

# Çok Kriterli Karar Verme Yaklaşımı ile Sosyal Hizmet Mesleki Uygunluk Kriterlerinin Sıralanması

Mehmet Serhat PANCAROĞLU<sup>1</sup>, Nurullah YELBOĞA<sup>2</sup>

Çok Kriterli Karar Verme Yaklaşımı ile Sosyal Hizmet Mesleki Uygunluk Kriterlerinin Sıralanması

Ranking Social Work Professional Eligibility Criteria with a Multi-criteria Decision-making Approach

Öz

İşe alım süreçlerinde aday çalışanların mesleğe uygunluğu büyük önem taşımaktadır. Önceki çalışmalarda sosyal çalışmacılar için Sosyal Hizmet Mesleki Uygunluk Ölçeği geliştirilmiştir. Bu çalışmanın amacı söz konusu ölçekte yer alan değişkenleri Analitik Hiyerarşi Süreci ile sıralamaktır. Bu amaçla Türkiye’de çalışan 43 sosyal çalışmacıdan, oluşturulan anket yardımıyla veri toplanmıştır. Literatürde farklı meslek gruplarında seçim kriterlerinin veya adayların Çok Kriterli Karar Verme teknikleriyle sıralandığı çok sayıda çalışma bulunmaktadır. Ancak Sosyal çalışmacıların uygunluklarını sıralayan başka bir araştırmaya rastlanmamıştır. Çalışma bu yönüyle literatürdeki söz konusu boşluğu doldurmaktadır. Analiz sonuçlarına göre Etik Uygunluk en önemli kriter olarak hesaplanmıştır. Sonrasında önem sırasına göre Toplumsal Bilinç, Uygulama Uygunluğu ve Kişisel Uygunluk kriterleri gelmektedir.

Abstract

The suitability of candidate employees for the profession is of great importance in the recruitment processes. In previous studies, the Social Work Professional Eligibility Scale was developed for social workers. The aim of this study is to rank the variables in the scale with the Analytical Hierarchy Process. For this purpose, a questionnaire was applied to 43 social workers working in Turkey. In the literature, there are many studies of ranking selection criteria or candidates in different occupational groups by using Multi-Criteria Decision Making techniques. No other research has been found to list the eligibility of social workers. In this respect, the study fills the gap in the literature. According to the results of the analysis, Ethical Suitability was calculated as the most important criterion. Then, in order of importance, Social Consciousness, Practice Suitability and Personal Suitability criteria are ranked.

**Anahtar Kelimeler:** Sosyal Çalışmacı, Uygunluk Ölçeği, Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS)

**Keywords:** Social Worker, Professional Eligibility, Analytic Hierarchy Process (AHP)

**Makale Türü:** Araştırma Makalesi

**Paper Type:** Research Article

## 1. Giriş

Kurum ve kuruluşlar insanlar tarafından genel itibariyle belli bir amaca ulaşmak için meydana getirilmektedir. Hedeflenen amaçlara ulaşmak için de bazı kaynaklara ihtiyaç duyulmaktadır. Bu kaynaklar literatürde “üretim kaynakları” olarak ifade edilmektedir. Üretim kaynaklarından en önemlisi ise insan kaynaklarıdır (DeNisi ve Griffin, 2005; Özgen, Öztürk ve Yalçın, 2002). İnsan kaynakları kavramı bir örgütün içerisindeki tüm düzeylerde çalışan insanların yanı sıra ihtiyaç duyulan yeni pozisyonlar için

<sup>1</sup> Öğr. Gör., Artvin Çoruh Üniversitesi, Borçka Acarlar MYO, Finans – Bankacılık ve Sigortacılık, m.s.pancaroglu@artvin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-5585-4036.

<sup>2</sup> Öğr. Gör., Artvin Çoruh Üniversitesi, Borçka Acarlar MYO, Sosyal Hizmet, nurullah\_yel06@artvin.edu.tr, ORCID: 0000-0001-8281-7070.

kullanılabilecek potansiyel işgücünü de ifade etmektedir (Kaynak vd., 1998). Örgütün insan kaynakları stratejileri doğrultusunda öncelikle işgücünde bulunması gereken özellikleri doğru bir şekilde belirlemesi gerekmektedir. Dolayısıyla yetenek yönetimi (işe alım, eğitim ve geliştirme) insan kaynakları yönetiminde temel başarı faktörü olarak kendini göstermektedir (Doğan ve Demiral, 2008). Bu bilgiler ışığında kurumların uyguladıkları etkin işe alım süreçleri belirlenen amaçlara ulaşılmasında kritik bir rol oynamaktadır.

İnsan kaynakları yönetimi, iş dünyası için önemle üzerinde durulması gereken bir süreçtir. Bunun yanında sivil toplum kuruluşları, kamu kurum ve kuruluşları söz konusu sürece gereken önemi vermelidir (Öğüt, Akgemici ve Demirsel, 2004). Sosyal hizmet örgütleri de söz konusu kuruluşlar içerisinde yer almaktadır ve dolayısıyla insan kaynakları yönetimi sosyal hizmet kuruluşları için de kritik değerdedir. Uluslararası Sosyal Hizmet Federasyonu (IFSW) sosyal hizmeti tanımlarken, amacının birey, aile, grup ve toplumun iyilik halini arttırmak olduğunu belirtmiştir (Yıldırım, Abukan, Öztürk ve Eker, 2020). Bu tanımdan da anlaşıldığı üzere sosyal hizmet mesleğinin odağında insan vardır ve insanın olduğu her yerde meslek kendine önemli bir alan açmaktadır.

Sosyal hizmet, günümüzde geniş uygulama yelpazesi ile birey, aile, grup, topluluk ve toplumla mikro, mezo ve makro düzey müdahaleler yürüten bir meslek ve disiplindir. Sosyal hizmet, değişim yaratıcı müdahalelerle göç, savaş, doğal afet, pandemi gibi olağanüstü durumlarda ve ülkeden ülkeye farklılık gösteren yoksulluk, madde bağımlılığı, engellilik, yaşlılık, şiddet, istismar, suç ve suçluluk, ayrımcılık gibi sorunlarda kalıcı çözümler üretme çabası içinde olan ve bu konularda politika-programlar geliştirmeye aracılık eden bir meslektir. Dolayısıyla insanı merkeze alan, birey ve toplumun refahı için gelişim ve değişimi destekleyen sosyal hizmet mesleği; insan hakları ve sosyal adalet ilkelerine bağlı kalarak üstlendiği misyonu yerine getirme çabasında olan akademik bir disiplin ve uygulamaya dayalı bir meslektir. Söz konusu mesleki uygulamaları ise ilgili devlet kurumları, Sivil Toplum Örgütleri (STÖ) ve dernek-vakıflar aracılığıyla yürütmektedir. Bu kurum-kuruluşlarda istihdam edilen sosyal çalışmacılar ise mesleki ilkeler çerçevesinde bilgi ve becerilerini uygulama alanlarına aktarmaktadır. Sosyal çalışmacılar mesleki rol ve sorumluluklarını yerine getirirken de sosyal hizmet eğitimi ve uygulaması için belirlenen çerçeveye bağlı olarak müdahalede bulunmaktadır. Bununla birlikte sosyal hizmet alanlarında çalışmak ciddi bir zorluğu beraberinde getirmektedir. Zira yoksulluk içinde bir yaşam sürdüren bir aile, göç mağduru bir çocuk, şiddet gören bir kadın veya madde bağımlısı bir genç ile çalışmak ve onların kaygılarını anlamak ciddi bir çaba gerektirmektedir.

Yukarıda ifade edildiği üzere geniş bir alanda ve zor koşullar altında hizmet sunan sosyal çalışmacıların nitelikli bir sosyal hizmet uygulaması için yetiştirilmesi gerekmektedir. Sosyal çalışmacıların nasıl nitelikli (yetkin ve yeterli) bir hale gelebileceği ise Sosyal Hizmet Uzmanları İçin Mesleki Yeterlilikler Çerçevesinde saklıdır. Bu mesleki çerçeve aslında kariyer için ihtiyaç duyulan temel özellikleri ve standartları da kapsamaktadır. Söz konusu standartlar aşağıdaki gibi aktarılabilir (Rogers, Whitaker, Edmondson ve Peach, 2019):

- Sosyal çalışmacılar kariyerlerinin her aşamasında müracaatçıların beklentilerini istikrarlı bir şekilde ortaya koymalıdır.
- Sosyal çalışmacılar hem eğitim sürecinde hem de çalışma alanlarında mesleki gelişime açık olmalı ve bunu desteklemelidir.
- Sosyal çalışmacılar sosyal hizmet alanlarında ulusal kariyer planlamalarını yapmalı ve bunların yürütülmesini sağlamalıdır.
- Sosyal hizmet uzmanlarına kariyerlerini ve mesleki gelişimlerini planlayacakları bir çerçeve geliştirilmelidir.

Yukarıda açıklanan standartlara sahip olan sosyal çalışmacıların mesleğe uygunluk açısından bir üstünlüğe sahip olmaları daha olası bir durumdur. Zira söz konusu standartlar bilgi, beceri ve bazı niteliklere sahip olmayı gerektirmektedir. Böyle bir durumda da “Peki bu çaba için sosyal çalışmacıların bilmesi gerekenler nelerdir?” gibi bir soru akla gelmektedir. Bu soruya Thompson (2013)’in sosyal hizmetin bilgi temelini açıklarken vurguladığı hususları aktarmakla yanıt verilebilir. İlgili çalışmada Thompson (2013) sosyal hizmetin bilgi temelini belirleyen yedi temel ilkedden (İnsan Gelişimi, Toplumsal Yapı ve Kurumlar, Kişilerarası Dinamik, Grup Dinamiği, Örgütsel Dinamik, Sosyal Hizmet Süreci, Kuramsal Yaklaşımlar, Uygulama Yöntemleri ve Etik ve Değerler) yola çıkarak sosyal çalışmacıların sahip olması gereken deneyimleri sıralamıştır. Buna göre mesleğin bilgi, beceri ve değer temeli bulunmakta ve beceri temeli için uygulama yeterliliğine sahip olma, iletişim ve bağlantı kurabilme, meslekte yükselme hedefi olma, örgütlerle çalışabilme ve mesleki yeterliliği geliştirme gibi kriterler sayılmaktadır (Thompson, 2013). Bu bakımdan sosyal hizmet alanında kariyer yapmak ve nitelikli bir uygulamacı olmak için sosyal çalışmacıların mesleki uygunluk kriterlerine sahip olması gerekmektedir.

Sosyal çalışmacılar bir yandan alandaki zorluklarla mücadele ederken bir yandan da müracaatçıların sorunlarının çözümleri ile uğraşmakta ve onların hayat kalitelerini iyileştirmeye çalışmaktadırlar (Buz ve Genç, 2019). Mesleğin geniş yelpazesi, çalışma alanları, zorluklar göz önünde bulundurulduğunda atama ve işe alımların etkin yöntem ve teknikler kullanılarak gerçekleştirilmesi gerektiği düşünülmektedir. Odağında insan olan sosyal hizmet, müracaatçılara yardım etmek ve hizmet sunabilmek için yetkin ve uygun sosyal çalışmacılara ihtiyaç duymaktadır (Tiyek ve Balkan, 2020). Bu da ancak sosyal çalışmacıların sahip olması gereken özelliklerin doğru bir şekilde belirlenmesi ile mümkün olabilir. Bu amaçla Tam, Twigg, Boey ve Kwok (2013) sosyal çalışmacılara uygulanabilecek bir uygunluk ölçeği hazırlamışlardır. Söz konusu ölçek Kırlioğlu, Daşbaş ve Karakuş (2020) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Her iki çalışmada doğrulayıcı faktör analizi uygulanmış, ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri gerçekleştirilmiştir. Bu çalışmada, söz konusu çalışmalarda ele alınan Sosyal Hizmet Uygulamasında Mesleki Uygunluk Ölçeğinin (SHUMUÖ) alt boyutları incelenmiştir.

SHUMUÖ’de ele alınan değişkenler ve göstergeleri Tablo 1’de gösterildiği gibidir.

**Tablo 1.** Sosyal Hizmet Uygulaması Mesleki Uygunluk Ölçeği

Değişkenler	Göstergeler
Toplumsal Bilinç (TB)	Sosyal adaleti tesis etmede kararlı Sosyal adaletsizliği gidermede kararlı Sosyal değişime bağlı Baskı karşıtı
Etik Uygunluk (EU)	Dürüst olmak Müracaatçılarla net şekilde belirlenmiş sınırları koruyan Meslek yetkilerini kişisel konularda kullanmayan Her bireyin değerli ve onurlu olduğuna inanan Kişisel önyargılarını sorgulayabilen Mantıklı kararlar verebilen Mesleki ve kişisel ilişkileri ayırt edebilen
Uygulama Uygunluğu (UU)	Güçlü yönlerinin farkında Bilgi aktarmada başarılı Kişisel sınırlılıklarının farkında Mesleki yeterliliğini geliştirmek için eleştiriye açık Kişilerarası becerileri yüksek Sözsüz iletişimde yetenekli Geri bildirim almayı olumlu karşılayan

**Tablo 1.** Sosyal Hizmet Uygulaması Mesleki Uygunluk Ölçeği (Devamı)

Değişkenler	Göstergeler
Kişisel Uygunluk (KU)	Olumsuz deneyimlerini yönetebilen Kişisel sorunlarını yönetebilen Kendi problemleri ile baş edebilen

Kaynak: Tam vd. (2013) ve Kıriloğlu vd. (2020) çalışmalarından üretilmiştir.

## 2. Literatür

Literatürde personel seçiminde ÇKKV tekniklerinin kullanıldığı çok sayıda çalışma bulunsa da sosyal hizmet alanında söz konusu tekniğin kullanıldığı başka bir çalışmaya rastlanmamıştır. Tablo 2’de personel seçim kriterlerinin sıralanması ile ilgili bazı çalışmalara ve SHUMUÖ’yü istatistiksel yöntemlerle ele alan çalışmalara yer verilmektedir.

**Tablo 2.** ÇKKV ile Personel Seçim Çalışmaları

Kaynak	Konu	Yöntem	Sonuçlar
Rouyendegh ve Erkan (2013)	Akademik Personel	Bulanık ELECTRE	GRE sınavı sonuçları ve yabancı dil bilgisi en önemli kriter olarak hesaplanmıştır.
Tam vd. (2018)	Sosyal Hizmet Çalışanı	Doğrulayıcı Faktör Analizi	EU en yüksek regresyon ağırlığına sahiptir.
Elidolu, Uyanık ve Arslanoğlu (2020)	Tanker Gemisi için Denizci Personeli	Bulanık AHS	Denizcilik ve tanker gemisi ile ilgili teknik bilgileri içeren kriterler en önemli kriterler olarak hesaplanmıştır.
Halaas, Li ve Reveles (2020)	Sosyal Hizmet Çalışanı	Regresyon Analizi	EU en yüksek regresyon ağırlığına sahiptir.
Kıriloğlu (2021)	Sosyal Hizmet Çalışanı	Regresyon Analizi	SHUMUÖ’nün mesleki doyumla olan ilişkisi ortaya koyulmuştur.
Uslu, Yılmaz ve Yiğit (2021)	Sağlık Kurumu Yöneticisi	Bulanık AHS	Kriz yönetim becerisi en önemli kriter olarak hesaplanmıştır.
Ozgormus, Senocak ve Goren (2021)	Tekstil Personeli	DEMATEL	En önemli sosyal yetenek olarak güdülenme, en önemli teknik yetenek olarak ise iş tecrübesi kriterleri hesaplanmıştır.
Calp ve Agarwal (2021)	Satış Yöneticisi	AHS	Müşteri tatmin yeteneği en önemli kriter olarak hesaplanmıştır.
Akyurt (2021)	Otel Çalışanı	AHS	Mesleki deneyim en önemli kriter olarak hesaplanmıştır.
Bahri, Shariff, Yahya ve Zolkefley (2021)	Liman Lojistik Personeli	AHS	Mesleki tutum en önemli kriter olarak hesaplanmıştır.
Popovic (2021)	Genel Personel Seçimi	SWARA	Kişilerarası beceriler en önemli kriter olarak hesaplanmıştır.
Danişan, Özcan ve Eren (2022)	Tekstil Makinesi Operatörü	AHS	Mesleki deneyim en önemli kriter olarak hesaplanmıştır.

Bu çalışmanın amacı SHUMUÖ’de yer alan değişkenlerin sahip oldukları önem düzeyine göre sıralanmasıdır. Bu amaçla sosyal çalışmacıların sahip olması gereken TB, EU, UU ve KU özelliklerinin karşılaştırma sorularından meydana gelen bir anket oluşturulmuş ve sosyal çalışmacılara uygulanmıştır.

43 sosyal çalışmacı ankete dönüş yapmıştır. Başka bir ifade ile bu araştırma alanda çalışan 43 sosyal çalışmacının görüşlerinden faydalanılarak gerçekleştirilmiştir. Katılımcı sayısının az oluşu bir kısıt gibi görünse de araştırmanın amacıyla ve kullanılan yöntemle örtüştüğü düşünülmektedir. Çalışmanın ilerleyen bölümlerinde katılımcı sayısı ile ilgili daha ayrıntılı bilgi verilmiştir. Araştırmadan elde edilen sonuçların işe alım süreçlerinde insan kaynakları birimleri tarafından kullanılabilmesi düşünülmektedir. Bunun yanında kendini mesleki yönden geliştirmek isteyen sosyal çalışmacılar ve meslek adayı öğrenciler sonuçlardan faydalanabilir. Ölçeğin kullanıldığı diğer çalışmaların aksine istatistik yöntemler yerine matematiksel bir yöntem olan Analitik Hiyerarşi Süreci (AHS)'nden faydalanılmıştır. Çalışmanın bu yönüyle literatürde önemli bir boşluğu doldurduğu düşünülmektedir. AHS literatürde sıklıkla kullanılan bir Çok Kriterli Karar Verme (ÇKKV) tekniğidir. Literatürde personel seçimi ve seçim kriterlerini ele alan çok sayıda ÇKKV çalışması yer alsa da sosyal çalışmacılarla gerçekleştirilen bir çalışmaya rastlanmamıştır. Araştırma, operasyon (üretim) yönetiminde sıklıkla kullanılan bir yöntemi sosyal hizmet alanında insan kaynakları yönetiminde ele alması yönüyle çok disiplinli özgün bir çalışmadır.

### 3. Yöntem

ÇKKV teriminin literatürde ilk kullanımı 1971 yılında gerçekleşmiştir. ÇKKV, kararı etkileyen çok sayıda ölçütün bulunması ve söz konusu ölçütlerin birbirleri ile ilişkili olduğu durumlarda kullanılacak prosedür ve yöntemlerin geneli olarak tanımlanmıştır. Karar vericiler çok sayıda alternatif arasından seçim yapmak durumunda kalmaktadır. Bunun yanında ölçüt sayısının çok fazla ve birbiri ile çelişkili olması etkin karar vermeyi zorlaştırmaktadır. ÇKKV, böyle bir durumda etkin karar vermeyi tesis edebilecek karar yöntemleri önermeyi amaçlamaktadır (Zardari, Ahmed, Shirazi ve Yusop, 2015). Literatürde en çok kullanılan söz konusu yöntemlerden birisi de AHS'dir. Saaty (1986) tarafından geliştirilen AHS, en iyi alternatifi seçmek amacıyla kriterlerin değerlendirildiği bir ÇKKV yöntemidir. Sezgisel ve akılcı bir yöntem olan AHS, süreci basitleştirmek amacıyla ikili karşılaştırmalar gerçekleştirilmesini temel alır. Bu uygulama tüm kriterlerin diğer kriterlerle, tüm alternatiflerin ise kriterler göz önünde bulundurularak diğer alternatiflerle ayrı ayrı karşılaştırılmasıdır. Uygulanan karşılaştırmalar sonucunda en iyi alternatifin seçilebilmesi amacıyla öncelikle kriter öncelikleri belirlenmektedir. Böylece karar kriterleri önceliklerine göre sıralanmaktadır. Öncelikler belirlenirken ikili karşılaştırmaların tutarlı olması gerekmektedir. Bu gereklilik belli bir düzeyde tutarsızlığa müsaade eden AHS için ön şarttır (Saaty ve Vargas, 2012). Yöntemin sahip olduğu söz konusu esneklik öznel yargıların karar sürecine dahil edilmesini sağlamaktadır. Bu yönüyle AHS sezgisel bir süreçtir. Fiziksel olayların sayısal değerlerle ifade edilebilmeleri karar sürecine dahil edilmelerini kolaylaştırmaktadır. Bu durum sosyal ve psikolojik olaylar için geçerli değildir. Bu tip kararlar karar vericinin öznel yargılarına ihtiyaç duymaktadır. AHS ikili karşılaştırmalar yöntemiyle karar vericinin öznel yargılarını da karar sürecine dahil etmeyi başaran etkin bir ÇKKV yöntemidir (Saaty ve Vargas, 2012). AHS'nin sahip olduğu bu özelliğin, farklı karar süreçlerinde tercih edilmesinin (Pancaroglu, 2018) temel sebebi olduğu düşünülmektedir.

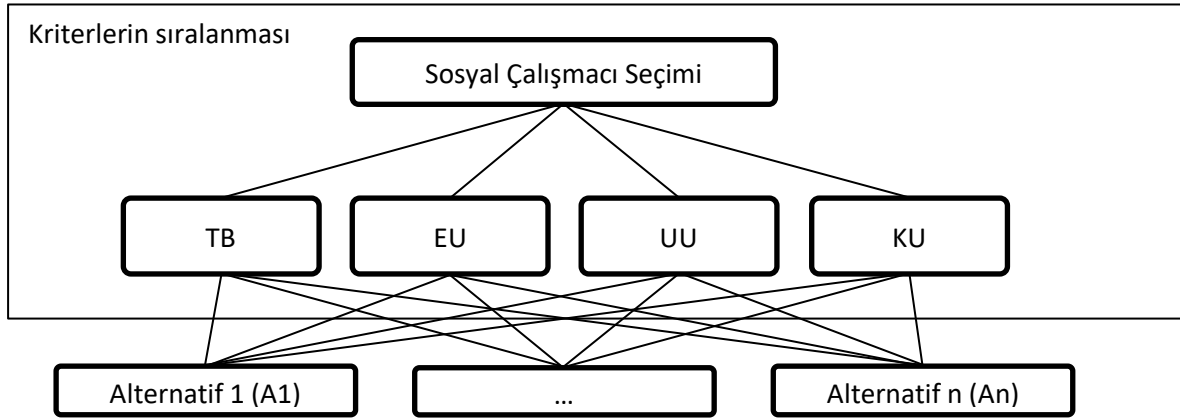
Bu çalışmada AHS kullanılmış ve SHUMUÖ değişkenleri (TB, EU, UU ve KU) karar hiyerarşisinin kriterleri olarak ele alınmıştır.

Araştırmanın amacı SHUMUÖ'de yer alan değişkenleri önem düzeylerine göre sıralamaktır. Bu amaçla ÇKKV yöntemlerinden biri olan AHS kullanılmıştır. AHS yöntemi ikili karşılaştırma verilerini kullanarak alternatifleri skor puanlarına göre sıralamaya yarayan bir yöntemdir. Yöntem gereği alternatifler sıralanmadan önce seçim kriterleri belirlenip ilgili kriterlerin skorları elde edilmektedir. Çalışmanın amacı en iyi sosyal çalışmacıyı seçmek değil, iyi bir sosyal çalışmacının sahip olması gereken özellikleri sıralamaktır. Bu amaçla Şekil 1'de gösterilen araştırma metodolojisi elde edilmiş ve uygulanmıştır.



Şekil 1. Araştırma Metodolojisi

Amaca uygun olarak SHUMUÖ değişkenleri (TB, EU, UU ve KU) kriterler olarak belirlenmiştir. Belirlenen kriterlerle birlikte oluşturulan karar hiyerarşik yapısı Şekil 2’de gösterilmektedir.



Şekil 2. Sosyal Çalışmacı Seçimi Karar Hiyerarşisi

Oluşturulan karar hiyerarşisi AHS kullanılarak analiz edilebilecek kriterleri ve alternatifleri içermektedir. Sosyal çalışmacı adayları alternatifler (A1, ..., An) olarak gösterilmektedir. Araştırmanın amacı sosyal çalışma adaylarını sıralamak olmasa da elde edilen sonuçlar ve karar hiyerarşisi ileride bir sosyal çalışmacının seçiminde kullanılabilir. Sosyal hizmet mesleğinin geniş çalışma alanları düşünüldüğünde ve özellikle sivil toplum örgütleri (STÖ), dernekler gibi diğer çalışma alanları dikkate alındığında bu kriterlerin sosyal çalışmacıların tercih edilmesinde etkili/belirleyici olabileceği söylenebilir.

Elde edilen hiyerarşik modele uygun olarak sosyal çalışmacılara uygulanacak bir anket oluşturulmuştur. Oluşturulan ankette sosyal çalışmacılardan kriterleri ikili olarak karşılaştırmaları (Yu, 2002) istenmiştir. Her karşılaştırma için 2 soru sorulmuştur. Tablo 3’te TB ve EU karşılaştırması için sorulan 2 adet örnek soruya ve olası yanıtlara yer verilmiştir.

Tablo 3. Anket Sorusu Örneği (TB-EU Karşılaştırması)

Soru	Olası Yanıtlar
Bir sosyal çalışmacı için aşağıdaki kriterlerden hangisi daha önemlidir?	TB daha önemlidir EU daha önemlidir

	Eşit öneme sahiptirler
Önemlilik derecesini belirtiniz.	Eşit derecede Biraz daha fazla Güçlü derecede Çok daha fazla Aşırı Derecede

Ankette, 1 numaralı formülle hesaplanan sayıda karşılaştırma gerçekleştirilmiştir (Saaty ve Vargas, 2012; Paksoy, 2017: 9-11). Formülde yer verilen “n” değeri, kriter sayısını göstermektedir. Toplam 6 adet karşılaştırma (n= 4) için 12 adet soru (her karşılaştırma için 2 soru) hazırlanmıştır. Katılımcıların yaşlarını, cinsiyetlerini, eğitim durumlarını, çalışma alanlarını ve meslekteki çalışma sürelerini ele alan 5 soru da göz önünde bulundurulduğunda 19 sorudan oluşan bir anket oluşturulmuştur.

$$\text{Karşılaştırma Adedi} = \frac{n(n-1)}{2} \quad (1)$$

Oluşturulan anket Google Forms yardımıyla elektronik ortama aktarılmıştır. Kolayda örnekleme ve kartopu örnekleme yöntemiyle sosyal çalışmacı çevrimiçi iletişim gruplarında paylaşılmıştır. 500’den fazla sosyal çalışmacıya ulaşan ankete ancak 43 katılımcı geri dönüş yapmıştır. AHS’nin matematiksel bir analiz yöntemi olması sebebiyle dağılım ile ilgili bir ön koşulu yoktur. Tek bir karar verici bile yöntem için yeterlidir. Dolayısıyla 43 katılımcıya ulaşılması yöntem açısından bir sorun teşkil etmemektedir. Elde edilen veriler Saaty (1990)’nin önerdiği önem düzeylerine karşılık gelen yorumlar kullanılarak analize dahil edilmiştir. Ölçek Tablo 4’te gösterildiği gibidir.

**Tablo 4.** Analitik Hiyerarşi Süreci Önem Düzeyi Yorumları

Önem Düzeyi	Yorumlar
1	Karşılaştırılan iki ölçütün eşit önem düzeyine sahip olması
3	İlk karşılaştırma ölçütünün ikinciden biraz daha önemli olması durumu
5	İlk karşılaştırma ölçütünün fark edilebilir düzeyde önemli olma durumu
7	İlk karşılaştırma ölçütünün baskın düzeyde önemli olma durumu
9	İlk karşılaştırma ölçütünün en yüksek düzeyde önemli olma durumu
2, 4, 6, 8	Ara değerlerdir. Karşılaştırma yapılırken yukarıdaki önem derecelerinin ikisi arasında kalınması durumunda ara değerlerden biri karar matrisine aktarılır.
Yukarıdakilerin Tersi	İki ölçüt karşılaştırılırken ilki yerine ikincinin daha önemli olması durumunda yukarıdaki önem dereceleri yerine ilgili önem derecelerinin çarpma işlemine göre tersi olan değerler karar matrisine aktarılmaktadır.

#### 4. Analiz

Karşılaştırma ölçeğinden elde edilen sayısal değerler kullanılarak karar matrisi oluşturulmuştur. Ancak AHS tek bir karar vericinin bulunduğu durumlarda kullanılan bir yöntemdir. Bu araştırmada kriterlerin sıralanması için 43 sosyal çalışmacıdan veri elde edilmektedir. Elde edilen verilerin AHS’ye uygun hale getirilmesi için aritmetik ortalamaları alınmıştır. Ancak önem düzeyi yorumları ile atanan sayısal değerlerin hatalı bir sonuca sebep olacağı düşünülerek sorunun “1” (Eşit öneme sahipler) değerine olan uzaklıklarının ortalaması alınmış, elde edilen sonuçlar tekrar önem düzeyi yorumlarına karşılık gelen sayısal ifadelerle dönüştürülmüştür (Perçin ve Pancaroğlu, 2019). Bunun neticesinde karar matrisi oluşturulmuştur. Oluşturulan karar matrisine Tablo 5’te yer verilmiştir.

**Tablo 5.** Karar Matrisi

Kriterler	TB	EU	UU	KU
TB	1,000	1,279	0,705	1,465

EU	0,782	1,000	2,210	2,116
UU	1,419	0,453	1,000	1,326
KU	0,683	0,473	0,754	1,000

Elde edilen karar matrisi 2 numaralı formül kullanılarak her değer bulunduğü sütun toplamına bölünmesi ile normalize edilmiştir (Özbek, 2017; Özçalıcı, 2017; Saaty ve Vargas, 2012). Formülde “ $\alpha$ ” değeri karar matrisindeki her bir karşılaştırmayı ifade etmektedir.

$$a'_{ij} = \frac{a_{ij}}{\sum_{i=1}^n a_{ij}} \quad (2)$$

Karar matrisine 2 numaralı formülün uygulanması ile elde edilen normalize karar matrisi Tablo 6’da gösterildiği gibidir.

**Tablo 6.** Normalize Karar Matrisi

Kriterler	TB	EU	UU	KU
TB	0,258	0,399	0,151	0,248
EU	0,201	0,312	0,473	0,358
UU	0,365	0,141	0,214	0,224
KU	0,176	0,147	0,162	0,169

Normalize matris yardımıyla 3 numaralı formül kullanılarak her kriterin özvektör değerleri hesaplanmıştır (Saaty ve Vargas, 2012). “ $w$ ” değeri her kriter için hesaplanan özvektör ağırlık skorudur.

$$w_i = \left(\frac{1}{n}\right) \sum_{j=1}^n a'_{ij} \quad (3)$$

Özvektör değerleri hesaplanırken her kriterin satır değerlerinin aritmetik ortalaması alınmıştır. Ulaşılan değerler kriter sayısına bölünerek normalize özvektör ağırlık skorları elde edilmiştir. Tablo 7’de kriterlerin özvektör değerlerine ve normalize özvektör skorlarına yer verilmektedir.

**Tablo 7.** Özvektör Değerleri

Kriterler	Özvektör Ağırlığı	Normalize Özvektör Skoru
TB	1,05574	26 %
EU	1,344926	34 %
UU	0,945208	24 %
KU	0,654126	16 %

AHS yönteminden elde edilen verilerin tutarlılığı hakkında karar verebilmek için Tutarsızlık Oranı (CR) hesaplanmıştır. CR’nin 0,1’den büyük olmaması gerekmektedir (Saaty, 1990). Hesaplama 4 numaralı formül kullanılarak gerçekleştirilmiştir.

$$CR = \frac{\text{Tutarlılık İndeksi (CI)}}{\text{Rassal Tutarlılık İndeksi (RI)}} = \frac{(\lambda_{\text{maks}} - n) / (n - 1)}{RI} \quad (4)$$

$\lambda_{\text{maks}}$  değeri normalize karar matrisi yardımıyla hesaplanmıştır. Söz konusu matrisin satır toplamları alınarak öncelikler vektörü hesaplanmıştır. Daha sonra öncelikler vektörü karar matrisi ile çarpılmıştır. Bu işler Tüm Öncelikler Matrisinin elde edilmesini sağlamıştır. Tüm öncelikler matrisinin öncelikler matrisi değerlerine bölünmesi ve sonuçların ortalamalarının alınması ile  $\lambda_{\text{maks}}$  değeri yaklaşık 4,17 olarak hesaplanmıştır (Saaty, 1990). RI değerinin tespit edilebilmesi için Rassal İndeksler Tablosu (Saaty ve Vargas, 2012) kullanılmıştır. Söz konusu tabloda 4 kritere karşılık gelen RI değeri, 0,89 olarak formüle dahil edilmiştir. 4 numaralı formül yardımıyla CR değeri yaklaşık 0,06 olarak hesaplanmıştır. Söz konusu



değerin 0,10'dan küçük olması sebebiyle AHS ile gerçekleştirilen ikili karşılaştırmaların tutarlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

## 5. Bulgular

Araştırmada 43 katılımcıdan elde edilen veriler yardımıyla ulaşılan bulgular iki çerçevede değerlendirilmiştir. Demografik bulgular birinci çerçeveyi oluştururken, AHS sonuçları ikinci çerçeve bulgular olarak ele alınmıştır. Tablo 8'de katılımcıların demografik verilerine yer verilmiştir.

**Tablo 8.** Demografik Veriler

Demografik Özellikler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet		
Erkek	34	%79
Kadın	9	%21
Yaş		
26 – 30	10	%23
31 – 35	26	%61
36 – 40	4	%9
41 – 45	3	%7
Öğrenim Durumu		
Lise – Ön Lisans Mezunu	0	%0
Lisans Mezunu	37	%86
Yüksek Lisans Mezunu / Öğrencisi	6	%14
Doktora Mezunu / Öğrencisi	0	%0
Çalışma Alanı		
Afet	3	%7
Aile	16	%37
Çocuk	27	%63
Engelli	17	%40
Yaşlı	14	%33
Kadın	13	%30
Suçluluk	5	%12
Tıbbi ve Psikiyatrik	8	%19
Göç	11	%26
Yoksulluk / Sosyal Yardım	12	%28
Mesleki Deneyim (Yıl)		
0 – 3	6	%14
4 – 7	13	%30
8 – 11	21	%49
11 +	3	%7

Ankette katılımcılarının büyük oranda erkeklerden (%79) oluştuğu görülmektedir. Yaş aralıkları incelendiğinde 31- 35 yaş aralığının yoğun olduğu tespit edilmiştir. Bunun yanında katılımcıların yaş ortalaması yaklaşık 32,5 olarak hesaplanmıştır. Veri elde etmede görüşlerine başvuru alan örneklem birimlerinin ağırlıkla lisans mezunu (%86) olduğu görülmektedir. Tablo 9'da katılımcıların çalışma alanlarına yer verilmiştir. Çalışma alanı oranlarının toplamı %100'den büyüktür. Bunun sebebi tek bir katılımcının birden fazla alanda çalışmasıdır. Katılımcıların mesleki tecrübelerini tespit edebilmek için kaç yıldır sosyal çalışmacı olarak görev yaptıkları sorulmuştur. Verilen cevapların ortalaması yaklaşık 7,5 yıldır. Buradan hareketle örneklem birimlerinin deneyimli sosyal çalışmacılar oldukları tespit

edilmiştir. Dolayısıyla elde edilen verilerin alan deneyimi olan katılımcılardan toplandığı ve güvenilir olduğu düşünülmektedir.

Demografik bulgular dışında SHUMUÖ kriterlerinin (EU, TB, UU, KU) normalize öz vektör skorları hesaplanmıştır. Tablo 9’da söz konusu skora göre kriterlerin sıralamalarına yer verilmiştir.

**Tablo 9.** Kriterlerin Sıralanması

Kriterler	Sıralama	Normalize Özvektör Skoru
EU	1	%34
TB	2	%26
UU	3	%24
KU	4	%16

AHS bulgularına göre sosyal çalışmacıların mesleki uygunluğu açısından sahip olması gereken özellikler sıralanmıştır. Buna göre EU (Önem Düzeyi: %34) en önemli kriter olarak tespit edilmiştir. EU’dan sonra sırasıyla TB (%26), UU (%24) ve KU (%16) kriterleri gelmektedir.

## 6. Sonuç ve Öneriler

Bireyler geleceğini inşa etmek ve belirledikleri hedeflere ulaşmak için yerine getirilmesi gereken görevlerden biri olarak meslek seçimi yapmaktadır. Ancak üyesi oldukları mesleği icra ederken özelden işveren, genelde ise topluma karşı da bir sorumluluk üstlenmektedirler. Gerçekleştirilen meslek seçimi topluma karşı bir hizmeti yerine getirme sorumluluğu yanında kurum-kuruluşların hedeflerini gerçekleştirmeye de hizmet etmektedir. Sosyal hizmet mesleği açısından bu durum değerlendirildiğinde ise sosyal hizmet kurum ve kuruluşları işe alım ve atamalarda örgüt stratejileri ve hedeflerini gerçekleştirebilecek, hizmet kalitesi ve verimliliği arttırabilecek sosyal çalışmacılara ihtiyaç duymaktadırlar. Bu kurum ve kuruluşlardan hizmet alan müracaatçılar açısından bu süreç değerlendirildiğinde ise bireyin yüksek yararını gözetken, mesleki ilke ve değerlere bağlı ve uygulamalarda mesleki çerçeve standartlarına sahip, yetkin ve yeterli bilgi-beceriye sahip sosyal çalışmacıların çeşitli alanlarda görevli olarak çalışmalarında yarar görülmektedir. Dolayısıyla insan haklarına dayalı bir hizmet ve sosyal adaleti tesis edebilecek meslek elemanlarının mesleki uygunlukları; kendileri açısından mesleki doyumu ve başarı; kamu ve STK’lar açısından başarı, verimlilik ve büyüme; müracaatçılar açısından ise gelişim ve değişim, güçlenme, özgürleşme ve insan haklarına yaraşır ferah bir yaşamı mümkün kılacaktır. Bu bakımdan mesleğe uygun, yetkin bilgi-beceriye sahip mesleki yöntem ve teknikleri kullanabilen sosyal çalışmacılara gereksinim duyulmaktadır.

Sosyal çalışmacılar toplumun birey, grup ve ailelerin iyilik hallerini ve toplumun refahını geliştirmeye çalışırken genel yeteneklerin yanında mesleğe özel yetenek ve özelliklere ihtiyaç duymaktadırlar. Bu nedenle sosyal hizmet mesleğine uygun kişiler olmalıdırlar. Buradan hareketle önceki yıllarda SHUMUÖ geliştirilmiştir. Bu çalışmada AHS yöntemiyle SHUMUÖ alt değişkenleri sıralanmıştır. Mesleki uygunluk ölçeğinde ele alınan tüm değişkenlerin meslek açısından değerli ve önemli olduğu düşünülmektedir. Çalışmanın amacı kimi uygunluk özelliklerinin önemsizliğini göstermek değildir. Söz konusu özellikler arasında bir sıralama yapmak amaçlanmaktadır.

Literatürde kişinin uygunluklarına (özelliklerine) göre meslek seçiminin, iş doyumu ve mutlulukları üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Dolayısıyla SHUMUÖ’nün sosyal çalışmacı adaylarının kendi mesleki uygunluklarını ölçmelerinde kullanabilecekleri bir araç olduğu düşünülmektedir. Söz konusu ölçümler gerçekleştirilirken bu çalışmada elde edilen kriter ağırlık ve sıralamalarının göz önünde bulundurulması önerilmektedir.

Gerçekleştirilen analiz sonuçlarına göre EU en önemli kriter olarak hesaplanmıştır. Söz konusu kriter sosyal çalışmacının ağırlıklı olarak etik kurallara bağlılığı, dürüstlüğü, mesleğini özel yaşamından

ayırt edebilmesi ile ilgilidir. Buna göre meslek icra edilirken etik kurallara bağlı kalmak ve profesyonellik en önemli uygunluk kriteri olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç KU'nun en az skora sahip kriter olarak hesaplanması ile tutarlıdır. KU sosyal çalışmacıların özel hayatlarında karşılaştıkları sorunlar ve söz konusu sorunlarla baş edebilme özellikleri ile ilgilidir. Dolayısıyla katılımcılara göre sosyal çalışmacıların mesleğin etik kurallarına uygun olmaları, özel hayatlarında karşılaştıkları sorunlarla baş edebilmelerinden çok daha önemli bir kriterdir. Sosyal adaletsizliğe karşı, baskılı ortamlarda bile toplumsal adaleti sağlamak için çabalayan bir dünya görüşüne sahip olmak çalışmada TB olarak ele alınmış ve en önemli ikinci kriter olarak hesaplanmıştır. Sosyal hizmet uygulamalarına uygunluk (UU) ise üçüncü sıradaki kriterdir.

Sosyal çalışmacılar çeşitli düzeylerdeki kamu, yerel ya da özel sosyal hizmet kurumlarında görev yapabilmektedirler. Devlet kurumları işe alımları KPSS sınav sonuçlarına göre gerçekleştirmektedir. Özel kurumlarda ise belirli bir işe alım yöntemi bulunmamakta, söz konusu süreç kurum özelinde yöneticilerin tecrübe ve yöntemleri ile sınırlı kalmaktadır. Her iki durumda da başarı için önemli bir ön koşul olmasına rağmen, aday sosyal çalışmacının mesleki uygunluk özelliklerinin göz ardı edildiği düşünülmektedir. Literatürde söz konusu görüşü destekler nitelikte çalışmalara rastlamak mümkündür. Kırlioğlu (2021) 809 sosyal çalışmacı ile gerçekleştirdikleri araştırmalarında sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk özelliklerindeki artışın mesleki doyumu olumlu yönde etkilediği sonucuna ulaşmıştır. Tam vd. (2018) ise SHUMUÖ'nün geçerlilik ve güvenilirlik analizini gerçekleştirmek amacıyla yapısal eşitlik modeli oluşturmuş ve Hong Kong'da 269 sosyal hizmet öğrencisinden veri toplamışlardır. Elde ettikleri sonuçlar bu çalışmada ulaşılan EU ve KU kriterleri sıralamaları ile örtüşmektedir. Diğer bir çalışmada Halaas, Li ve Reveles (2020) yüz yüze ve uzaktan eğitim alan öğrenciler açısından SHUMUÖ alt boyutlarının önem derecelerini belirlemişlerdir. Araştırmada EU'nun en önemli alt boyut olduğu sonucuna ulaşılması bu çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Gerek devlet kurumlarında gerekse özel kuruluşlarda sosyal çalışmacı atamalarında genel kültür ve genel yetenek dışında adayların mesleki uygunluklarının da göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Özellikle devlete bağlı kurumlara sosyal çalışmacılar atanırken mesleki uygunluk değerlendirmelerinin dikkate alınması önerilmektedir. Böylece kurumların amaçlarına ulaşmalarında bir adım öne geçebilecekleri düşünülmektedir. Ayrıca üniversitelerde sosyal çalışmacı yetiştiren bölümlerde (ön şart ya da mezuniyet şartı olarak) mesleki uygunluk özelliklerinin derecelendirilmesi önerilmektedir. Böylece öğrenciler iş hayatına başlamadan mesleki uygunlukları açısından değerlendirilmiş olacaktır.

Bu çalışma mesleki uygunluk kriterlerini sıralaması açısından önem taşımaktadır. Bununla birlikte eğitim müfredatı için bir öneri olarak sosyal hizmet öğrencilerinin mesleki yeterliliklerini ve uygunluklarını artırabilecek bir eğitim içeriğinin oluşturulmasının önemini ortaya koymaktadır. Bu durum hem öğrencilerin profesyonel uygunluk kaygılarını giderecek hem de dolaylı yoldan onların farklı uygulama alanlarında etkin ve verimli sonuçlara ulaşmalarını sağlayabilecektir. Nihayetinde bu, hem çalışanlar olarak sosyal çalışmacıların mesleki doyumlarını arttıracak, hem kamu ve sivil toplum örgütlerinin hedeflerine ulaşmasını sağlayacak hem de hizmet alanlar olarak müracaatçıların yüksek yararına dayalı kaliteli hizmet almalarını kolaylaştırabilecektir. Diğer yandan ülkemizde sosyal hizmet bölümü mezunlarının işsizlik oranlarının hızla arttığı bir dönemde (Akçay ve Alpoğlu, 2020) karar vericiler işe alım süreçlerinde seçim yaparken başarı ve verimliliği ön planda tutarak donanımlı ve mesleki uygunluğu yüksek olan meslek elemanlarını tercih etmek isteyeceklerdir. Bu, aynı zamanda tercihen meslek elemanı buldurması gereken bazı özel huzurevi ve rehabilitasyon merkezleri gibi kurumlarda bir istihdam alanı da sağlayabilecektir.

Bu çalışmada analiz yöntemi olarak AHS kullanılmıştır. Başka bir ifade ile değişkenler arasındaki olası ilişkiler göz ardı edilmiştir. Bu durum aynı zamanda çalışmanın kısıtlarındandır. İlerleyen

çalışmalarda değişkenler arası ilişkiler göz önünde bulundurularak Analitik Ağ Süreci kullanılabilir. Ayrıca kriterlerin farklı ÇKKV yöntemleri ile sıralanarak bu çalışma ile karşılaştırılması önerilmektedir. Kriterler sıralanırken sosyal çalışmacıların çalışma alanları göz ardı edilmiştir. Bu durum çalışmanın kısıtlarından bir diğeri olarak belirtilmektedir. Sonraki çalışmalarda kriter sıralamalarının çalışma alanları da göz önünde bulundurularak gerçekleştirilmesi önerilmektedir. Böylece uygunluk değişkenlerinin (kriterlerinin) çalışma alanlarına göre önem düzeyleri incelenebilecek olası sıralama farklılıkları ortaya konulabilecektir.

#### **Araştırma ve Yayın Etiği Beyanı**

Bu çalışma, araştırma ve yayın etiği kurallarına riayet edilerek gerçekleştirilmiştir. Artvin Çoruh Üniversitesi Yayın Etik Kurulunun 23.02.2023 tarih ve E.82860 sayılı izni alınmıştır. Anket uygulama süreci gönüllülük esasına göre yürütülmüştür.

#### **Yazarların Makaleye Olan Katkıları**

Yazarlar çalışmaya eşit oranda katkı sağlamıştır.

#### **Çıkar Beyanı**

Bu çalışmada herhangi bir potansiyel çıkar çatışması bulunmamaktadır.

### Kaynaklar

- Akçay, S. & Alpoğlu, İ. E. (2020). Sosyal hizmet uzmanlarının işsizlik deneyimleri. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(1), 47-69.
- Aktas, A., Yerlikaya, M. A., Kabak, M., & Ecer, B. (2019). AHP–TOPSIS Hybrid Approach for Research Assistant Selection. *DMS*, 120-122.
- Akyurt, H. (2021). Otel işletmelerinde personel seçim kriterlerinin AHP yöntemi ile belirlenmesi: Ordu ili üzerine bir araştırma. *Journal of Global Tourism and Technology Research*, 2(2), 59-71.
- Bahri, M. S. S., Shariff, S. S. R., Yahya, N., & Zolkefley, N. S. I. (2021). Comparative Analysis On Port Personnel Selection Using Hybrid Analytical Hierarchy Process (h-AHP). *GROSTLOG*, 82-93.
- Buz, S. ve Genç, B. (2019). Sosyal hizmet uzmanları için psikolojik dayanıklılığın önemi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 30(2), 623-642.
- Calp, M. H., & Agarwal, S. (2021). An AHP-based decision support system for personnel selection for manager position in businesses. *ICRMAT*, 1-7.
- Danişan, T., Özcan, E., & Eren, T. (2022). Personnel selection with multi-criteria decision making methods in the ready-to-wear sector. *Tehnički vjesnik*, 29(4), 1339-1347.
- DeNisi, A. S., & Griffin, R. W. (2005). *Human resource management*. Dreamtech Press.
- Doğan, S., & Demiral, Ö. (2008). İnsan kaynakları yönetiminde çalışanların kendilerine doğru yolculuk yöntemi: yetenek yönetimi. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17(3), 145-166
- Elidolu, G., Uyanık, T., & Arslanoğlu, Y. (2020). Seafarer personnel selection with fuzzy AHP. *IMSEC*, 632-636.
- Halaas, B., Li, J., & Reveles, J. M. (2020). Faculty perceptions of gatekeeping and student suitability in the context of traditional and online social work programs. *Interchange*, 51, 409-428.
- Karakuş, B. (2015). Sosyal hizmet mezunlarının kadro ve unvanı “sosyal hizmet uzmanı/sosyal çalışmacı”. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 26(2), 169-190.
- Kaynak, T., Adal, Z., Ataay, İ., Uyargil, C., Sadullah, Ö., Acar, A. C., & Gönen Dünder, R. U. (1998). *İnsan kaynakları yönetimi*, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayınları, No: 276. Dönence Basım, İstanbul.
- Kırlioğlu, H. İ. K., Daşbaş, S., & Karakuş, Ö. (2020). Sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk ölçeği: geçerlilik ve güvenilirlik. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 31(3), 793-822.
- Kırlioğlu, H. İ. K. (2021). Sosyal hizmet uygulamasında mesleki uygunluk, genel öz yeterlilik ve mesleki doyum ilişkisi. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 32(4), 1241-1256.
- Nabeeh, N. A., Smarandache, F., Abdel-Basset, M., El-Ghareeb, H. A., & Aboelfetouh, A. (2019). An integrated neutrosophic-topsis approach and its application to personnel selection: A new trend in brain processing and analysis. *IEEE Access*, 7, 29734-29744.
- Ozgormus, E., Senocak, A. A., & Goren, H. G. (2021). An integrated fuzzy QFD-MCDM framework for personnel selection problem. *Scientia Iranica. Transaction E, Industrial Engineering*, 28(5), 2972-2986.
- Öğüt, A., Akgemci, T. ve Demirsel M. T. (2004). Stratejik insan kaynakları yönetimi bağlamında örgütlerde işgören motivasyonu süreci. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (12), 277-290.
- Özbek, A. (2017). *Çok kriterli karar verme yöntemleri ve excel ile problem çözümü*, 1. Baskı, Seçkin Yayınevi, Ankara.
- Özçalıcı, M. (2017). *Matlab ile çok kriterli karar verme teknikleri*, 1. Baskı, Nobel Yayınevi, Ankara.

- Özgen, H., Öztürk, A., & Yalçın, A. (2002). *İnsan kaynakları yönetimi*, Nobel Kitabevi. İstanbul.
- Paksoy, Semin (2017). *Çok kriterli karar vermede güncel yaklaşımlar*, 1. Baskı, Karahan Kitabevi, Adana.
- Pancaroğlu, M. S. (2018). Akıllı telefon seçim faktörlerinin bütünleşik yapısal eşitlik modeli - analitik hiyerarşi süreci ile incelenmesi. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon.
- Perçin, S. & ve Pancaroğlu, M. S. (2019). Akıllı telefon seçim faktörlerinin bütünleşik yapısal eşitlik modeli-analitik hiyerarşi süreci ile incelenmesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, (23), 113-130.
- Popovic, M. (2021). An MCDM approach for personnel selection using the CoCoSo method. *Journal of process management and new technologies*, 9(3-4), 78-88.
- Rogers, M., Whitaker, D., Edmondson, D., & Peach, D. (2019). *Developing Skills for Social Work Practice*. [Sosyal hizmet uygulaması için beceri geliştirmek]. (S. Attepe Özden, & M. Pak, Çev.), 1. Baskı, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- 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. (1986). Axiomatic foundation of the analytic hierarchy process. *Management science*, 32(7), 841-855.
- Saaty, T. L. (1990). How to make a decision: the analytic hierarchy process. *European Journal of Operational Research*, 48(1), 9-26.
- Saaty, Thomas L. ve Vargas Luis G. (2012). *Models methods concepts & applications of the analytic hierarchy process (vol. 175)*, 2nd Edition, Springer Science and Business Media, New York.
- Tam, D. M., Chow, E. O., Low, Y. T. A., Chan, Y. C., Lee, T. Y., & Kwok, S. M. (2018). Examining the psychometrics of the professional suitability scale for social work. *The British Journal of Social Work*, 48(8), 2291-2312.
- Tam, D. M., Twigg, R. C., Boey, K. W., & Kwok, S. M. (2013). Confirmatory factor analysis on the professional suitability scale for social work practice. *Research on Social Work Practice*, 23(4), 467-478.
- Thompson, N. (2013). *Kuram ve uygulamada sosyal hizmeti anlamak*. Ö. Cankurtaran-Öntaş ve B. Hatipoğlu-Eren (Çev. Ed.). 1. Baskı, Dipnot Yayınları, Ankara.
- Tiyek, R., & Balkan, E. (2020). Sosyal hizmet işletmelerinde insan kaynakları yönetimi: kırkırelili'nde bir araştırma. *Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 7(10), 32-42.
- Uslu, Y.D., Yılmaz, E. & Yiğit, P. (2021). Developing Qualified Personnel Selection Strategies Using MCDM Approach: A University Hospital Practice, Dinçer, H. and Yüksel, S. (Ed.) *Strategic Outlook in Business and Finance Innovation: Multidimensional Policies for Emerging Economies*, Emerald Publishing Limited, Bingley, pp. 195-205. <https://doi.org/10.1108/978-1-80043-444-820211018>
- Yıldırım, F., Abukan, B., Öztürk, H. & Eker H. (2020). Sosyal hizmette teknoloji kullanımı ve sosyal hizmet uzmanlarının dijital yapabilirlikleri: Covid-19 salgını odağında bir değerlendirme. *Turkish Studies*, 15(8), 3899- 3916. <https://dx.doi.org/10.7827/TurkishStudies.46164>
- Yu, C. S. (2002). A GP-AHP method for solving group decision-making fuzzy AHP problems. *Computers & Operations Research*, 29(14), 1969-2001.
- Zardari, N. H., Ahmed, K., Shirazi, S. M., Yusop, Z. B. (2015). *Weighting methods and their effects on multi- criteria decision making model outcomes in water resources management*, Springer.