. Bu yabancı dil öğrenirken de yaptığım bir şey. O yüzden çok dil biliyorum mesela, herhalde bir şekilde kodlama yapmaya beynim küçüklükten beri alışmış galiba. Bu durum da tabi sizi bir şekilde başarıya götürüyor.

K15: Hafızamın kuvvetli olduğunu düşünüyorum, bence önemli bir faktördür bu.

PROBLEM ÇÖZME

K2: İyi, etkili bir sorun çözme becerim olduğunu düşünüyorum. Bir problem olduğunda, bunun nasıl çözülebileceğine ve nasıl halledilebileceğine iyi odaklanabiliyorum. Ben daha duygusal odaklı gitmek yerine, o an hissettiğim duyguyu ortadan kaldırmaya çalışmak yerine, hakikaten problemi nasıl şu an ortadan kaldırabilirim, nasıl çözebilirim, nasıl halledebilirim ona bakıyorum.

K23: Problem çözücü olmak lazım. Problemlerin niye çıktığını düşünmek yerine çözümlerini aramak lazım.

FAYDA YARATMA İSTEĞİ

K16: Ben bir makale yazarken dünyayı değiştirmek için yazıyorum. Sadece bu yayınlansın ve meşhur olayım değil. Oradaki temel güdüm fark yaratma özlemi ve bu konuda da iyi muhakeme kullanmak diyeyim.

K15: İyi bir araştırmacı olmak önemli ama bunun aynı zamanda bir projeye, topluma insanlara vs. faydalı bir şeye dönüşmesi de çok önemli. Akademisyenlerin yaptığı işin böyle bir fanusta, kendi kendine bir şeyler yaratıyor olmaması gerekiyor diye düşünüyorum. Yani bir boyutuyla bunun gerçek dünyaya, insanlara bire bir aktarımı olması lazım. Dolayısıyla benim çalıştığım konular hep böyle fazla teorik konular olmadı, daha ayakları yere basan konulardı. Bunun da bir etken olduğunu düşünüyorum yani somut olarak insana yönelik ve insanın hayatını, yönetim biçimini vs. daha iyiye götürebilmek adına yapılmış akademik çalışmalarla uğraştığımı düşünüyorum kendi çapımda.

İlişkisel Yetkinlikler

Bu yetkinlikler; akademisyenlerin başka insanlarla beraberken işlerine yarayan ve ortak çalışmalarını kolaylaştıran yetkinliklerdir. Bu yetkinliklerin farklı birikim ve bakış açılarına sahip akademisyenlerin ortak paydada buluşması ve istenilen sonuçların ortaya çıkarılmasına katkı sağladığı söylenebilir. Tablo 10'da ilişkisel yetkinliklerin katılımcılar açısından anlamı ve önemi, yetkinliklere ilişkin ifadelerin sayısı, ifade sıklıkları ve bu ifadeleri aktaran katılımcı sayıları belirtilmektedir:

Tablo 10: İlişkisel Yetkinlikler

No	Yetkinlik Adı Açıklama	İfade Sayısı	İfade Sıklığı	Katılımcı Sayısı
1.	**Takım çalışmasına yatkınlık** Akademik çalışmaların sürdürülebilirliğine ve başarısına katkısı açısından değerlendirilmiştir.	13	13,5%	10
2.	**Doğru ekip arkadaşı seçimi** Destekleyici, tamamlayıcı çalışma arkadaşlarıyla daha başarılı sonuçlara ulaşılması yönüyle vurgulanmıştır.	11	11,5%	9
3.	**Eşitlikçi yaklaşım** Eşitlik prensibine dayalı ilişkilerin kurulmasının takım çalışmalarındaki ve projelerdeki önemi vurgulanmıştır.	3	3,1%	2
4.	**Empati** Özellikle işbirliği gerektiren çalışmalarda diğer katılımcıları anlamanın gerekliliği vurgulanmıştır.	10	10,4%	7
5.	**Yakın ilişkiler kurabilme** Ortak çalışmalar ve projelerde yakın ilişkiler kurmanın çalışmaya katkı sağladığı vurgulanmıştır.	17	17,7%	17
6.	**Farklı görüşlere açıklık** Çalışmaları zenginleştirdiği belirtilmiş ve daha verimli çalışmaların üretimine katkı sağladığı vurgulanmıştır.	6	6,3%	5
7.	**Kültürlerarası etkileşim** Çalışma arkadaşları ve öğrenci etkileşimlerinde farklı kültürleri anlamanın gereği vurgulanmıştır.	20	20,8%	18
8.	**İletişim** Proje yönetimi, kriz çözümü, farklı kesimlerle etkileşim gibi konularla ilişkilendirilmiştir.	16	16,7%	10
	Toplam	**96**	**100%**	**28**

İlişkisel yetkinlikler olarak isimlendirilen kategori sekiz alt yetkinlik boyutuna ayrılmıştır ve toplam 96 ifadede bu yetkinliklere değinilmiştir. Farklı bakış açılarını öğrenmek açısından sosyal bilimlerde değişik kültürlerden insanlarla etkileşim içinde olmanın önemine vurgu yapan kültürlerarası etkileşim kurabilme yetkinliği, 20 ifade ile en sık değinilen yetkinlik olmuştur. Bunu, 17 ifade ile yakın ilişkiler kurabilme ve 16 ifade ile iletişim yetkinliği takip etmektedir. Bir diğer vurgulanan yetkinlik ise takım çalışmasına yatkınlıktır (10 ifade).

Tablo 10'un son sütununda, her bir ilişkisel yetkinlik türüne, kaç katılımcı tarafından vurgu yapıldığı da yer almaktadır. Buna göre, kültürlerarası etkileşim yetkinliğine 18 katılımcı, yakın ilişkiler kurabilme yetkinliğine ise 17 katılımcı değinmiştir. İlişkisel yetkinliklere özgü örnek katılımcı ifadelerine Tablo 11'de yer verilmektedir:

Tablo 11: İlişkisel Yetkinliklere İlişkin Örnek Katılımcı İfadeleri

IV. İLİŞKİSEL YETKİNLİKLER
TAKIM ÇALIŞMASINA YATKINLIK K18: Diğer akademisyenlerle ortak çalışmalar yapabilmeniz için bir kere bilginizin çok iyi olması lazım. Bilgiyi çağırmakta bir sıkıntınız olmaması lazım. Yabancı dilinizin olması lazım. Ve tabi ki bir de grup çalışmalarında bilginizin iyi olması ve uyumlu olmanız önemli şeyler. K23: Bir kere uyumlu olacaksınız. Yani uyumlu olmaktan kastım bireysel çalışmadan ziyade takım çalışmasını ön plana koyacaksınız. Eğer bireysel başarıya odaklanmaya devam ederseniz grup içinde anlaşmazlıklar çıkıyor.
DOĞRU EKİP ARKADAŞI SEÇİMİ K12: Ortak çalışma yaptığınız zaman herkesle yapmıyorsunuz tabi. Daha sizin fikirlerinize yakın, çalışma temponuza yakın, benzer paradigmadan dünyaya bakan insanlarla yapıyorsunuz. Yani birbirini tamamlayıcı oluyor ama orada da seçici davranıyorum ortak çalışma yaptığım insanları belirlerken. K6: Öncelikle doğru partnerleri seçmek sanırım, çünkü her proje için, her akademik çalışma için değişik kişilerle çalışmak gerekebiliyor. Birbirinizi tamamlayan özellikleriniz olduğunu düşündüğünüz partnerler seçmek önemli.
EŞİTLİKÇİ YAKLAŞIM K12: Hiçbir zaman genç, statü olarak benden daha yeni başlayan akademisyenlerle, doktora öğrencilerimle filan çalıştığım zaman böyle hiyerarşik bir yapı içinde olmuyorum. Eşit ilişkiler içerisinde karşılıklı paylaşım çerçevesinde olmalı.
EMPATİ K30: Eğer bir işbirliğine giriyorsanız muhakkak karşı taraftaki insanları da anlayabilecek bir empati kurma yeteneğine de sahip olmak gerekiyor. Çünkü bilimsel ortaklık çok zor birşey. Empati kurmazsanız, empati yeteneğine sahip olmazsanız başaramazsınız. K28: Diğerlerini anlamak, anlamaya çalışmak ve karşıdan gelen yorumları değerlendirip ona göre de belki kendi düşündüğüm bir şeyi biraz esnetmek, farklı bir hale büründürmek. Özellikle belli arkadaşlarımla yaptığım çalışmalarda çok iyi sonuçlara götürdüğünü gördüm.
YAKIN İLİŞKİLER KURMA K12: Sıcak ilişkileri kurmadan grup çalışması yapmak bence zor bir şey. (…) Dolayısıyla o ilişkiyi kurabilmek, grup çalışması açısından çok önemli. K18: Zaten grup içerisindekiler genellikle arkadaşlarımız oluyor. Ya da arkadaşlarımızdan seçiyoruz. Ama eğer yeni, ilk defa çalıştığımız biri ise özverili olmak, paylaşımcı olmak, bilgiyi kendinize saklamayıp bunu paylaşmak (…) ama tüm bunları korkmadan, hiç çekinmeden söyleyebiliyor olmak pek tabi ki önemli. Bunları ne kadar çok paylaşabiliyorsak o kadar da arkadaş oluyoruz. Zannediyorum o nedenle genellikle projeler sayesinde arkadaş çevrem genişlemiştir ya da arkadaşlarımla proje yapmışımdır.
FARKLI GÖRÜŞLERE AÇIKLIK K2: Başkalarının söylediklerini dikkate alıyorum. Mutlaka benim söylediğim olsun, benim söylediğim gibi gitsin, benim söylediğim gibi yönlendirilsin… öyle bir dominantlığım, otoriter tavrım yok. Herkesin söylediğinden alınabilir bir şey var. Başkalarını dinliyorum, onların görüşlerini hakikaten dikkate alıyorum. O önemli bir özelliğim herhalde. K24: Birlikte çalıştığınız kişilerin fark edemediği yeni fikirler ortaya koymak. Diğer kişi de sizin göremediğiniz şeyleri ortaya koyabiliyor. Bu yüzden daha verimli, daha farklı şeyler ortaya çıkarma olabiliyor birlikte çalışıldığı zaman.
KÜLTÜRLERARASI ETKİLEŞİM K17: Yüzde yüz çok önemli. Özellikle sosyal bilimlerde değişik kültürlerle alışveriş içinde olmak, bence bu çok önemli. Çünkü farklı bakış açılarını görüyorsunuz, insanların yaklaşım tarzını, yetiştirilme tarzını görüyorsunuz. Sonuçta bir kere şöyle bir norm var, o normu yakalamanızı sağlıyor. Uluslararası bir norm var insandan üstün, bir bilimde. O normu belki tek başınıza ya da kendi kültürünüzün içinde kapalı olarak yakalamanız zor. En önemlisi o. Çünkü bu norm yüzyıllar boyunca oluşmuş bir norm.
İLETİŞİM K8: Proje yönetirken birilerine kızabiliyorsun, karşı taraf da sana kızabiliyor. Kriz durumlarını iyi ele alabilmek gerekiyor. Bu da iyi bir iletişim becerisinden geçiyor. K16: Hemen hemen her konuda insanlarla iletişim içerisine geçmeniz lazım. Bunlar akademisyenler olabilir, yasa koyucular olabilir. Eğer siz sözel olarak ifade edemiyorsanız kendinizi, etkiniz azalacaktır; yaptığınız işin etkisi. (…) Bilimde iletişim çok önemli. Hem akademisyenler arasında hem akademisyenlerle dış dünya arasında.

SONUÇ

Sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin yetkinliklerini belirlemeye yönelik gerçekleştirilen bir yayın dizisinin ikinci basamağını oluşturan bu çalışmada, objektif kriterlerce başarılı bulunan ve ödül alan sosyal bilimler akademisyenlerinin görüşleri alınmış ve bir kategorilendirme çalışması yapılmıştır. Böylece sosyal bilimler alanında başarılı olabilmek için gerekli yetkinlikler TÜBA ve TÜBİTAK ödülü alan akademisyenlerin görüşleri dikkate alınarak sınıflandırılmıştır.

Üniversitelerin topluma hizmet, eğitim-öğretim ve araştırma gibi işlevlerini yerine getirebilmeleri için en önemli insan kaynağı olan akademisyenler için diğer kurumlarda olduğu gibi insan kaynakları yönetimi ile birlikte kariyer yönetimi yapılması kaçınılmazdır (Ünal ve Gizir, 2014:1754). Yetkinliklerin belirlenmesi, kişilerin kariyer hedefleriyle ilgili çalışmaları yapmaları için gerekli olmakla birlikte (Campion vd., 2011: 227, 231; Budak, 2013: 367; Akyol, 2011: 71-72), akademisyenlerin işe alım, performans değerlendirme ve ücret yönetimine veri sağlaması açısından da yetkinlik bazlı çalışmalar önem kazanmaktadır. Bu anlamda gerçekleştirilen bu çalışmanın, literatür araştırmasını tamamlayıcı şekilde ortaya koyduğu yetkinlikler ve yetkinlik kategorileri aracılığıyla (yetkinlik bazlı bir insan kaynakları yönetimi sistemi benimsenirse) akademisyenlerin insan kaynakları süreçlerine katkı sağlaması umulmaktadır.

Bu doğrultuda gerçekleştirilen bu araştırmanın sonucunda, Sosyal Bilimler alanında çalışan ve önemli akademik/bilimsel başarılar elde ederek ödül almış akademisyenlerin ifade ettikleri yetkinlikler dört temel kategoriye ayrılmıştır. Bu kategoriler; Bilimsel Yetkinlikler, Mesleki Yetkinlikler, Kişisel Yetkinlikler ve İlişkisel Yetkinlikler olarak isimlendirilmiştir. Bu kategorilerin altında ise katılımcıların verdikleri yanıtlara dayanarak toplam 36 yetkinlik saptanmıştır.

Bilimsel yetkinlikler kategorisinin altında 5 temel yetkinlik ortaya çıkmıştır. Bilimsel yeterlilik, etik davranış, objektif davranış, düşünme becerileri ve özgün araştırma soruları belirleyebilme şeklinde isimlendirilen bu yetkinliklerin içerisinde, katılımcıların ifadelerinde en sık, düşünme becerilerine değindikleri dikkat çekmiştir. Bu bağlamda katılımcıların sık sık analitik, kavramsal, bütünsel, detaylı, eleştirel, çok yönlü ve yaratıcı düşünme biçimlerinin önemine vurgu yaptıkları tespit edilmiştir. Katılımcıların ifadelerinde ikinci sırada sıklıkla yer verdikleri diğer bir yetkinlik, bilimsel yeterlilik olmuştur. Katılımcılar, bir akademisyenin alanına, literatüre, temel kavramlara hakim olmasının bir zorunluluk olduğuna işaret etmişlerdir. Üçüncü sırada ise toplumu

değiştirme potansiyeli yüksek olan özgün araştırma soruları belirleyebilme yetkinliği gelmektedir. Orijinal bir soru sorabilme yetkinliğinin, sosyal bilimlerde bulunması en zor şeylerden biri olduğu belirtilmiştir. Katılımcıların ifadelerinde daha az sayıda yer almakla birlikte, etik davranış ile objektif davranış yetkinliklerinin öneminin çok net bir şekilde dile getirildiği görülmektedir. Etik ile bilimin iç içe geçmişliği ve etik davranışın olmadığı yerde bilimden söz edilemeyeceği keskin ifadelerle vurgulanmıştır. Objektif davranış kapsamında ise bir akademisyende bulunması gereken en temel özelliklerden biri olan nesnellikten bahsedilmiştir.

Mesleki yetkinlikler kategorisi 11 alt yetkinliğe ayrılmış ve bunlar araştırma ve öğrenme, öğretme, veri yönetimi, bilgi paylaşımı, sunum yapma, yazma, proje yönetimi, rol model olma, bilgi teknolojilerini kullanma, sürdürülebilir ağlar kurma, meslek sevgisi ve tutku biçiminde isimlendirilmiştir. Mesleki yetkinlikler içerisinde en fazla ve sık değinilen yetkinliklerin sırasıyla, yeni şeyler öğrenme ve araştırma yetkinliği; derslerde, konferans ve seminerlerde sözel sunum yapabilme yetkinliği; yazma yetkinliği ile meslek sevgisi ve tutkusu olduğu dikkat çekmektedir. Bu bağlamda, katılımcıların kimi zaman "kendini sözlü olarak ifade edebilme yeteneği" ve kimi zaman da "kendini yazılı olarak ifade edebilme" yeteneği olarak belirttikleri yetkinliğe oldukça önem vermelerinin çarpıcı olduğu söylenebilir. Nitekim, bir akademisyenin alanına çok hakim de olsa sözlü ve yazılı olarak kendini ifade ve sunum yetkinliğinden yoksun olması durumunda, bilimsel anlamda etkisinin azalacağı ifade edilmiştir. Bu yetkinliklerin yanı sıra, dünya çapında sürdürülebilir sosyal ağlara üye olmak ile prestijli ve aynı zamanda öğretici olduğu belirtilen projeleri yazmak/yönetmek/yürütmek de önemle vurgulanmıştır.

Kişisel yetkinlikler kategorisi 12 alt yetkinliğe ayrılmış ve çalışkanlık, dayanıklılık, sabır ve kararlılık, girişkenlik ve cesaret, planlı olmak ve disiplin, içsel motivasyon, özgüven, özfarkındalık, merak, hafıza, problem çözme ve fayda yaratma isteği biçiminde isimlendirilmiştir. Bunların içerisinde en sık değinilen yetkinlikler planlı ve disiplinli olmak ile sabır ve kararlılıktır. Bu meslekte özdenetimli olmanın, plan ve programların titizlikle yapılmasının önemi vurgulanmış ve en az bunun kadar önemli olan bir başka konunun ise önceden belirlenen zaman planlarına uymak olduğu belirtilmiştir. Katılımcılar, bu yapılamadığında ortaya çıkacak işlerin tam olamayacağını ifade etmişlerdir. Diğer yandan, söz gelimi doktora yapmanın veya bir makale yayınlatmanın ne kadar zor olduğunun herkes

tarafından bilindiğini; ancak başarılı olmanın anahtarının 'sabır' ve 'sebat' etmekte yattığı belirtilmiştir. Bu bağlamda, kimi zaman tekrar tekrar olumsuz sonuçlar/yanıtlar alınsa dahi bir akademisyenin asla pes etmemesi ve azimle yeniden çalışmaya başlayacak yetkinliklere sahip olması gerektiği vurgulanmıştır.

Son olarak, İlişkisel Yetkinlikler olarak isimlendirilen kategori 8 alt yetkinlik boyutuna ayrılmıştır. Bunlar, takım çalışmasına yatkınlık, doğru ekip arkadaşı seçimi, eşitlikçi yaklaşım, empati, yakın ilişkiler kurabilme, farklı görüşlere açıklık, kültürlerarası etkileşim ve iletişimdir. Farklı bakış açılarını öğrenmek açısından sosyal bilimlerde değişik kültürlerden insanlarla etkileşim içinde olmanın önemine vurgu yapan kültürlerarası etkileşim kurabilme yetkinliği, en sık değinilen yetkinlik olmuştur. Özellikle bir katılımcının ifade ettiği gibi, "bilimde uluslararası bir norm bulunduğu ve o normu, tek başınıza ya da sadece kendi kültürünüzün içinde kalarak yakalamanızın zor olduğu" gerçeği, kültürlerarası etkileşim kurmanın ve farklı kültürlerden gelen insanlarla birlikte çalışmanın önemini oldukça çarpıcı bir biçimde ortaya koymaktadır. Yakın ilişkiler kurabilme yetkinliği ile ilgili olarak ise özellikle takım çalışmalarında üyelerle özverili, paylaşımcı ve sıcak ilişkiler kurmanın öneminden bahsedilmiştir. Bu bakımdan bir katılımcının, genellikle projeler sayesinde arkadaş çevresinin genişlediğini ya da arkadaşlarıyla proje yapmayı tercih ettiğini belirtmesi dikkat çekicidir.

Bu araştırma dizisinin yayınlanan ilk çalışmasında; sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlerin başarılı olması için gerekli olduğu düşünülen yetkinlikler üç yetkinlik grubunda toplanmış ve toplam 32 yetkinlik olarak ortaya koyulmuştur (bknz: Kılıç ve Sürgevil, 2017). Bu çalışmada ise; ilk yayında doğrudan bahsedilmeyen; bilimsel yeterlilik, mesleğini sevme ve içselleştirme, çalışkanlık, girişkenlik ve cesaret, içsel motivasyon, meraklı olma, problem çözme becerisi, eşitlikçi yaklaşım, empati yeteneği, doğru ekip arkadaşları seçme, iletişim becerileri ve farklı görüşlere açık olma yetkinliklerinin özellikle ortaya çıktığı görülmektedir. Diğer yandan bu çalışmada ortaya çıkan dayanıklılık, planlı ve disiplinli çalışma ile sabır ve kararlık yetkinliklerine ilk çalışmada özdenetim başlığında yer verildiği söylenebilir. Ayrıca düşünme becerileri yetkinliklerine bakıldığında; bu çalışmaya özel olarak bütünsel düşünme, detaylı düşünme, eleştirel düşünme, çok yönlü düşünme ve yaratıcı düşünme yetkinliklerinin ortaya çıkmasıyla birlikte düşünme becerileri (sadece analitik ve kavramsal düşünme yetkinlikleri yerine) daha geniş ve zengin bir yapıya kavuşmuştur.

Bu yetkinlik gruplarının, sosyal bilimler alanında çalışan akademisyenlere ve alanda çalışmak isteyen akademisyen adaylarına kişisel ve mesleki gelişim alanlarını fark etmeleri ve kariyer başarıları için fikir verebileceği düşünülmektedir. Bu tür bir yetkinlik listesinin, aynı zamanda üniversitelerin, insan kaynakları seçimi ile performans yönetimi, ücretlendirme, eğitim ve kariyer geliştirme süreçlerinde dikkate alınması önerilebilir.

Gelecek çalışma önerileri: Bu çalışmada; sosyal bilimler alanında başarı göstermiş akademisyenler örneklemi belirlenirken sadece TÜBİTAK ve TÜBA ödülü almış akademisyenlere odaklanılmıştır. Akademisyenlerin başarılı olup olmadıkları kuşkusuz; farklı ödüller ile başka araç ve kriterlerle de ölçülebilmektedir. Bu doğrultuda; gelecek çalışmalarda başarılı ve yüksek performans sergileyen akademisyenler farklı ölçütlerin referans alınması ile tespit edilerek, araştırma evreni ve örneklem farklı şekillerde de oluşturulabilir. Böylece ortaya çıkacak yetkinlikler farklılaşabilir ve zenginleşebilir. Ayrıca sadece sosyal bilimler alanına değil, akademisyenlerin diğer çalışma alanlarına ilişkin de benzer çalışmalar gerçekleştirilerek, alana özgü yetkinlikler ile farklı alanlarda da çalışsa akademisyenlerin ortak olarak taşıdıkları yetkinlikler de belirlenebilir.

Diğer yandan makale kapsamında yetkinlikler sınıflandırılırken yetkinliklerin akademisyenlerin başarılarına katkı düzeyleri rakamsal olarak ortaya konulmamıştır. Gelecek çalışmalarda her bir yetkinliğin akademisyenlerin başarılarına dolaylı ya da doğrudan ne düzeyde katkı sağladıkları da analiz edilebilir.

Son olarak gelecek çalışmalar için, bu çalışmada ortaya konulan yetkinliklerin akademisyenleri kapsayan insan kaynakları süreçlerinde kullanılabilmesi amacıyla bir ölçüm aracı geliştirilmesi önerilebilir. Böyle bir ölçüm aracı sayesinde akademisyenlerin sahip oldukları ya da olmadıkları yetkinlikler belirlenebilir ve söz konusu yetkinliklerin geliştirebilmesi için olanaklar sunulabilir. Yetkinliklerin doğru bir şekilde ölçümlenmesi ile birlikte mesleki ve kişisel gelişim süreçlerinin daha verimli ve etkin ilerleyebileceği düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Akyol, E. (2011). Yetkinliğe Dayalı Performans Yönetimi, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.

Arıkan, H. ve Yılmaz-Demir, G. (2009). Akademisyenlik ve Etik: Uygulamalar Üzerine Toplumsal Bir Değerlendirme. 6. Ulusal Sosyoloji Kongresi Bildiri Kitabı. Düzenleyen Adnan Menderes Üniversitesi Sosyoloji Bölümü ve Sosyoloji Derneği Aydın.

Bostock, J. (2014). The Meaning of Success: Insights from Women at Cambridge. Poland: Cambridge University Press.

Boyatzis, R. (1982). The Competent Manager- A Model For Effective Performans, Canada: A Wiley- Interscience Inc.

Boyer, E.L. (1990). Scholarship reconsidered: Priorities of the professoriate, Carnegie Foundation for the Advancement of Teaching. Princeton, NJ.

Budak, G. (2013). Yetkinliğe Dayalı İnsan Kaynakları Yönetimi, İzmir: Barış Yayınları Fakülteler Kitabevi.

Campion, M. A., Fink, A. A., Ruggeberg, B. J., Carr, L., Phillips G. M. & Odman, R. B. (2011). Doing Competencies Well: Best Practices in Competency Modeling, Personnel Psychology, 64 (1), 225-262.

Esgin, A. ve Arslan, F. (2011). Türkiye'de Sosyal Bilim Algısının Negatifliği ve Üniversitenin Misyonu Üzerine. Uluslararası Yükseköğretim Kongresi: Yeni Yönelişler ve Sorunlar, Ed. Durmuş Günay ve Ercan Öztemel, İstanbul: Deomed Yayıncılık.

Flanagan, J. C. (1954). The Critical Incident Technique, Psychological Bulletin, 51 (4), 327-358.

Ghani, M. F. A., Shahadan, T. N. T., ve Liew, M. S. (2013). Teaching competency among academic staff of Malaysian private universities: an exploratory study, Global Business and Economics Research Journal, 2 (4), 34-4.

Güven, S. (2006). Toplumbilimde Araştırma Yöntemleri. Bursa: Ezgi Kitabevi.

Hoffmann, T. (1999). The meanings of competency, Journal of European Industrial Training, 23 (6), 275-286.

Kılıç, B. ve Sürgevil, O. (2016). Akademisyenlerin Sahip Oldukları Üstün Performans Yetkinlikleri, Çok Yönlü Kariyer Tutumları Ve Genel Öz Yeterliliklerinin Kariyer Başarıları Üzerindeki Etkileri: Sosyal Bilimler Alanında Çalışan Ve Tüba-Tübitak Ödülü Alan Akademisyenler Üzerinde Bir Araştırma. 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. Sabancı Üniversitesi Yönetim Bilimleri Fakültesi, İstanbul.

Kılıç, B. & Sürgevil, O. (2017). Sosyal Bilimler Alanında Çalışan Akademisyenlerin Sahip Olması Gereken Yetkinlikler: Literatür

ncelemesi ve Uzman Görüşleri Işığında Bir Yetkinlik Listesi Önerisi, International Journal of Academic Value Studies, 3(9), 221-246.

Klein, A. L. (1996). Validity and reliability for competency-based systems: Reducing litigation risks, Compensation and Benefits Review, 28 (4), 31-37.

Koçak, A. ve Arun, Ö. (2006). İçerk Analizinde Örneklem Sorunu. Selçuk İletişim, 4 (3), 21-28.

McCabe, L. L. ve McCabe E. R. B. (2010). How to Succeed in Academics, Erişim: http://resolver.ebscohost.com/openurl?sid=EBSCO%3aedsebk&genre=book&issn=&ISBN=9780520262683&volume=&issue=&date=20100101&spage=&pages=&title=How+to+Succeed+in+Academics&atitle=How+to+Succeed+in+Academics&aulast=&id=DOI%3a&site=ftf-live (24.8.2018)

McClelland, D. (1973), Testing for Competence Rather Than for Intelligence, American Pschologist, 28, 1-14.

Mirabile, R. J. (1997). Everything you wanted to know about competency modeling. Training and Development, 51 (8), 73-78.

Odabaşı, H. F., Fırat, M., İzmirli, S., Çankaya, S. ve Mısırlı, Z. A. (2010) Küreselleşen Dünyada Akademisyen Olmak. Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. 10 (3), 127-142.

Özdemir, A. (2013). Yönetim Biliminde İleri Araştırma Yöntemleri ve Uygulamalar. İstanbul: Beta Yayınları.

Özen, Y. ve Gül, A. (2007). Sosyal ve Eğitim Bilimleri Araştırmalarında Evren-Örneklem Sorunu. Kazım Karabekir Eğitim Fakültesi Dergisi. 15 (1), 394-422.

Shippmann, J. S., Ash, R. A., Battista, M., Carr, L., Eyde, L. D., Hesketh, B., Kehoe, J., Pearlman, K., Prien, E. P ve Sanchez, J. I. (2000). The Practice of Competency Modelling, Personnel Psychology, 53 (1), 703-740.

Spencer, L. ve Spencer, S. (1993). Competence at Work- Modelsfor Superior Performance, Canada: John wiley&Sons Inc.

Stupnisky, R.H., Weaver-Hightower M.B. ve Kartoshkina, Y. (2015). Exploring and testing the predictors of new faculty success: a mixed methods study. Studies in Higher Education. 40 (2), 368-390.

Sutherland, K. A. (2015). Constructions of Success in Academia: An Early Career Perspective. Studies in Higher Education, 42(4), 743-759.

Tüba Gebip Kazananlar Listesi (Bknz: http://www.tuba.gov.tr/winners/gebip-kazananlar-listesi/prog_id/12/mid/239/ (15.12.2015)

Tübitak Ödül Alanlar Listesi (Bknz: https://www.tubitak.gov.tr/tr/kurumsal/oduller/icerik-gecmis-yillarda-odul-alanlar (15.12.2015)

Tübitak-Ulakbim, Türkiye Bilimsel Yayın Performans Raporu (2004-2014). Erişim: https://cabim.ulakbim.gov.tr/bibliyometrik-analiz/turkiye-bilimsel-yayin-performans-raporlari/ (15.12.2015)

Ünal, B. ve Gizir, S. (2014). Öğretim Elemanlarının Baskın Kariyer Çapalarının İncelenmesi: Mersin Üniversitesi Örneği, Kuram ve Uygulamada Eğitim Bilimleri. 14 (5), 1743-1765.

Weber, R. P. (1990). Basic Content Analysis. United Statesof America: Sage Publications.