

**HİZMET ALICILARININ LİYAKAT ALGISİNİN KURUMSAL İTİBARA
ETKİSİ**

DENİZ YELİZ KARAÇAM

HAZİRAN 2022

**HİZMET ALICILARININ LİYAKAT ALGISININ KURUMSAL İTİBARA
ETKİSİ**

**BAHÇEŞEHİR ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
YÜKSEK LİSANS TEZİ**

DENİZ YELİZ KARAÇAM

**İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ YÜKSEK LİSANS DERECEİ İÇİN
GEREKLİ ÇALIŞMALAR YERİNE GETİRİLMİŞTİR**

HAZİRAN 2022



Bu tezdeki tüm bilgilerin akademik kurallara ve etik ilkelere uygun olarak elde edildiğini ve sunulduğunu; ayrıca bu kuralların ve ilkelerin gerektirdiği şekilde, bu çalışmadan kaynaklanmayan bütün atıfları yaptığımı beyan ederim.

Ad, Soyad : Deniz Yeliz Karaçam

ÖZET

HİZMET ALICILARININ LİYAKAT ALGISININ KURUMSAL İTİBARA ETKİSİ

Karaçam Deniz Yeliz

İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Programı

Tez Danışmanı: Prof. Dr. Senay YÜRÜR

Haziran 2022, 42 sayfa

Bu araştırmanın amacı, idari ve akademik personelin liyakatına ilişkin öğrenci algısının vakıf ve devlet üniversitelerinin kurumsal itibarına etkisini tespit etmektir. Araştırmanın çalışma grubu, Marmara Bölgesinde 3.4.5.6. sınıfta vakıf ve devlet üniversitesinde okuyan öğrencileri kapsamaktadır. Araştırma nicel araştırma yöntemlerinden deneysel olmayan araştırma yöntemi kullanılmıştır. Araştırma verileri kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Katılımcıların görüşlerini elde etmek için toplamda 324 üniversite öğrencisine anket formu whatsapp yoluyla gönderilerek uygulanmıştır. Çalışmada elde edilen sonuçlardan ilkinde göre vakıf üniversitesi öğrencileri hem akademik hem idari personelin liyakatını devlet üniversitesi öğrencilerinden daha yüksek değerlendirmişlerdir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre öğrencilerin idari ve akademik personelin liyakatına ilişkin algısının üniversitelerinin kurumsal itibarını etkilediği tespit edilmiştir. Buna göre öğrencilerin liyakat algısı, kurumsal itibarın alt boyutu olan duygusal çekicilik, hizmetler ve faaliyetler, sosyal ve çevresel sorumluluk boyutlarını pozitif yönde etkilemektedir.

Anahtar Kelimeler: Devlet Üniversitesi, Kurumsal İtibar, Liyakat, Meritokrasi, Vakıf Üniversitesi

ABSTRACT

THE EFFECT OF SERVICE USERS' PERCEPTION OF MERIT ON CORPORATE REPUTATION

Karaçam Deniz Yeliz

Human Resources Management Master's Program

Supervisor: Prof. Dr. Senay YÜRÜR

June 2022, 42 pages

The aim of this research is to determine the effect of student perception on the merits of administrative and academic staff on the institutional reputation of foundation and state universities. The study group of the research includes students studying at foundation and state universities in the 3.4.5.6th grade in the Marmara Region. In the research; one of the quantitative research methods non-experimental research method was used. The research data were obtained using the snowball sampling method. In order to obtain the opinions of the participants, a survey form was sent to 324 university students via whatsapp. According to the first of the results obtained in the study, foundation university students evaluated the merits of both academic and administrative staff higher than state university students. Besides according to the results of the research, it has been determined that the perception of the students regarding the merits of the administrative and academic staff affects the institutional reputation of their universities. Accordingly, students' perception of merit positively affects sub-dimensions of corporate reputation which are emotional attractiveness, services and activities, social and environmental responsibility dimensions.

Keywords: State University, Corporate Reputation, Merit, Meritocracy, Foundation University

TEŞEKKÜR

Bu tez çalışmasının planlanmasında, araştırılmasında, yürütülmesinde ilgi ve desteğini esirgemeyen, engin bilgi ve tecrübelerinden yararlandığım, yönlendirme ve bilgilendirmeleriyle çalışmamı bilimsel temeller ışığında şekillendiren ve bana büyük destek vererek gönüllendiren hocam Prof. Dr. Senay YÜRÜR’e sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Sevgili aileme; manevi hiçbir yardımı esirgemedi yanımda oldukları için tüm kalbimle teşekkür ederim.



İÇİNDEKİLER

İNTİHAL.....	iii
ÖZET.....	iv
ABSTRACT.....	v
İÇİNDEKİLER	vii
TABLolar LİSTESİ.....	ix
ŞEKİLLER LİSTESİ	x
Bölüm 1: Giriş.....	1
Bölüm 2: İtibar ve Kurumsal İtibar	4
2.1 İmaj ve İtibar Kavramları	6
2.2 Meritokrasi ve Liyakat.....	7
2.2.1 Türk Kamu Yönetiminde Liyakat.....	8
2.2.2 Özel Sektörde Liyakat.	10
2.3 Liyakatsizliğin Sonuçları	12
2.4 Liyakatsizliğin Sonuçlarından Biri Olarak Kurumsal İtibarsızlaşma	14
Bölüm 3: Yöntem.....	17
3.1 Araştırmanın Kapsamı	17
3.2 Veri Toplama Araçları.....	17
3.3 Araştırmanın Örneklemi	18
3.3.1. Ölçeklerin Faktör ve Güvenirlik Analizleri.....	18
3.3.2. Kurumsal İtibar Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları.	19
3.3.3. Ölçeklerin Güvenirlik Analizi Sonuçları.....	20
3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri.....	21
3.5 Araştırmanın Diğer Hipotezleri	21
Bölüm 4: Bulgular.....	22
4.1 Korelasyon Analizi	22
4.2 Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular:	23
4.2.1 Akademik ve İdari Personelin Liyakatının Kurumsal İtibarın Hizmetler ve Faaliyetler Boyutuna Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları....	23
4.2.2 Akademik ve İdari Personelin Liyakatının Kurumsal İtibarın Sosyal ve Çevresel Sorumluluk Boyutuna Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları.	24

4.2.3 Akademik ve İdari Personelin Liyakatının Kurumsal İtibarın Duygusal Çekicilik Boyutuna Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları.....	25
4.2.4 Araştırmanın Diğer Hipotezlerinin Testi.....	26
4.2.5 Vakıf ve Devlet Üniversiteleri Açısından Öğrencilerin Kurumsal İtibar Algısı Farklılık Analizi.	26
4.2.6 Vakıf ve Devlet Üniversiteleri Açısından Öğrencilerin Liyakat Algısı Farklılık Analizi.....	27
Bölüm 5: Değerlendirme ve Sonuç	29
KAYNAKÇA.....	32



TABLÖLAR LİSTESİ

TABLÖLAR

Tablo 1 Devlet ve Vakıf Üniversitesi Öğrencilerinin Demografik Özellikleri.....	18
Tablo 2 Kurumsal İtibar Ölçeğinin Barlett Testi Tablosu	19
Tablo 3 Döndürülmüş Bileşen Matrisi.....	20
Tablo 4 İtibar ve Liyakat Ölçeğinin Güvenirlilik Değerleri.....	20
Tablo 5 Korelasyon Tablosu	22
Tablo 6 Hizmet ve Faaliyetler.....	23
Tablo 7 Sosyal ve Çevresel Sorumluluk	24
Tablo 8 Duygusal Çekicilik	25
Tablo 9 Grup İstatistikleri	26
Tablo 10 Bağımsız Örneklem t Testi	26
Tablo 11 Grup İstatistikleri	27
Tablo 12 Bağımsız Örneklem t Testi	27

ŞEKİLLER LİSTESİ

ŞEKİLLER

Şekil 1 Araştırmanın Modeli	21
-----------------------------------	----



Bölüm 1

Giriş

Liyakat kişinin göreve layık olması ile ilgili soyut değerleri taşıyabilme halidir (Özçelik ve Yılmaz, 2019). Kayırmacılığın tam tersi ise liyakattir. İşler ehil(yeterli) kimselere değil de iltimas ve adam kayırmaya dayalı olarak liyakatsiz kişilere verildiğinde bu işleri üstlenenler işlerini doğru, düzgün yapamayacakları için mal ve hizmetlerin eksik yapılmasına ve insanların mağdur olmasına ve toplumsal huzursuzluğa ve yozlaşmalara sebebiyet vereceklerdir. İşlerin ehil yani liyakatlı kişilere verilmesi adalet ve hakkaniyet, ehli olmayan yani liyakatsiz kimselere verilmesi ise zulüm ve haksızlığa yol açar. Sosyal, idarî, iktisadi kurumların zulüm ve haksızlık ile varlıklarını başarılı bir şekilde devam ettirmeleri olumlu ve verimli sonuçlar almaları oldukça zordur (Dilek, Özdirek ve Keskingöz, 2019). Kayırmacılık kamu görevini yerine getiren görevlinin, yakınlarını haksız yere ve yasalara aykırı olarak kayırması ve yakınlarına arka çıkmasıdır (Gönülaçar, 2014: 10). Kayırmacılığın sonucunda örgütlerin etkinliği ve verimliliği düşmekte, örgüt içi olumlu örgüt ikliminin oluşmasını engellenmekte, kurumsallaşma merhalesini sekteye uğratmakta ve kurumsallaşmanın getirdiği avantajlardan yararlanılmasına engel olmaktadır (Yıldırım ve Tokgöz, 2020: 542). Liyakat kavramı ise siyasal kayırmacılık sisteminin, uygulamada olumsuz sonuçlar vermesi sonucunda ortaya çıkan bir kavramdır. Bugün başta Avrupa olmak üzere birçok ülke kayırmacılığın yerine liyakatı öncelemiş, kendi kamu yönetim sistemlerinin daha şeffaf olması ve objektif kriterlere dayanması için adımlar atmıştır. Liyakata göre personelin alımı ve sonrasında yapılacak olan değerlendirmelerde kullanılması içim birtakım düzenlemeler gerekmektedir. Kim hangi kriterlere göre değerlendirilip işe alınacak veya hangi kişinin bulunduğu işte kariyer ilkesine göre ilerlemesine imkân verilecek? Bu soruların cevapları bugün birçok Avrupa ülkesi ve ABD tarafından etüt edilip değerlendirilmiştir (Fettahlıoğlu ve Demir, 2014: 176).

İtibar yönetimi, kurum ve kuruluşların kendi değerlerini nasıl değerlendireceklerinden başlayıp nasıl koruyacaklarına kadar uzanan geniş bir süreci araştırmaktadır. Bu gelişmeler karşısında, kurumların yönetim anlayışlarında yenilikler yapmak ve itibarın tesadüflere bırakılmadan yönetilmesini sağlamak kaçınılmaz bir hal almaktadır (Karatepe, 2008: 78). Bilgi çağında, kurumların itibarı

yalnızca maddi güçleriyle değil; çalışanların nitelikleri ve sahip oldukları entelektüel birikimleriyle belirlenmektedir. Bu nedenle piyasada faaliyet gösteren tüm kurumlar, kendi itibarlarını güçlendirmeye çalışırlar. Bunalım dönemlerinde kurumlar bazen pazar kaybına uğrayabilmektedirler. Herhangi bir kriz durumunda, kurumun yapısında meydana gelen çözümler, itibar zedelenmesine neden olabilir (Karaköse, 2007). Türk kamu yönetimi yapısı hakkında gerek alan yazında gerekse halk arasında en sık karşılaşılan kanaat yavaş işlemesi, bürokratik formalitelere aşırı bağlılık, merkeziyetçilik, akraba ve siyasi yandaş kayırmacılığı, personel alımı, ataması ve görevde yükselme sürecinde liyakat prensibinin ikinci planda kalması gibi olumsuzlukların olmasıdır. Bu vb. olumsuzluklar kamu hizmet kalitesini düşürmekte, kurumların ve dolayısıyla devletin ve hükümetin itibarının zedelenmesine neden olmaktadır. Özellikle kurumsal itibar bağlamında, kamuya personel seçme, atama ve yükselmelerde her tür kayırmacılık önlenmeli ve liyakat ön plana alınarak toplum nezdindeki algı düzeltilmelidir. Bu uygulamalar süreç içerisinde nitelikli işgücünü kamu kesimine çekerek kamu kurumlarının kurumsal itibarını yükseltecek, çalışanların hizmet motivasyonlarını artıracak ve hizmet kalitesinin artmasına olanak sağlayacaktır (Arslan ve Karacaoğlu, 2018). Türkiye de beyaz yakalı çalışanlar için yapılan bir çalışmada (Atalay ve Açar, 2016), yöneticinin özel alanına dâhil olmaya çalışmak, yöneticiye informal bilgileri aktarmak, biat etmek, yöneticinin görüş ve davranışlarını aşırı derecede savunmak gibi özgün sonuçlara ulaşılmıştır. Bu tür davranışların lider-üye etkileşimini güçlendirdiği; yöneticilerin grup içi, ücret artışı, terfi, prim gibi kararları verirken kendisine yakın bireyleri kayırma eğilimi gösterdikleri tespit edilmiştir. Ayrıca katılımcılar, yöneticilerin kendilerine yönelik gösterilen yaranma davranışları ile iş yüklerini hafifletme, bireysel çıkar sağlama, informal bilgiye ulaşma gibi kişisel yarar sağladıklarına dikkat çekmişlerdir. İlaveten, yaranma davranışı geliştiremeyen bazı çalışanların ise kendilerini dışlanmış hissettikleri; sessiz kalmayı tercih ettikleri; performanslarının objektif değerlendirilmediği ve bu nedenle haksızlığa uğradıkları düşüncesiyle işlerinden ayrılmak durumunda kaldıkları belirlenmiştir. Burada görüldüğü gibi liyakatsizliğin yol açtığı yöneticiye informal bilgileri aktarmak, biat etmek gibi etik dışı davranışların sorunlara neden olmasıyla bazı çalışanlar işten ayrılmak durumunda kalmış ve işe devam eden çalışanların ise işte kalmak için etik dışı davranışlar sergilemesine sebep olmuştur. Liyakatsizliğin örgüt içi etkileri sadece bunlarla sınırlı değildir.

Cevher(2016) hizmet kalitesi açısından üniversitelere yönelik yapılan şikayetleri incelediği çalışmasında bu şikâyetlerin önemli bir nedeni olarak akademik ve idari personelin liyakatına göstermektedir. Bu da üniversitelerdeki akademik ve idari personelin liyakatının, üniversitelerin kurumsal itibarını etkilediğini düşündürmektedir. Bu doğrultuda tezin amacı, akademik ve idari personelin liyakatına ilişkin öğrenci algısının vakıf ve devlet üniversitelerinin kurumsal itibarına etkisini tespit etmek olarak belirlenmiştir. Buradan hareketle bu çalışmada liyakat, meritokrasi, imaj ve itibar gibi kavramlar tanımlanmış olup liyakatsiz personel seçme ve atama sürecinin kurumların itibarı nasıl etkilediği araştırılmıştır.

Problem Durumu: Liyakatın önemi nedeniyle liyakatsizliğin ortaya çıkarabileceği sonuçlar ele alınmak istenmiştir. Bu sonuçlardan kurumsal itibar nasıl etkilenir bu araştırılmıştır.

Çalışmanın Konusu: Liyakatsizliğin işletmelere verdiği zararlar ve bu olumsuzlukların kurumsal itibara nasıl bir etkisi olduğu araştırmanı konusunu oluşturmaktadır.

Çalışmanın Amacı: Akademik ve idari personelin liyakatına ilişkin öğrenci algısının vakıf ve devlet üniversitelerinin kurumsal itibarına etkisini tespit etmektir.

Çalışmanın Kapsamı: Marmara Bölgesinde 3.4.5.6. sınıfta vakıf ve devlet üniversitesinde okuyan öğrencileri kapsamaktadır.

Bölüm 2

İtibar ve Kurumsal İtibar

İtibar, bir kurumun çalışanlar ve müşteriler tarafından nasıl algılandığını anlatan soyut bir kavramdır. Başka bir söyleyiş ile itibar, kamuoyunun örgütle ilgili olumlu veya olumsuz yöndeki izlenimleridir (Karaköse, 2007). Kurumsal itibar kavramı ile ilgili uluslararası çapta önemli araştırmaları bulunan Charles Fombrun (1996: 37) kurumun itibarını, ‘bir kurumun tüm paydaşları tarafından ne derece güvenilir, saygın ve değerli algılandığına dair, zaman içinde oluşmuş değerlendirmelerin bütünsel bir ifadesidir’ olarak tanımlamıştır. Fombrun’a göre kurumsal itibar, şirketin geçmiş eylemlerinin ve rakipleriyle kıyaslandığında firmanın tüm bileşenlerini tanımlayan gelecek beklentilerinin algısal bir temsilidir. İtibara önem veren kurumlar yalnızca müşterileri ile ilgili olan ilişkilerine değil; bununla birlikte çalışanları, yatırımcıları, tedarikçileri ve çevreleriyle olan ilişkilerine de önem verirler. İlişkilerinde tutarlı ve ilkeli davranışlar sergilenmesine dikkat eden kurumlar daha fazla ve daha kolay itibar kazanırlar. İtibarlı olmak için davranışlarda tutarlı olmanın yanında, her faaliyetle ilgili neyin neden yapıldığının iyi anlatılması ve bunların kurum misyonu, vizyonu ve değerleri ile bağlantısı doğru bir şekilde kurulmalıdır (Bozkurt, 2011: 13). Fombrun’a (1996) göre itibar, ‘’ kurumun bütün bileşenleri ile elde ettiği toplam değer’’ (s.37) dir. Eylemlerin, söylemlerle tutarlı olması itibar kazanmanın esasını oluşturur. İtibar, güvenilir olmaktır. Güven, kişilere olduğu gibi kurumlara da güç kazandırır. Ancak, güvenilir olabilmek uzun bir süreç sonucunda elde edilen, diğer yandan çok kısa sürede kaybedilebilen, yanıltma ve aldatılma riskini de içerdiğinden kırılgan bir değerdir. Kurumların yapısını oluşturan değerlere bakıldığında ise; kurumun etik anlayışı, sosyal sorumluluk konusunda gösterdiği hassasiyet, kaliteli ve güvenilir iş ortamı, kaliteli iş gücü, kaliteli ürün ve/veya hizmet gibi konularda gösterdiği hassasiyet, kurumsal vizyon ve kurumsal liderlik konularında gösterdiği başarılarıdır. Kurumların belirtilen bu kurumsal değerlere yaklaşım biçimi, aynı zamanda sahip oldukları itibarın da düzeyini göstermektedir (Karatepe, 2008: 84-95). Gotsi ve Wilson (2001: 99) olumlu bir kurumsal itibarın; (a) kurumun finansal değerini artırdığını, (b) tüketicilerin satın alma davranışlarını etkilediğini, (c) ürün ve hizmetlerin kaliteli olmasını sağladığı, (d) çalışanların ve müşterilerin kurumla daha sıkı bağlar kurmalarına fırsat verdiği ve (e) kurumu, sektöründe liderliğe taşıdığını ifade

etmektedirler. Bunun yanı sıra kurumsal itibarın kurum içi aktörleri de etkileyerek, kurumsal bağlılık ve performansla ilişkili olduğu ifade edilmektedir (Aksoy ve Özkan, 2015; Bekiş, Bayram ve Şeker, 2013).

Literatürde kurumsal itibar ölçümü konusunda ulusal ve uluslararası çalışmalarda en çok kullanılan ölçeklerden birisi , Fombrun tarafından oluşturulmuş ‘‘İtibar Katsayısı’’dır (Reputation Quotient-R.Q.).(Fombrun vd.,2000) Yirmi adet ifade içeren İtibar Katsayısı ölçeği, kurumsal itibarın duygusal çekicilik, ürün ve hizmetler, vizyon ve liderlik, işyeri çevresi, sosyal ve çevresel sorumluluk, finansal performans şeklinde altı temel ‘‘bileşenden’’ oluştuğunu ifade etmektedir (Fombrun vd., 2000: 253).Bu bileşenler kurumun itibarını farklı sektör çalışanları tarafından ölçmeye olanak sağlamaktadır. Fombrun vd. (2000) çalışmasında bu bileşenleri aşağıdaki gibi tanımlamaktadır.

1. Duygusal Çekicilik: Paydaşların kurumla aralarında bir duygusal bağ oluşunu ifade etmektedir. Bu bağ kurumun kültürünü, paydaşlar tarafından algılanan değerleri ve paydaşlarla nasıl bir ilişki kurulacağını da kapsamaktadır. Duygusal cazibe, saygı görme, takdir edilme duygusu ve güven gibi kavramları anlatmaktadır.
2. Hizmetler ve Faaliyetler: Kurumların kaliteli, değerli ve güvenilir ürün ve hizmetler sunmasını ifade etmektedir. Piyasada iyi bir itibara sahip olabilmek, topluma sunulan ürün ve hizmetin kalitesi ile mümkün olmaktadır. Her kurum müşteri sayısını artırabilmek için ürün çeşitliliğini geliştirerek, hizmetin kalitesini geliştirme çabası içindedir.
3. Finansal Performans: Kurumların rekabet edebilirlik, kârlılık, büyüme ve risklere karşı dayanıklı olabilme durumudur. Finansal performans, bir kurumun yatırım yapmak için risk alabilme, kurumlarla ve piyasayla rekabet edebilme yeteneğini anlatmaktadır. Kurumların hedeflerine ulaşamamalarının sebeplerinden birisi, teknik ve fiziksel donanımın yetersiz olması, yani kaynağın yeterli düzeyde olmamasıdır. Ekonomik olarak güçlenen kurumlar daha fazla itibara sahip olacaklar ve dolayısıyla bu da kurumlara başarı getirecektir.
4. Vizyon ve Liderlik: Kurumlar açısından liderlik; temel üretim birimi olan insan gücü ve madde kaynaklarını verimli kullanan, personelinin karar alma sürecine katılımını sağlayarak personelinin yetkilendiren,

geleceğe yönelik vizyonun çalışanlarca paylaşılmasını sağlayarak, uygulamalarda etik değerleri ön plana çıkaran ve paydaşların başarısını arttırmayı amaçlayan bir yaklaşımdır.

5. Çalışma Ortamı: İtibarın oluşmasında etkili olabilecek önemli bir faktör, kurum çalışanlarına yönelik sağlıklı ve güvenilir bir çalışma ortamının kurulmasıdır. Çalışanların her açıdan birbirlerini destekledikleri ve kendilerini kişisel olarak geliştirebilecekleri, güvene dayalı bir iş birliğinin olduğu çalışma ortamlarının inşa edilmesi çalışanların başarısını, kurumlarına güveni ve bununla birlikte kurumsal itibarı artıracaktır.
6. Sosyal Sorumluluk: Kurumun paydaşlarıyla olan ilişkilerinde yüksek ilgilenim düzeyinin oluşturulması, çevresel ve toplumsal konularda faaliyetlerde bulunarak paydaşların gözünde olumlu bir itibar oluşturmalarıdır. Kurumsal sosyal sorumluluk, kurumların kendi ilgi alanlarıyla ilgili sosyal refahın korunması ve bunun geliştirilmesi için gerekli olan faaliyetlerin araştırılmasına dikkat çeker.

2.1 İmaj ve İtibar Kavramları

İmaj ve itibar arasındaki ilişkiye yönelik olarak bu kavramların eş anlamlı ya da farklı olduğuna dair birbirinden farklı görüşler bulunmaktadır. Literatür de bu iki kavramı birbirinin yerine kullanan, aynı anlamda ele alan çalışmalara rastlanmakta birlikte; kişilerin zihinlerindeki farklı anlam ve çağrışımların toplamı imajı oluşturmaktadır (Koçyiğit, Diker 2021). Kurumsal itibar ise; paydaşlarının işletme hakkındaki duygu ve düşüncelerini yansıtan, rakipleri ile de karşılaştırmak suretiyle zaman içerisinde zihinlerinde oluşturdukları, organizasyonun genel durumunu açıklayan algılarının toplamını ifade etmektedir (Yalman ve Çonkar, 2020). İmaj ve itibar kavramlarının birbirinden farklı kavramlar olduğunu ifade eden çalışmalara da rastlanmaktadır. İtibar, kurumun çeşitli sosyal paydaşlarına yönelik tüm imaj algılarının net değerlendirmesidir (Fombrun, 2003). Massey'e (2003) göre kurumsal itibarla karşılaştırıldığında imaj; daha çabuk değişebilmektedir. Kurumsal itibar; paydaşların tamamının uzun dönemli olarak kurumu değerlendirmesini ifade etmektedir. Kurumsal itibar ile kıyaslandığında kurumsal imaj daha az sabit bir kavramdır, bu yüzden kurumsal imaj değişime daha yatkındır. Gray ve Balmer (1998)

kurumsal imaj, kurumsal itibardan daha çabuk ve kolay bir şekilde oluşturulur. Resmi bir iletişim sistemini (isim, logo, tabela, kurumsal reklamcılık ve halkla ilişkiler) kapsayan koordineli bir imaj oluşturma kampanyası aracılığıyla gl bir imaj oluşturulabilir. Öte yandan, olumlu bir itibar ise, etkili bir iletişim çabasından daha fazlasını gerektirir; yalnızca tutarlı performansla, genellikle uzun yıllar boyunca ekillendirilebilen değerli bir kimlik gerektirir. Kurumsal imaj, izleyicilerin bir organizasyon hakkında sahip olduğu anlık zihinsel resimdir. Öte yandan kurumsal itibar ise, şirketin nitelikleri hakkında bir değer yargısını ifade eder.

2.2 Meritokrasi ve Liyakat

Meritokrasi kavramı ilk kez 1958 yılında Michael Young tarafından ‘‘Meritokrasinin Yükselişi’’ adlı kitapta kullanılmıştır. Meritokrasi, zenginlik aile ilişkileri, sınıf ayrıcalığı, popülerlik gibi sosyal konum veya politik g gibi özellikler yerine iş ile ilgili yetenek ve vasıflara diğer bir deyişle liyakata göre personel seçme, atama ve yerleştirmelerinin yapıldığı ve personele sorumlulukların verildiği bir yönetim ve örgütlenme sistemini ifade eder (Sealy, 2010: 184). Bu kelime Latince meritum ile Yunanca kratein kelimelerinin birleşmesinden oluşmuştur. Meritum, yeterli ve değer anlamına; krotastan üreyen krasi ise g, etki ve kuvvet anlamlarına gelmektedir. Kelimeler biraraya gelince ortaya çıkan kelime ise toplumda değerlerin, seçkinlerin gl ve etkili olmasını savunan bir görüş ortaya çıkmış böylece st kademelerde zeka, alışkanlık ve diğer mesleki becerileri bulunan kişilere yer verilmesi anlamını ifade etmiştir (Yıldırım, 2013: 360). Meritokrasi, toplumsal hiyerarşide ancak liyakata(merite) sahip olan insanların yükselebilecekleri ‘açık toplum’un yolunu açan ‘ideal’ bir sistem olarak görülmektedir. Bu kavram toplumsal kaynakların ve /veya mükafatların (rneğin toplumsal bir statü elde etmek gibi) dağılımının bireyin ‘merit’ine (yetkinliğine)göre gerçekleşmesi olarak tanımlanmaktadır (Torun, 2009). Meritokrasi kişilerin yeteneklerine ve bireysel üstünlüklerine dayanan yönetim biçimi olarak ifade edilmektedir. Liyakat ise bir kimsenin, kendisine iş verilmeye uygunluk, yaraşırılık durumunu anlatmaktadır (Gök, 2017). Meritokrasi toplumun erdemli, yetenekli insanlar tarafından yönetilmesini, toplumsal kaynakların da ‘‘liyakat’’ ve ‘‘başarı’’ esaslı değerlendirme yöntemiyle paylaşılmasını ifade eden bir sistemdir. İnsanların sahip oldukları meslekleri ve mesleklerinde yükselme kriterinin gayret ve becerilerinin, liyakatının ölçüt olarak

değerlendirildiği sistem olarak kabul edilmektedir (Torun, 2009: 89). Bununla ilgili ortaya atılan üç görüş bulunmaktadır. Birincisi görüş, kişilerin yetiştikleri yani geldikleri yer ile kişisel başarıları arasındaki ilişkinin zamanla azalacağını anlatmaktadır. İkinci olarak kişiler eğitim kurumlarına göre ya da işe yerleştirme de istenen vasıflara göre değilde başarıya göre seçilmelidirler. Burada başarıyla anlatılmak istenen eğitim kurumlarından alınan eğitimidir. Üçüncü görüş de ise kişilerin yetiştikleri yer ile ulaşabildikleri sınıfsal konumları arasındaki bağın zamanla ortadan kalkacağı anlatılmaktadır. Zamanla eğitim olanaklarının artmasının böyle bir sonuca sebep olabileceği iddia edilmektedir (Goldthorpe, 2003).

Liyakat, bir kişiyi bir makama (göreve) atarken o kişinin verilecek vazifeyi yapabilirlilik kapasitesidir (Acar ve Ertek, 2019). Daha geniş tanımıyla liyakat, yalnızca örgüte girişi değil, personel yönetimi sürecinin diğer yönlerini, örneğin yükselme (terfi) ve ücretlerde yetenek ve başarı ilişkisinin göz önüne alınmasını ve çalışanlar için uygun çalışma koşullarının oluşturulmasını içermektedir (Özçelik, 2011). Liyakat kavramı kamu hizmetlerine ve kamu kurumlarına alınacak kişilerin işe alınmasında yeterliliklerini dikkate alan bir kavramdır (Yılmaz ve Çakıcı, 2021). Liyakat kavramı, eşitliğin, hakkaniyetin, açıklığın, dürüstlüğün, hak etmenin, hukuki yollarla hakkını aramanın ve elde edilebilmenin mümkün olduğu tek yoldur.

2.2.1 Türk Kamu Yönetiminde Liyakat. İnsan kaynaklarının yönetiminde personel seçme, atama ve görevde yükselmenin liyakata göre oluşturulamaması ve kayırmacılığın yaygınlaşması kamu yönetimi sistemini ve yönetsel performansı da olumsuz olarak etkilemektedir. Gelişmiş ülkeler güçlü bir bürokrasi temelinde liyakata dayalı olarak oluşturduğu personel seçme, atama ve görevde yükselme süreçleri yönetim düzeylerinin kurumsallaşmalarında önemli katkılar sağlamıştır. Kamu bürokrasisinde görev alacak yöneticilerin belirlenmesinde ise o ülkenin yasal mevzuatı çerçevesinde belirlenmiş olan personel seçme sistemi belirleyici olabilmektedir. Bu bağlamda ülkemizde personel seçme ve görevde yükselme sistemi üzerinde objektiflik ve hakkaniyet noktasında yoğun tartışmaların yaşandığı görülmekte, kamu yönetiminde personel seçme ve görevde yükselme konusunun önemli bir sorun alanını teşkil ettiği anlaşılmaktadır. Bu nedenle ülkemizde kamu çalışanlarının sınıf ve mesleklerinde yükselmelerini öngören görevde yükselme sisteminin objektif, adil hakkaniyete uygun, liyakat, kariyer ve eşitlik ilkelerini esas alacak şekilde oluşturulmasında ve bu ilkelerin uygulanmasında bir takım sorunların olduğu

söylemek mümkündür (Ak ve Sezer, 2018). Bununla birlikte Türk kamu yönetiminde atama kriterleri ve standartları belirlenmiş olup, liyakat ve ehliyet ilkesi getirilmiş olmakla birlikte, bu konuda hukuk sisteminin tam olarak uygulandığını söylemek mümkün değildir. Gerek kamuya eleman alınırken gerekse görev yapan kamu çalışanları üzerinde siyasetin ve siyasetçilerin etkisinin oldukça fazla olduğunu söylemek mümkündür. Bu doğrultuda, kendilerinin atanmasında etkili olanları memnun etmek zorunda kalan yöneticiler, hukuk sisteminin açıklarını kullanarak ya da hukuk sistemini onu göz ardı ederek, liyakat ve ehliyet ilkelerinin çiğnenmesine ya da yok sayılmasına neden olmaktadır. Böylece oluşturulan atama kriterleri, gerçekte örtüşmeyen, ama kendisi gerçek olan belgelerle de delinmekte ve böylece işin kitabına uydurulması mümkün olmaktadır (Tunçer, 2019). Yapılan açıklamalar sonucunda şöyle bir kanıya varmak mümkündür. Türkiye de üst düzey bürokratların ya da, yöneticilerin seçiminde ve atanmasında liyakat ve tecrübe gibi ölçütler yerine güvenilir olmak, sır saklamak, parti ve kişisel çıkarlarını her şeyin üstünde tutmak, gibi liyakatsiz davranışlar ön plana çıkmaktadır. Bununla birlikte son zamanlarda üst düzey bürokratların milletvekili olma gibi bir çaba içine girmeleri ve siyasal partilerin de ülke çapında isim yapmış bürokratları milletvekili gösterme yarışı içerisinde olmaları, bürokrasinin siyasallaşmasının bir uzantısı olarak kabul edilebilir. Her iktidarın değişmesi üst düzey yöneticilerin de değişmesi anlamına geldiği için, yöneticilerin kendilerini güvensiz hissetmelerine sebep olmakta ve bu durum yöneticilerin uzun vadeli planlar yapmalarına, vizyonlarını geliştirmelerine engel olmakta, bu da kamu hizmetlerinde hızlı bir ilerleme sağlanamamasına yol açmaktadır. Türk kamu yönetiminin yeniden inşa edilmesi sürecinde rüşvet ve yolsuzluklarla ilgili olarak da bir takım önlemlerin alınması zorunludur. Kamu hizmetlerinin genel, herkese açık ve eşit şekilde sunulması için rüşvet gibi kayırmacılık uygulamaları bir çözüme bağlanmalıdır. Bunun için yapılacakların başında ülkemizdeki yetersiz ve dengesiz ücret sisteminin iyileştirilmesine yönelik çalışmalar hızlı ve etkin bir şekilde uygulamaya konulmalıdır. Böylece kamu çalışanlarının ücretlerinde yapılacak iyileştirmeler, çalışanların moral ve motivasyonunu yükselteceği gibi rüşvet ve yolsuzlukların önüne geçilmesine de katkı sağlayabilecektir. 3628 Sayılı Rüşvet ve Yolsuzluklarla Mücadele Kanunu çerçevesinde kamu çalışanlarının mal bildiriminde bulunması belli aralıklarla yapılmalı ve denetlenmelidir. Böylece haksız kazancın nereden geldiği anlaşılabilir.

Yine rüşvet ve yolsuzluklarla ilgili olarak ihaleler şeffaf bir şekilde yapılmalı, büyük ihaleler geniş kesimlere duyurulmalı ve kamuoyuna açık olarak yapılmalıdır. Kapalı zarf usulü yerine açık artırma usulü getirilmelidir. Ayrıca hak ve sorumluluk üzerinde bilinçlilik düzeyinin artırılması gerekmektedir (Gökçe ve Şahin, 2002). Bununla birlikte bir diğer sorun siyasallaşma ve kayırmacılık sorunudur. Bu sorun ahlak ve adalet ile yakından ilişkili olup ve sonuçları bakımından ahlak ve adalete aykırı bir sorundur. Çünkü siyasallaşma sorunu genel başlıkları ile kayırmacılığa, liyakatsizliğe, verimsizliğe, güvensizliğe çıkarıcılığa, keyfi uygulamalara ve kamu kaynaklarının siyasal otoriteler için kullanılmasına sebep olmaktadır. Bu nedenle gayri ahlaki ve adaletsiz bir sorun ve sonuç olan kayırmacılık, kamu yönetiminin başarısını ve itibarını doğrudan etkileyen temel bir sorundur. Kayırmacılık, işe alım sürecinde ve kamusal faaliyetlerde liyakat ilkesini ihlal ettiği için adaletsiz ve gayri ahlaki bir davranıştır. Bu durum kamu yönetiminin verimsizleşmesine ve işlevsizleşmesine de sebep olan temel bir sorundur. Bu sorunun yol açtığı adaletin ve ahlakın göz ardı edildiği ve yerine siyasallaşmanın ve kayırmacılığın ön plana çıkarıldığı bir yönetim sisteminde personelin başarılı olması beklenemez. Bu nedenle adalet tüm kamusal faaliyetlerde her kim neyi hak ediyorsa onun kendisine verilmesini gerekli kılmaktadır. Böylece Türk kamu yönetiminde kayırmacılığın engellenebilmesi için yapılması gereken en ilk öncelik liyakat kavramına işlerlik kazandırılarak ahlak ve adaletin sağlanmasıdır (Çamur ve Aydın, 2021: 1161). Kamu görevi, kamu yararına uygun faaliyette bulunmayı gerektiren güvene dayalı bir hizmettir. Bu nedenle, kamu görevlileri, halkın kamu hizmetine güven duygusunu sarsacak, şüphe yaratan ve adalet ilkesine zarar veren eylem ve davranışlarda bulunmaktan kaçınarak güvenilir tutum ve davranışlarda bulunurlar. Kamu görevlileri, kamuya güven sağlayacak bir biçimde davranırlar. Kamu görevlileri görevin gerektirdiği itibar ve güvene layık olduklarını davranışlarıyla belli ederler. Kamu görevlileri, halka hizmetin, kitlesel ve özel her türlü menfaatin üzerinde bir görev olduğu bilinciyle hizmet gereklerine ve hizmetin amaçlarına uygun hareket ederler. Kamu görevlileri görevleri sırasında halka kötü davranmamalı, işlerini aksatmamalı, çifte standart uygulamamalı, taraflı davranmamalıdır (Yüksel, 2005: 88).

2.2.2 Özel Sektörde Liyakat. Meritokrasi sisteminin, yönetsel anlamda bir ideolojiyi yansıtmaması, özellikle kamu kurumları için geçerli olan bir prensip olarak belirlenmesine sebep olmuştur. Bu nedenle tarihsel süreç içerisinde özel sektör

kuruluşları içinde yetkinlik ve liyakat kavramı ön plana çıkmak zorunda kalmıştır. Çünkü piyasanın aşırı rekabetini özel sektördeki kuruluşlar, kamu kuruluşlarından daha çok hissetmektedir. İşi layık olana vermekle birlikte şirket içi motivasyon sağlanmasına ve adil yönetim algısının yarattığı kurumsal performansın artmasına da katkıda bulunmaktadır. Bu nedenle meritokratik sistemin uygulama ve yöntemlerin, toplumda egemen olması istendik bir durum olduğu takdirde bu paradigma değişimi, kamu-özel sektör ayrımı yapılmaksızın kollektif bir anlayış ve algıyla, mutlaka yerleşik hale gelmelidir (Topdemir, 2021).

Turizm sektöründe faaliyet gösteren kuruluşların iş ilanlarında, iş başvuru formlarının düzenlenmesinde ve sonraki aşamalarda işe alım sürecinde kişilerin demografik özelliklerine göre birtakım ayrımcı uygulamalarda bulundukları tespit edilmiştir. Gazete dergi, ve internet ortamında yayınlanan iş ilanlarının belirli ayrımcılık uygulamaları içeren özellikte ifadeler taşıdığı ortaya çıkmıştır. Türkiye de yayınlanan iş ilanlarının ve bu tür uygulamaların neden ve sonuçlarına yönelik herhangi bir yaptırım olmaması ve bu tür sorunlara yönelik araştırma ve incelemenin yapılmasını sağlayacak mekanizmanın olmaması nedeniyle ayrımcılık yaratabilen durumlar ortaya çıkmaktadır (Demir, 2011).

Nepotizm, hizmet iş hayatında çok sık görülen bir davranıştır. Turizm ve otelcilik endüstrisi istisna değildir. Yoğun işgücü özellikleri nedeniyle, turizm ve misafirperverlik endüstrisi büyük ölçüde insan katılımına bağlıdır. Bu dinamizm nedeniyle, hizmet kuruluşlarında kayırmacılığın etkisine sıklıkla tanık olunur. Bir organizasyonda nepotizm nedeniyle meydana gelen seçim, terfi, ekipman teslimi, vites değiştirme ve bir aile üyesinin ödüllendirilmesi gibi haksız olaylar muhtemelen çalışan memnuniyeti seviyesini düşürür. Bunlar, çalışanların hayati yükümlülüklerini ihmal etmelerine veya çalışma performanslarını düşürmelerine neden olabilir. Mevcut çalışmada nepotizmin çalışanları olumsuz yönde etkileyen etik dışı bir davranış olduğu tespit edilmiştir. Nepotizm hem dikey hem de yatay olarak yeni grupların oluşmasına neden olabilir. Nepotizm kuralları altında çalışmak çoğunlukla çalışanları daha yüksek performans sergilemek yerine pozisyonlarını güçlendirmek için aile üyeleriyle daha yakın bir ilişki kurmak zorunda bırakabilir (Araslı, Bavik ve Ekiz, 2006).

Atalay ve Açar (2016) çalışmasında örgüt içinde astların üstlerine yönelik yaranma davranışlarını lider-üye etkileşimi kuramı perspektifinden incelenen çalışmasında özel sektörde beyaz yakalı statüsünde çalışan 16 katılımcı ile

derinlemesine görüşme yapılmıştır. Elde edilen bulgular, çalışanların yaranma davranışlarını terfi, zam, ödül, prim, olumlu performans değerlendirmeye tabi tutulma, konumunu koruma, ayrıcalık elde etme, kritik kararlara katılım, diğer çalışanlara karşı hiyerarşik üstünlük sağlama gibi nedenlerle sergilediklerini göstermektedir.

2.3 Liyakatsizliğin Sonuçları

Liyakat ihlalinin kuruma etkisinin başında performans düşüşü bulunmaktadır. Bunu kurumun itibarsızlaşması, olumsuz örgütsel iklim, kurum değerlerinde yozlaşma, nitelikli personel kaybı, kurumsallaşmayı engelleme, aidiyet ve bağlılıkta azalma gibi sorunlar izlemektedir (Yılmaz ve Çakıcı, 2021: 204). Yozlaşma toplumlarda farklı tarzlarda karşımıza çıkar. Bu farklılıkların sebebi her toplumun kendine özgü bir yönetim sisteminin ve kendine özgü ahlaki ve toplumsal kurallarının olmasından kaynaklanmaktadır. Gelir dağılımında oluşan bozukluk, fakirlik, düşük ücret, hızlı nüfus artışı ve kentleşme, toplumsal eğitim eksikliği, liyakatsiz personel seçme ve atama, kurumlarda var olan bürokrasinin yavaş işlemesi gibi etkenler yozlaşmaya neden olmaktadır (Güven, Karatepe ve Kefeli, 2019). Liyakatsizlik kişinin kendisine uygun olmayan/hak etmediği işlerde çalışması, işin gerektirdiği özelliklere/donanıma sahip olmaması, yaptığı işin hakkını verememesi vb.anamlara gelebilir. Liyakatsizlik, siyaset kurumunda genellikle sadakat kavramının karşısı olarak kullanılır. Siyasetçiler, görev verdikleri kişilerde liyakat yerine sadakati ön plana çıkarabilir. Bu da lider diktasını güçlendirir, yetkin kişilerin önemli mevkilere gelmesini engeller, liyakatsiz ve sadık kişilerin önemli mevkileri işgal etmesine neden olur (Gürbüz, 2020: 1279). Bununla birlikte rüşvet alan kamu görevlilerinin neden rüşvet aldığına bakarsak bunun birçok nedeni bulunmaktadır. Ahlaki açıdan kendini geliştirememiş kişilerin rüşvet almaya daha yatkın olabileceklerini söylemek mümkündür. Verilen ücretlerin kamu görevlisini tatmin etmemesi ve liyakatsiz personel seçme ve atama süreci, rüşvet bu sebeplerden bazılarıdır. Demokrasi anlayışının zayıf ve demokrasinin uygulanabilirliğinin az olduğu ülkelerde yolsuzluklar yönetimin her alanında toplumsal ve ekonomik bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır (Güven, Karatepe ve Kefeli, 2019).

Kayırmacılık çeşitli şekillerde kamu kurumlarına yapılan personel seçme atama ve terfilerde kendini göstermektedir. Kamu görevlisi görevi ile ilgili yaptığı bütün işlemlerde herkese eşit bir şekilde davranmalıdır. Aksi halde kayırmacılık, iltimas

diğer adıyla ‘‘torpil’’ kamu idarelerindeki işleyişe hâkim olup, bulunduğu makamı hak etmeyen, liyakatsiz personellerin devlet kadrolarını işgal etmesine neden olmaktadır. Kamu da üst düzey yöneticilerin kurumlarında bulunan boş kadroları kendi yakınlarına, yani çevresindeki kişilere ayırması yozlaşmaların artmasına neden olmaktadır. Bu durum da kamuda istihdamın beceri, başarı, kabiliyet, eğitim düzeyi gibi özelliklere bakılmadan, bürokratlar ve siyasetçiler tarafından verilen isimlere göre devlet kadrolarının doldurulması, çalışkan ve idealist kişilerin kamu kurumlarına olan güvenini kırmaktadır (Güven, Karatepe ve Kefeli, 2019). Kamu yönetiminde kayırmacılık, verimsizlik, etkinsizlik, israf, sorumluluktan kaçma, değişime gönülsüzlük, direnç, yönetime karşı güvensizlik, hizmetin maliyeti, kamu görevlilerinin liyakatsizliği, etik değerlerin itibar kaybetmesi, yozlaşma, aşırı merkezîyetçilik ve bürokrasi gibi sorunlar halkın kamu hizmetlerini alma konusunda yönetimle bağıını koparmakta, katılım ve sorgulama zayıflamakta, bu nedenle hizmet etkinliğinin kalitesi düşmekte ve kıt kaynaklar verimli kullanılamamaktadır. Bu durum demokratik saptanmış standartlara ve hukuka uygun, saydam ve verimli bir yönetim anlayışının dışına çıkılmasına neden olmaktadır (Yatkın, 2009).

Ülkemizde devlet yönetiminde meritokratik sistem yerine, kayırmacılık gibi usulsuz uygulamalar hakim olduğundan kamu hizmetlerini sunan ‘‘insan kalitesi’’ nin yüksek olduğunu söylemek mümkün değildir. Kamu görevlilerinin işe alınmasında, atanmasında nepotizm (akraba kayırmacılık), kronizm (eş-dost kayırmacılık) ve patronaj (siyasal kayırmacılık) adı verilen yozlaşmalar maalesef yaygın olarak görülmektedir. Bu tür yozlaşmış uygulamalar, kamuda istihdam edilen personelin kalitesinin düşmesine sebep olmaktadır (Aktan, 2001).

Polat ve Kazak (2014) araştırmasında, okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu, kayırmacılığın örgütsel adaletin anlamlı ve güçlü bir yordayıcısı olduğu sonucuna varılmıştır. Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları arttıkça öğretmenlerin örgütsel adalet algıları bu doğrultu da azalmaktadır. Karacaoğlu ve Yörük (2012) çalışmasında nepotizmin (kayırmacılığın) profesyonel bir İKY anlayışı ile bağdaşmayacağı, kurumun üyeleri arasında sadece aileden olanlara yarar sağlayabileceğinden söz etmek mümkündür. Nepotizm en çok çalışanlar arasında algılanan adaletin boyutunu etkilemektedir. Kurumlar ancak çalışanların ortaya çıkaracağı katkı ile başarıya ulaşabilir. Kayırmacılık ise, başarılı olan bu takım ruhuna

zarar vermektedir. Ortaya çıkan adaletsizlik kurumsal başarıya oldukça fazla zarar verecektir. Türü ve şekli nasıl olursa olsun, kamu kurumlarında kayırmacılığın yaşanması hem kamu yararını zedelemekte hem de örgütlerin işleyişinde çeşitli aksaklıklara yol açarak adalet ve eşitlik ilkelerinin ortadan kalkmasına sebep olmakta ve böylece vatandaşların kamuya olan güvenini sarsmaktadır (Erdem ve Meriç, 2012).

2.4 Liyakatsizliğin Sonuçlarından Biri Olarak Kurumsal İtibarsızlaşma

Personel liyakatının kurumsal itibara etkisini ele alan az sayıda çalışma bulunmakla birlikte bu konuda ulusal ve uluslararası çalışmalar şu şekilde sıralanabilir.

Yıldırım (2017) okul müdürlerinin itibarını etkileyen bileşenlerin belirlenmesi amacıyla yürüttüğü çalışmasında, kamu ilkokulu, ortaokulu ve liselerinde görev yapan yönetici ve öğretmen; kamu liselerinde öğrenim gören öğrenci ve öğrenci velilerinin görüşlerini almıştır. Bu çalışmada okul müdürünün itibarını olumsuz etkileyen bileşenlerden biri de sendika güdümünde olması ve kayırmacılık yapması olarak görülmüştür. Dolayısıyla kurumu temsil eden yöneticinin itibarının, liyakatsizliğin bir unsuru olarak sayılabilecek kayırmacılıktan etkilenerek, kurumun itibarını da zedeleyecek bir durum olarak düşünülebilir.

Argon (2016) öğretmen görüşleri doğrultusunda ilkokullarda yöneticilerin kayırmacılık davranışlarını belirlemek için yaptığı çalışmasında, kayırmacılıktan yararlananların okullarda işlerini daha kolay yaptırırken, ders saati, nöbet çizelgesi gibi uygulamalar kendi istekleri doğrultusunda yapılmakta, haksız kazanç, itibar, makam ve mevki sahibi olunmakta, olumsuz davranışları görmezden gelinmektedir. Bu tür kayırmacılık faaliyetleri beraberinde çalışanlarda motivasyon ve performans düşüklüğü, doyumsuzluk, tatminsizlik, yöneticiye karşı güven kaybı gibi sorunlar ortaya çıkarmıştır. Eşitlik ve adelet ilkeleri zedelenmekte, işlerin niteliği düşmekte yeteneksiz kişilerin göreve gelmesi çalışma ortamında çatışmaları artırmaktadır. Kayırmacılık hem bireysel olarak çalışanlar üzerinde hem de kurumsal olarak okullarda birçok soruna neden olduğu söylenmektedir. İtibar kavramı tüm paydaşların ortak görüşü olarak değerlendirilir. Dolayısıyla böyle bir algı en azından kurumdaki (bazı) çalışanlar için kurumsal itibarın zedelenmesine neden olabilir.

Özbilgin, Küçükaltan ve Açar (2019) akademik yaşamda liyakatı aşındıran bir unsur olarak yağcılık isimli çalışmasında, liyakat sisteminin öncüsü kabul edilen yükseköğretim kurumlarını odak noktasına alarak, akademik hayatta yağcılığın

sebepleri, aşamaları ve sonuçları üzerine nitel bir araştırma yapılmaktadır. Çalışma verileri 88 kişiden elde edilen sonuçlardan oluşmaktadır. Çalışmanın en önemli bulgularından biri yağcılığın bireysel olmaktan çok kurumsal ve çevresel etkisi, özellikle liyakatı zayıflatan ve aşındıran olumsuz etkisidir. Yağcılığın kurumsallaşması, yağcılık yapanların desteklenmesi ve yapmayanların dışlanması gibi olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır. Bu sonuçların eğitim sektörünün itibarı ve sürdürülebilirliği konusunda birtakım sorunlar yaratabildiği görünmektedir.

Türkiye de yapılan çalışmalara genel olarak bakıldığında liyakatsizliğin kurumlara zarar verdiği ve kurumların itibarının zedelendiği vurgulanmaktadır. Konuyla ilgili uluslararası yazın incelendiğinde ise aşağıdaki sonuçlara ulaşıldığı görülmektedir.

Morris (2002) nepotizmin kanun uygulaması üzerindeki olumsuz etkilerini araştıran çalışmasında; anket verileri yapılan telefon görüşmesi yoluyla toplanmıştır. Adam kayırmacılığının moral, etik, karar verme ve kolluk kuvvetlerinin bir bütün olarak toplumun bütünlüğü üzerinde olumsuz bir etki yarattığı varsayıldı. Adam kayırmacılığının yapılmasının departmanı ve bazı durumlarda tüm şehir yönetimini olumsuz etkilediği sonucu varsayılmıştır. Bu bulgular, bölüm büyüklüğü ne olursa olsun, adam kayırmacılık politikalarının yaygın bir şekilde uygulanmasının, çalışanlara adil davranılmamasına ve böylece nepotizm sorunları nedeniyle moral, etik karar verme ve departmanın bütünlüğünün zarar görmemesine neden olduğunu belirtmektedir.

Yang (2005) çalışmasında Çin yükseköğretim sistemindeki yolsuzluklar ele alınmıştır. Çin yükseköğretiminde yapılan çalışmaların kalitesinin çalışmalarda intihal yapılmasından dolayı zarar gördüğünü bazı akademisyenlerin ise etik ihlal yapmalarına rağmen görevlerinde kaldıklarını ifade etmektedir. Bununla birlikte kişisel ilişkiler kurarak çalışmalarına finansal destek sağlayan araştırmaların olduğunu dile getirmektedir. Üniversitelerin harç ücretleri üzerinden finansal kaynak sağlamak için doktora programları açma yarışına girdikleri belirtilmektedir. Yolsuzlukların sebep olduğu sorunlardan biri de yükseköğretim sistemindeki hesap verilebilirliğin bozulmasına yol açtığını dile getirmektedir.

Osipian (2020) çalışmasında nepotizmi üniversitelerde rektör dekan, bölüm başkanı gibi görevlerde olanların, sürekli olarak çocuklarını, akrabalarını çeşitli pozisyonları atadıklarını ifade etmektedir. Üniversite yöneticilerinin ve

akademisyenlerin çocuklarının kamunun imkanlarını kullanarak eğitim gördüklerini, üniversite de aynı aile üyelerinin birçok görevde istihdam edildiğini söylemektedir. Üniversite de yaşanan kayırmacılık sorunu yüzünden üniversiteye alınacak yetenekli personelin önüne geçildiğini kayırmacılığın yol açtığı bu tür sorunların ekonomik gelişmeleri büyük ölçüde yavaşlattığını dile getirmektedir. Bu nedenle, kayırmacılık, insan sermayesinin korkunç bir şekilde israf edilmesine neden olur ve ekonomik kalkınmayı yavaşlatır.

Rumyantseva (2005) çalışmasında Rusya ve Ukrayna daki bazı işverenlerin verdikleri iş ilanlarında sadece belirli üniversitelerden mezun olanların başvurabileceklerini belirttiklerini bununla birlikte yerel halkın ise bunun sebebinin yolsuzluğun yaygınlaşmasıyla birlikte diğer kurumlara olan güveninde bozulmasına sebep olduğunu dile getirmektedir.

Xin-zhi, Hua ve Fei (2010) çalışmasında kronizmin aile şirketlerinde yarattığı avantaj ve dezavantajları anlatmaktadır. Çalışmasında modern anlamda kronizm, sadece kanla, evlilik sonucunda oluşan ilişkilerle değil, aynı zamanda coğrafi yakınlıkla, meslek ilişkileri yoluyla da ortaya çıkabilmektedir. Bu şekilde tanımladığı kronizmin aile şirketlerinde işbirliği yaratabileceğini güçlü bir manevi inanç ve yüksek derece de uyum içinde olabileceklerini dile getirmektedir. Bununla birlikte kronizm insan kaynaklarının kalitesinin düşmesine, karar verme kalitesinin düşmesine ve risklerin artmasına neden olabileceğini dile getirmektedir.

Uluslararası çalışmalara baktığımızda kayırmacılık uygulamaları kurumlarda bozulmalara, güvensizliklere neden olmuş hatta kayırmacılık uygulamalarının şehir yönetimlerine dahi zarar verdiği ve aynı zamanda kurumsal itibarı zedelediği anlatılmaktadır.

Bölüm 3

Yöntem

3.1 Araştırmanın Kapsamı

Araştırma Marmara Bölgesinde vakıf ve devlet üniversitelerinde okuyan 3. 4. 5. ve 6. sınıf üniversite öğrencilerinden oluşan örneklem üzerinde yürütülmüştür. Kovid 19 salgın şartları nedeniyle üniversitelerin 1. ve 2. sınıflarında okuyan öğrencilerin derslerinin önemli bir çoğunluğunu uzaktan eğitimle yürütmüş olmaları ve dolayısıyla da akademik ve özellikle de idari personelle karşı karşıya gelmemiş olmaları nedeniyle araştırmaya dahil edilmemişlerdir. Diğer bir ifadeyle araştırmada, öğrencilerin üniversitelerindeki akademik ve idari personelin liyakatına ilişkin algılarının belirlenmesi amaçlandığından, öğrencilerin bu personelden yüz yüze hizmet almış olması dikkate alınmış, bu nedenle de araştırma sadece 3 ve 3. sınıftan sonraki öğrenciler üzerinde yürütülmüştür. Bu kapsamda, bu niteliklere uyan, toplam 324 öğrenciye ulaşılmıştır.

3.2 Veri Toplama Araçları

Araştırmada nicel araştırma yöntemlerinden biri olan anket tekniği kullanılmıştır. Oluşturulan anket formunda öğrencilerin demografik özelliklerini belirlemeye yönelik 6 soru, devlet ve vakıf üniversitelerine ilişkin kurumsal itibar algılarını ölçmek için 16 soru, liyakatı ölçmek için ise 31 soru olmak üzere toplamda 53 sorudan oluşmaktadır.

Öğrencilerin kurumsal itibar algılarını ölçmek amacıyla Fombrun, Gardberg ve Sever (2000) tarafından geliştirilen E.Alnıaçık, Ü.Alnıaçık ve Genç(2010), Avcı(2019) ve Namal(2011) çalışmasında kullanılan kurumsal itibar ölçeğinin Türkçe ifadelerinden yararlanılarak aynı zamanda kendi çalışmamıza uyarlayarak bir ölçek oluşturulmuştur. Fombrun, Gardberg ve Sever (2000) tarafından geliştirilen kurumsal itibar ifadeleri duygusal çekicilik, hizmetler ve faaliyetler, vizyon ve liderlik, sosyal sorumluluk ve çevresel sorumluluk, finansal performans olmak üzere 6 boyut 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışma da ise finansal performans başlığı kullanılmamış olup orijinal ölçekte yer alan 5 boyut 16 ifadeden oluşan kurumsal itibar ölçeği kullanılmıştır.

Öğrencilerin devam ettikleri üniversitenin akademik ve idari personelinin liyakatına ilişkin algılarını ölçmek için ise Gök (2017) tarafından geliştirilen “Liyakatli Yönetici Nitelikleri” ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçekte yer alan 17 ifade akademik personele, 14 ifade ise idari personele uyarlanmıştır.

3.3 Araştırmanın Örneklemi

Araştırmanın örneklemi, sadece belirli sınıfların dikkate alınmış olması nedeniyle kasti örnekleme yöntemiyle ve öğrencilerin referanslarıyla bir diğerine ulaşarak çoğaltıldığı için kartopu örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Ulaşılan toplam 324 üniversite öğrencisinin demografik özelliklerine ilişkin bilgiler Tablo 1’de sunulmaktadır.

Tablo 1

Devlet ve Vakıf Üniversitesi Öğrencilerinin Demografik Özellikleri

		Öğrenci sayısı	Yüzdelik oran	Kümülatif değer
Örneklem sayısı	324	324		
Kadın		195	60,2	60,2
Erkek		129	39,8	100,0
Total		324	100,0	
Devlet		202	62,3	62,3
Vakıf		122	37,7	100,0
Total		324	100,0	
Sınıf				
3		183	56,5	56,5
4		120	37,0	93,5
5		14	4,3	97,8
6		7	2,2	100,0
Total		324	100,0	

Tablo 1 de yer alan bilgilere bakıldığında öğrencileri %60,2 sinin kadın %39,8 erkek olduğu görülmektedir. Öğrencilerin %62,3 ünün devlet üniversitesi, %37,7 sinin ise vakıf üniversitesinde okuduğu görülmektedir. Öğrencilerin %56,5 inin 3.sınıf, %37,0 nın 4.sınıf, %4,3 nün 5.sınıf ve %2,2 sinin 6.sınıf olduğu görülmektedir.

3.3.1. Ölçeklerin Faktör ve Güvenirlik Analizleri. Araştırmada kullanılan ölçeklerin faktör yapılarının ve güvenirliklerinin tespit edilmesi amacıyla bir pilot çalışma yürütülmüştür. 45 kişi ile yapılan pilot çalışmada kurumsal itibar ölçeği için

açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Ölçeklerin güvenirliklerinin tespit edilebilmesi amacıyla da Cronbach alpha katsayısından yararlanılmıştır.

3.3.2. Kurumsal İtibar Ölçeğinin Faktör Analizi Sonuçları. Bu çalışmada faktör analizinin uygunluğu için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testleri yapılmıştır. KMO testi sonucu olarak .6 değeri ve üzeri genel olarak kabul görmektedir. Dolayısıyla bu çalışmanın KMO testi sonuçları (.917) göstermiştir ki mevcut örneklem sayısı faktör analizi yapmak için uygundur. Bartlett sonucu (Ki-kare: 2199,663, $p < .01$). KMO ve Barlett testine ilişkin değerler Tablo 2’de gösterilmektedir. Bu çalışmada sadece kurumsal itibar ölçeğine faktör analizi uygulanmıştır. Liyakat ölçeğine, Türkiye de daha önce geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılmış olduğu için faktör analizi uygulanmamıştır. Çünkü liyakat ölçeği için Gök (2017) geçerlik ve güvenirlik çalışmaları için öncelikle ölçme aracına yönelik uzman görüşlerine başvurulmuştur. Daha sonra öğretmen ve öğrenci velilerinden oluşan 8 kişilik bir gruba okutularak maddelerin anlaşılabilirlik düzeyine ilişkin öneriler alınıp bu öneriler değerlendirilmiştir. Uzman ve katılımcı görüşleri dikkate alınarak gerekli düzeltmeler yapılmış ve ölçme aracı yönetici ve öğretmenlerden oluşan 568 kişilik bir gruba uygulanmıştır. Sorunlu anketler temizlendikten sonra 507 anket verisi SPSS istatistik programı yardımıyla açıklayıcı faktör analizine tabi tutulmuştur.

Tablo 2

Kurumsal İtibar Ölçeğinin Barlett Testi Tablosu

Test	Değer
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	,917
Bartlett’a Test of Sphericity	2199,663
df	45
Sig.	,000

Çalışmada açıklayıcı faktör analizi SPSS (25) programı ile yapılmıştır. Analiz için “varimax” döndürme yöntemi kullanılmıştır. Bunun sonucunda kurumsal itibar ölçeği için “duygusal çekicilik”, “hizmetler ve faaliyetler”, “sosyal ve çevresel sorumluluk” olmak üzere toplam 3 faktör elde edilmiştir. Faktör analizine ait sonuçlar Tablo 3’de gösterilmiştir.

Tablo 3

Döndürülmüş Bileşen Matrisi

BİLEŞEN	AFA
1.Hizmetler ve Faaliyetler	
Üniversiteme ödenen para sunduğu hizmetlerin tam karşılığıdır	,858
Üniversitem hizmetlerinin arkasında durur	,697
Üniversitem yüksek kaliteli hizmet sunar	,692
Üniversitem yenilikçi hizmet geliştirir	,621
2.Sosyal ve Çevresel Sorumluluk	,859
Üniversitem topluma yararlı olan faaliyetleri desteklemektedir	,855
Üniversitem çevreye karşı duyarlı/ saygılıdır	,688
Üniversitemin insanlarla ilişkilerinde standartları yüksektir	
3.Duygusal Çekicilik	,808
Üniversitem hakkında olumlu duygulara sahibim	,724
Üniversiteme saygı duyuyorum	,710
Üniversiteme büyük ölçüde güveniyorum	

Çıkarma Yöntemi: Temel Bileşen Analizi

Döndürme yöntemi: Kaiser Normalizasyonu ile Varimax

a. Rotasyon 5 yinelemede birleşti

Sonuç itibariyle faktör analizi sonucu elde edilen faktörlerin açıkladığı toplam varyans oranı %77,227’dir.

3.3.3. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi Sonuçları.

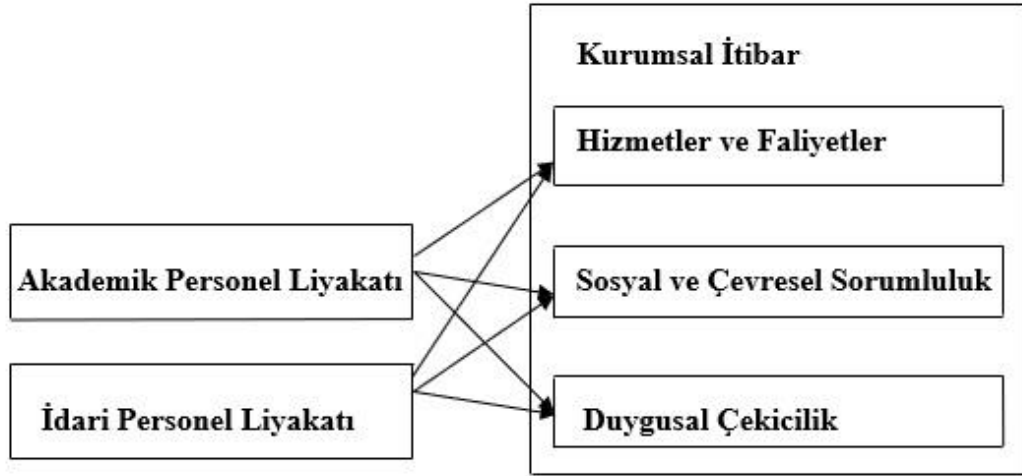
Tablo 4

İtibar ve Liyakat Ölçeğinin Güvenirlik Değerleri

	Duygusal çekicilik	Hizmetler ve faaliyetler	Sosyal ve çevresel sorumluluk	İdari personel liyakatı	Akademik personel liyakatı
α değeri	0,844	0,880	0,849	0,843	0,935

Burada hem liyakat hem de itibar ölçeğinin alt boyutlarının güvenilirlik analizleri bulunmaktadır. Kurumsal itibarın alt boyutu olan duygusal çekiciliğin güvenilirlik sonucu %84,4, hizmetler ve faaliyetler alt boyutunun güvenilirlik sonucu %88,0 ve sosyal ve çevresel sorumluluk alt boyutunun güvenirliliği %84,9 bulunmuş olup liyakat ölçeğinin idari personel liyakat alt boyutunun güvenirliliği %84,3, akademik personelin liyakat alt boyutunun güvenirliliği ise %93,5 bulunmuştur. Yani iki ölçeğinde güvenilirlik değerleri 0,70’ in üzerinde bulunmuştur. Bu nedenle tüm ölçeklerin güvenirliliklerinin yeterli düzeyde olduğu söylenebilir.

3.4. Araştırmanın Modeli ve Hipotezleri



Şekil 1 Araştırmanın Modeli

H1. Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutunu pozitif yönde etkiler.

H2. Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutunu pozitif yönde etkiler.

H3. Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunu pozitif yönde etkiler.

H4. Öğrencilerin idari personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutunu pozitif yönde etkiler.

H5. Öğrencilerin idari personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutunu pozitif yönde etkiler.

H6. Öğrencilerin idari personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunu pozitif yönde etkiler.

3.5 Araştırmanın Diğer Hipotezleri

H7. Öğrencilerin kurumsal itibar algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.

H8. Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.

H9. Öğrencilerin idari personelin liyakatına ilişkin algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.

Bölüm 4

Bulgular

4.1 Korelasyon Analizi

Faktör analizi sonucunda ortaya çıkan değişkenlerin arasında bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesi için değişkenler arası Pearson korelasyon analizi uygulanmıştır. Duygusal çekicilik, hizmetler ve faaliyetler, sosyal ve çevresel sorumluluk değişkenleri ile idari ve akademik personelin liyakatı arasındaki yapılan korelasyon analizi sonuçları, değişkenlere ilişkin sonuçlar Tablo 5’de gösterilmiştir.

Tablo 5

Korelasyon Tablosu

	DÇ	HF	SÇS	İPL	APL
DÇ Pearson Correlation	1	,779**	,640**	,577**	,502**
Sig(2-tailed)		,000	,000	,000	,000
N	324	324	324	324	324
HF Pearson Correlation		1	,664**	,686**	,536**
Sig(2-tailed)			,000	,000	,000
N			324	324	324
SÇS Pearson Correlation			1	,623**	,428**
Sig(2-tailed)				,000	,000
N				324	324
İPL Pearson Correlation				1	,547**
Sig(2-tailed)					,000
N					324
APL Pearson Correlation					1
Sig(2-tailed)					
N					

**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

DÇ: Duygusal Çekicilik; HF: Hizmetler ve Faaliyetler; SÇS: Sosyal ve Çevresel Sorumluluk; APL: Akademik Personel Liyakatı; İPL: İdari Personel Liyakatı

Tablo 5’te görüldüğü gibi duygusal çekicilik için en yüksek korelasyon ilişkisi idari personel liyakatı (.577), en düşük korelasyon ilişkisi ise akademik personel liyakatı (.502) ile. Hizmetler ve faaliyetler için hizmet ve faaliyetlerin en yüksek korelasyon ilişkisi idari personel liyakatı değişkeni (.546) ve en düşük korelasyon ilişkisi akademik personel liyakatı (.536) ile. Sosyal ve çevresel sorumluluk için en yüksek korelasyon ilişkisi idari personel liyakatı değişkeni (.623), en düşük korelasyon ilişkisi ise akademik personel liyakatı değişkeni (.428) ile. Özet olarak korelasyon

analizi sonuçlarına göre tüm değişkenler arasında ($p<0.01$) istatistiki olarak anlamlı bir korelasyon ilişkisinin olduğu ifade edilebilir.

4.2 Hipotezlerin Testine İlişkin Bulgular:

4.2.1 Akademik ve İdari Personelin Liyakatının Kurumsal İtibarın Hizmetler ve Faaliyetler Boyutuna Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları. Çalışmanın 1. ve 4. hipotezlerinin test edilmesi amacıyla öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatına ilişkin algılarının bağımsız değişkenler, kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutunun ise bağımlı değişken olarak ele alındığı çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 6 da görülmektedir.

Tablo 6

Hizmet ve Faaliyetler

Değişken	B	T	P değeri
İdari Personel Liyakati	,668	11,963	,000
Akademik Personel Liyakati	,340	4,903	,000
F		165,007	
R ²		,507	
Düzeltilmiş R ²		,504	

*** $p<0.01$, ** $p<0.05$, düzeyinde anlamlıdır.

a.Bağımlı Değişken: Hizmetler ve Faaliyetler

b.Bağımsız Değişkenler: Akademik ve İdari Personel Liyakati

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre itibarın alt boyutu olan hizmetler ve faaliyetler ile liyakatın alt boyutları olan idari ve akademik personel liyakatı arasındaki ilişkilerin incelendiği model anlamlı bulunmuştur ($F:165.007$, $p<.01$). Tablodaki düzeltilmiş R^2 değeri incelendiğinde liyakat ölçeğinde yer alan bağımsız değişkenlerdeki değişimin bağımlı değişken olan hizmetler ve faaliyetler değişkeninde meydana gelen değişimin %50,4 ünü açıkladığı görülmektedir.

Tablodaki Beta katsayıları ve buna karşılık gelen anlamlılık seviyeleri incelendiğinde, idari personelin liyakatı ($Beta =0,668$ ve $p<0,05$) ve akademik personelin liyakatının ($Beta =0,340$ ve $p<0,05$) her ikisinin de hizmetler ve faaliyetler üzerinde anlamlı bir etkisinin bulunduğu görülmektedir. İki Beta katsayısı karşılaştırıldığında, kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler alt boyutunu, akademik personelden çok, idari personelin liyakatının daha çok etkilediği görülmektedir. Bu bulgulara göre araştırmanın “Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutunu pozitif yönde etkiler”

şeklindeki 1. Hipotezi ve ‘‘Öğrencilerin idari personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutunu pozitif yönde etkiler’’ şeklindeki 4. Hipotezi desteklenmiştir.

4.2.2 Akademik ve İdari Personelin Liyakatının Kurumsal İtibarın sosyal ve Çevresel Sorumluluk Boyutuna Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları. Çalışmanın 2. ve 5. Hipotezlerinin test edilebilmesi amacıyla öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatına ilişkin algılarının bağımsız değişkenler, kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutunun ise bağımlı değişken olarak ele alındığı çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 7 de görülmektedir.

Tablo 7

Sosyal ve Çevresel Sorumluluk

Değişken	β	t	P değeri
İdari Personel Liyakatı	,589	10,720	,000
Akademik Personel Liyakatı	,165	2,416	,016
F		106,341	
R ²		,399	
Düzeltilmiş R ²		,395	

a.Bağımlı Değişken: Sosyal Çevre Sorumluluk

b.Bağımsız Değişken: Akademik ve İdari Personel Liyakatı

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre itibarın alt boyutu olan sosyal ve çevresel sorumluluk ile liyakatın alt boyutları olan idari ve akademik personel liyakatı arasındaki ilişkilerin incelendiği model anlamlı bulunmuştur (F: 106,341, $p < .01$). Tablodaki düzeltilmiş R² değeri incelendiğinde ise liyakat ölçeğinde yer alan bağımsız değişkenlerdeki değişimin bağımlı değişken olan sosyal ve çevresel sorumluluk değişkeninde meydana gelen değişimin %39,5 ni açıkladığı görülmektedir.

Tablodaki Beta katsayıları ve buna karşılık gelen anlamlılık seviyeleri incelendiğinde, idari personelin liyakatı (Beta =0,589 ve $p < 0,05$) ve akademik personelin liyakatının (Beta =0,165 ve $p < 0,05$) her ikisinin de kurumsal itibarın alt boyutu olan sosyal ve çevresel sorumluluk üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. İki Beta katsayısı karşılaştırıldığında sosyal ve çevresel sorumluluk boyutu üzerinde idari personelin liyakatının etkisinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre araştırmanın ‘‘Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutunu

pozitif yönde etkiler.” şeklindeki 2. Hipotezinin ve “Öğrencilerin idari personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutunu pozitif yönde etkiler.” şeklindeki 5. Hipotezinin desteklendiği söylenebilir.

4.2.3 Akademik ve İdari Personelin Liyakatının Kurumsal İtibarın Duygusal Çekicilik Boyutuna Etkisine Yönelik Analiz Sonuçları. Çalışmanın 3. ve 6. Hipotezlerinin test edilebilmesi amacıyla öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatına ilişkin algılarının bağımsız değişkenler, kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunun ise bağımlı değişken olarak ele alındığı çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonucu elde edilen bulgular Tablo 8 da görülmektedir.

Tablo 8

Duygusal Çekicilik

Değişken	β	t	P değeri
İdari personel liyakati	,461	8,234	,000
Akademik Personel liyakati	,354	5,088	,000
F		99,519	
R ²		,383	
Düzeltilmiş R ²		,379	

*** p<0.01 düzeyinde anlamlıdır.

a.Bağımlı Değişken: Duygusal Çekicilik

b.Bağımsız Değişken: Akademik ve İdari Personel Liyakatı

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre kurumsal itibarın alt boyutu olan duygusal çekicilik ile liyakatın alt boyutları olan akademik ve idari personel liyakatı arasındaki ilişkilerin incelendiği model anlamlı bulunmuştur (F: 99,519, p<.01). Tablodaki düzeltilmiş R² değeri incelendiğinde ise liyakat ölçeğinde bulunan bağımsız değişkenlerdeki değişiminin, bağımlı değişken olan duygusal çekicilik değişkeninde meydana gelen değişimin %37,9 nu açıkladığı görülmektedir.

Tablodaki Beta katsayıları ve buna karşılık gelen anlamlılık seviyeleri incelendiğinde, idari personelin liyakatı (Beta =0,461 ve p<0,05) ve akademik personelin liyakatının (Beta =0,354 ve p<0,05) her ikisinin de kurumsal itibarın alt boyutu olan duygusal çekicilik algısı üzerinde anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir. İki Beta katsayısı karşılaştırıldığında duygusal çekicilik boyutu üzerinde idari personelin liyakatının etkisinin, akademik personelin liyakatından daha yüksek olduğu görülmektedir. Bu bulgulara göre araştırmanın “Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunu pozitif yönde etkiler.” şeklindeki 3. Hipotezi ve “Öğrencilerin idari personelin

liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunu pozitif yönde etkiler.” şeklindeki 6. Hipotezi desteklenmiştir.

4.2.4 Araştırmanın Diğer Hipotezlerinin Testi. Araştırma, hem devlet hem de vakıf üniversitesi öğrencileri üzerinde yürütüldüğü için bu iki öğrenci grubu arasında gerek personel liyakatı, gerekse kurumsal itibar algıları açısından farklılık olup olmadığı araştırılmıştır. Bu amaçla oluşturulan H7, H8 ve H9’ un test edilmesi için bağımsız örneklem t testi yapılmış ve ulaşılan sonuçlar aşağıda sunulmuştur.

4.2.5 Vakıf ve Devlet Üniversiteleri Açısından Öğrencilerin Kurumsal İtibar Algısı Farklılık Analizi. Üniversitelerin 3., 4., 5., ve 6. sınıflarında okuyan öğrencilerin kurumsal itibar algılarının vakıf ya da devlet üniversitelerine göre farklılaşıp farklılaşmadığını test edebilmek amacıyla yapılan t testi sonuçları Tablo 9 ve 10’da sunulmaktadır. Araştırmanın 7. Hipotezi öğrencilerin kurumsal itibar algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşıp farklılaşmadığının test edilmesi için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular tablo 9 ve 10 da sunulmaktadır.

Tablo 9

Grup İstatistikleri

	1:Devlet, 2:Özel	Örneklem sayısı(N)	Ortalama	Standart sapma	Standart Hata Ortalaması
Duygusal çekicilik	1,00	202	3,5017	,88489	,06226
	2,00	122	3,6421	,78457	,07103
Hizmetler ve Faaliyetler	1,00	202	3,0470	,98320	,06918
	2,00	122	3,3811	,84929	,07689
Sosyal ve çevresel sorumluluk	1,00	202	3,6172	,86372	,06077
	2,00	122	3,9563	,77133	,06983

Tablo 10

Bağımsız Örneklem t Testi

	F	sig	t	df	Sig(2-tailed)
Duygusal Çekicilik	4,343	,038	-1,443	322	,150
			-1,487	279,154	,138
Hizmetler ve Faaliyetler	5,184	,023	-3,116	322	,002
			-3,230	284,105	,001
Sosyal ve çevresel Sorumluluk	2,733	,099	-3,562	322	,000
			-3,663	277,766	,000

Öğrencilerin devlet ve vakıf üniversitelerinde okuma durumlarına göre kurumsal itibar algılarının duygusal çekicilik boyutunda anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. ($t=-1,487$; $p>0,05$) Ancak hizmetler ve faaliyetler ($t=3,116$; $p<0,05$) ile sosyal ve çevresel sorumluluk ($t=-3,56$; $p<0,05$) değişkenlerinde bu iki grup üniversite arasında anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Çalışmanın 7. hipotezi, kurumsal itibar algısının duygusal çekicilik boyutu için bulguların istatistiki açıdan anlamsız olduğu ancak hizmetler ve faaliyetler ile sosyal ve çevresel sorumluluk boyutu açısından anlamlı olduğu için kısmen desteklenmiştir. Tablo 10'daki ortalama değerlere bakıldığında okullarının itibarı konusunda devlet üniversitesindeki öğrencilere göre vakıf üniversitesi öğrencilerinin daha olumlu bir bakış açısına sahip olduğu görülmektedir.

4.2.6 Vakıf ve Devlet Üniversiteleri Açısından Öğrencilerin Liyakat Algısı Farklılık Analizi. Araştırmanın 8. ve 9. Hipotezlerinin yani, öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatına ilişkin algılarının vakıf ve devlet üniversitelerinde farklılaşıp farklılaşmadığının test edilebilmesi için bağımsız örneklem t testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 11 ve 12 de sunulmaktadır.

Tablo 11

Grup İstatistikleri

	1:Devlet, 2:Özel	Örneklem sayısı(N)	Ortalama	Standart sapma	Standart Hata Ortalaması
İdari personelin liyakatı	1,00	202	3,1450	,80560	,05668
	2,00	122	3,5234	,71996	,06518
Akademik personelin liyakatı	1,00	202	3,6937	,66682	,04692
	2,00	122	3,8848	,57468	,05203

Tablo 12

Bağımsız Örneklem t Testi

	F	Sig	t	df	Sig.(2-tailed)
İdari personel liyakati	1,754	,186	-4,261	322	,000
			-4,381	277,624	,000
Akademik personel liyakati	2,624	,106	-2,630	322	,009
			-2,728	284,533	,007

Yapılan t testi sonuçları incelendiğinde, akademik ve idari personelin liyakatı açısından devlet ve vakıf üniversiteleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu

görülmektedir ($p<0,05$). Vakıf üniversitelerinin öğrencileri idari personelin (ort: 3,52) ve akademik personelin liyakatını (ort: 3,88) devlet üniversitesindeki (sırasıyla 3,14 ve 3,69) öğrencilere göre daha olumlu değerlendirmişlerdir. Böylelikle araştırmanın 8. ve 9. hipotezleri desteklenmektedir. Öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatına ilişkin algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda hipotezlerin kabul ve red durumları aşağıdaki tabloda özetlenmiştir.

Tablo 12

Hipotez Kabul Durumu

Hipotez	Kabul edildi	Reddedildi	Kısmen Kabul edildi
H₁: Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutunu pozitif yönde etkiler.	✓		
H₂: Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutunu pozitif yönde etkiler.	✓		
H₃: Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunu pozitif yönde etkiler.	✓		
H₄: Öğrencilerin idari personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutunu pozitif yönde etkiler.	✓		
H₅: Öğrencilerin idari personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutunu pozitif yönde etkiler.	✓		
H₆: Öğrencilerin idari personelin liyakatına ilişkin algısı kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunu pozitif yönde etkiler.	✓		
H₇: Öğrencilerin kurumsal itibar algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.			✓
H₈: Öğrencilerin akademik personelin liyakatına ilişkin algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.	✓		
H₉: Öğrencilerin idari personelin liyakatına ilişkin algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.	✓		

Bölüm 5

Değerlendirme ve Sonuç

Bu çalışmada akademik ve idari personelin liyakatına ilişkin öğrenci algısının vakıf ve devlet üniversitelerinin kurumsal itibarına etkisini tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaçla yürütülen nicel araştırma sonucunda tüm hipotezlerin doğrulandığı 7. hipotezin ise kısmen doğrulandığı görülmüştür. Yani, üniversitelerin kurumsal itibarı (öğrencileri nezdinde), akademik ve idari personelinin liyakatından etkilenmektedir. Bu sonuç, hizmet kurumlarında personelin yetkinliği ile hizmet kalitesini ilişkilendirebileceğimiz tüm çalışmaları (örn., Filiz, Yılmaz ve Yağizer, 2010) destekler niteliktedir. Bu sonuç ayrıca liyakatsizliğin sonuçlarına (örn., performans düşüşü, Yılmaz ve Çakıcı, 2021), kurumsal itibarsızlığı da ekleyerek ilgili yazına katkı sağlamaktadır. Liyakatsizlik, örgüt dışındaki aktörler (bu çalışmada öğrenciler) tarafından algılandığında kurumsal itibarı etkilerken, örgüt içindeki diğer çalışanlarda da negatif etkiler yaratmaktadır (Yılmaz ve Çakıcı, 2021; Özdemir, 2013).

Bu çalışmada ilgi çeken bir diğer bulgu ise, kurumsal itibarın tüm alt boyutlarında (hizmetler ve faaliyetler, sosyal ve çevresel sorumluluk ve duygusal çekicilik) akademik personelin liyakatından çok idari personelin liyakatının etkisinin daha fazla olmasıdır). Hizmetler ve faaliyetler boyutunda üniversitede sunulan hizmetlerin kalitesine yönelik sorular bulunduğu (Gök, 2017), öğrencilerin kurumsal itibar algılarının daha çok idari personelin yetkinliğinden ve liyakatından etkilenmiş olması doğal karşılanabilir. Ancak sosyal ve çevresel sorumluluk boyutu ile duygusal çekicilik boyutlarında idari personelin liyakatının öne çıkan etkisi beklenmeyen bir bulgudur. Üniversitesinin çevreye ya da topluma karşı duyarlı olup olmamasına ilişkin algısının, derslerine giren öğretim üyelerinden çok, idari personelin niteliğinden etkilenmiş olması ilgi çekicidir. Aynı şekilde içeriğinde, öğrencilerin üniversiteye karşı duygularını, saygısını ve güvenini ölçen (Gök, 2017) duygusal çekicilik algısının da akademik personelin liyakatından çok idari personelden etkilenmesi dikkat çekici bir diğer bulgudur. Bu bulgular, üniversitelerde idari personelin niteliğine dikkat çekici niteliktedir. Akademik personeli ile ön plana çıkmaya çalışan üniversite yönetimleri ve yöneticilerinin idari personel alımında veya terfisinde liyakat ilkesine uymasının ne denli önemli olduğu bu çalışmayla ortaya çıkmış olmaktadır.

Devlet ve vakıf üniversitelerinin kurumsal itibarları açısından öğrencilerinin gözünde farklılaşıp farklılaşmadığına ilişkin yapılan analizlerde, vakıf üniversitesi öğrencilerinin devlet üniversitelerindeki öğrencilere göre daha olumlu bir bakış açısına sahip olduğu görülmektedir. Bu bulgu yalnızca kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutu için doğrulanmamıştır. Yani işletmenin ne düzeyde sevildiği, saygı duyulduğu anlamına gelen duygusal çekicilik (Fombrun ve Foss, 2001: 1) konusunda devlet ve vakıf üniversiteleri arasında farklılık tespit edilmemiştir. Diğer boyutlarda vakıf üniversitelerinin gerisinde değerlendirilen devlet üniversitelerinin neden bu boyutta vakıf üniversiteleri ile benzer değerlendirildiği, konunun “duygusal” yanı ile açıklanabilir. Bir devlet üniversitesinin kurumsal itibarının araştırıldığı bir çalışmada Oktar ve Çarıkçı (2012), en yüksek değerlendirilen boyutun duygusal çekicilik olduğunu ifade etmektedir. Bu da demek oluyor ki, üniversitenin sevilmesi ve saygı duyulması, devlet ya da vakıf olmasına göre farklılaşmamakta, devlet üniversiteleri de yüksek değerlendirilebilmektedir.

Buna karşılık kurumsal itibarın, hizmetler ve faaliyetler ile sosyal ve çevresel sorumluluk boyutlarında vakıf üniversiteleri öğrencileri tarafından daha olumlu algılanmıştır. Devlet üniversiteleri sundukları hizmetler ve imkanlar açısından (örn., kütüphane hizmetleri) vakıf üniversitelerinin gerisinde kaldığı için (Odabaş ve Polat, 2011) bu sonuç beklenen bir sonuçtur. Aynı zamanda bu sonuç daha önceki bir devlet üniversitesinde yürütülen araştırma bulgusuyla da tutarlılık göstermektedir (Oktar ve Çarıkçı, 2012). Bu çalışmada öğrencilerin üniversitelerini en düşük değerlendirdiği konu eğitim ve hizmet kalitesi olarak ortaya çıkmıştır.

Son olarak beklendiği şekilde çalışmada vakıf üniversitesi öğrencilerinin hem idari personelin hem de akademik personelin liyakatını, devlet üniversitelerindeki öğrencilere göre daha olumlu değerlendirdiği tespit edilmiştir. Türkiye’de pek çok çalışmada devlet kuruluşlarında liyakatsizlik algısının daha fazla olduğu ifade edilmektedir (Koçak ve Kavi, 2011; Sever, 2021; Yılmaz ve Çakıcı, 2021). Sonuç olarak yönetim farklı amaçlarla hareket eden (devlette topluma hizmet, özel sektörde ise karlılık), farklı örgütsel kültür ve farklı iş yapma usüllerine sahip özel ve devlet kuruluşlarının (Eryılmaz, 2009; Yürür ve Soygüzel, 2010) personel seçme ve yerleştirme uygulamalarında farklılıklara neden olmaktadır. Bu farklı işe alım uygulamaları da devlet üniversitelerindeki personelin liyakatının özel

üniversitelerinkine nazaran daha düşük algılanmasına neden olmuş olması son derece doğal karşılanabilir.

Bu araştırmanın önemli kısıtlarından biri, salgın döneminde yürütölmüş olması nedeniyle çevrimiçi anket yöntemiyle verilerin toplanmış olmasıdır. Anket yönteminde görüşme yöntemiyle anket uygulamasının üstünlüklerinden (Odabaşı, 1999) yararlanılamamıştır. Ayrıca bu çalışmada konu sadece üniversiteler açısından ele alınmış olup, personelin liyakatının kurumsal itibara etkisine yönelik kısıtlı sayıdaki araştırmaya sadece yükseköğretim kurumları açısından katkı sağlamıştır.



KAYNAKÇA

- Acar, O. K. ve Ertek, M. Y. (2019). *Türk yönetim tarihinde liyakat*. Ankara: Astana Yayınları.
- Aksoy, C. ve Özkan, F. (2015). İtibar yönetimi, örgütsel bağlılık ve örgütsel performans arasındaki ilişkinin analizi: Devlet ve özel banka karşılaştırması. *Turan: Stratejik Araştırmalar Merkezi*, 7(26), 3.
- Aktan, C. C. (2001). *Yolsuzlukla mücadele stratejileri*. Ankara: Hak-iş Yayınları.
- Alınışık, Ü. (2011). Kurumsal itibarı oluşturan farklı bileşenlerin müşteri bağlılığı üzerindeki etkileri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 65-96.
- Arasli, H., Bavik, A. ve Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*.
- Argon, T. (2016). Öğretmen görüşlerine göre ilkokullarda yöneticilerin kayırmacılık davranışları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24(1), 233-250.
- Arslan, M. ve Karacaoğlu, K. (2018). Kamu görevlilerinin kurumsal itibar algılarının kamu hizmet motivasyonlarına etkisi: Nevşehir ilçe belediyeleri üzerinde bir araştırma. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 10(1), 14-29.
- Atalay, M. ve Açar, A. (2016). *Örgütlerde yaranma davranışının lider-üye etkileşimi perspektifinden incelenmesi*. 24. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Kongre Kitabı, (s: 330-334), 29-31 Mayıs, İstanbul.
- Bekiş, T., Bayram, A. ve Şeker, M. (2013). Kurumsal itibarın işgören performansı üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 5(2).
- Bozkurt, M. (2011). Kurumsal itibar yönetiminin müşteri değerlendirme sürecinde yansımaları ve etkileri: Konaklama işletmelerine yönelik bir uygulama.
- Cevher, E. (2016). Hizmet kalitesi açısından üniversitelere yönelik şikayetlerin incelenmesi. *Journal of Yaşar University*, 11(43), 163-171.

- Çamur, Ö. ve Aydın, A. H. (2021). Kamu yönetiminde siyasallaşma ve kayırmacılık sorununa ahlak ve adalet eksenli çözüm önerileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(2), 1140-1166.
- Demir, M. (2011). İş yaşamında ayrımcılık: Turizm sektörü örneği. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(1), 760-784.
- Dilek, S., Özdirek, R. ve Kesgingöz, H. (2019). Kayırmacılık kavramının islam ekonomisi bağlamında incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8(4), 3186-3210.
- Erdem, M. ve Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 141-154.
- Eryılmaz, B. (2009). *Kamu yönetimi*. Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Fettahlioğlu, Ö. O. ve Demir, S. (2014). İşletme yönetiminde yönetsel pandora: Meritokrasi ve yetenek yönetimi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 175-186.
- Filiz, Z., Yılmaz, V. ve Yağizer, C. (2010). Belediyelerde hizmet kalitesinin Servqual analizi ile ölçümü: Eskişehir belediyelerinde bir uygulama.
- Fombrun, C. (2003). İtibar aynadır. *Sabah Business Dergisi*, 14-15.
- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation: Realizing value from the corporate image*. Boston, Massachusetts: Harvard Business School Press.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A. ve Sever, J. W. (2000). The reputation quotient: A multi-stakeholder measure of corporate reputation. *The Journal of Brand Management*, 7(4), 241-255.
- Fombrun, C. J. ve Foss C. B. (2001). The Reputation Quotient, Part 1: Developing a Reputation Quotient. *The Gauge: Newsletter of Worldwide Communications Research*, 14(3), 1-4.
- Fombrun, C., Gardberg, N. ve Sever, J. Reputation quotient model.
- Goldthorpe, J. (2003). The myth of education-based meritocracy. *New Economy*, 10(4), 234-239.

- Gotsi, M. ve Wilson, A. M. (2001). Corporate reputation: Seeking a definition. *Corporate communications: An international journal*.
- Gök, R. (2017). Türk eğitim sisteminde meritokrasi ve liyakat esaslı yönetici yetiştirme, atama, değerlendirme sistemi ile liyakatlı yönetici niteliklerinin incelenmesi: Bir karma yöntem araştırması
- Gökçe, O. ve Şahin, A. (2002). 21. Yüzyılda Türk bürokrasisinin sorunları ve çözüm önerileri. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(3), 1-27.
- Gönülaçar, Ş. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı. https://www.academia.edu/attachments/35880199/download_file adresinden 12 Ocak 2022 tarihinde elde edilmiştir.
- Gray, E. R. ve Balmer, J. M. (1998). Managing corporate image and corporate reputation. *Long Range Planning*, 31(5), 695-702
- Gürbüz, A. (2020). Bir siyaset kurumu eleştirisi örneği: Politikada bir sarıçizmeli. *Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(4), 1275-1286.
- Gürçay, G. ve Manafidizaji, K. Sosyal Bilimler Kongre Kitabı.
- Karacaoğlu, K. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.
- Karaköse, T. (2007). Örgütlerde itibar yönetimi. *Akademik Bakış Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 11(9), 1-12.
- Karatepe, S. (2008). İtibar yönetimi: Halkla ilişkilerde güven yaratma. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(23), 77-97.
- Kemal, A. V. C. I. (2019). Üniversite İç Paydaşlarının Kurumsal İtibar Algısı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi Kurumsal İtibar Araştırması. *Selçuk İletişim*, 12(1), 42-63.
- Koçak, O. Ve Kavi, E. (2011). Asıl ve Alt İşveren Çalışanlarının İş Memnuniyeti Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma: Yalova Belediyesi

Örneği. *Journal of Business Research-Turk / Isletme Arastirmalari Dergisi*, 3(3), 3-22.

Koçyiğit, M. ve Diker, E. (2021). Kent imajının sosyo-demografik değişkenlere göre incelenmesi: Konya Mevlana Müzesi ziyaretçileri üzerinde bir araştırma. *Gümüşhane Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Elektronik Dergisi*, 12(1), 45-58.

Massey, J. E. (2003). *A theory of organizational image management: Antecedents, processes & outcomes*. International Academy of Business Disciplines Annual Conference, Orlando, FL, (s. 1-19).

Morris, E. (2002). The negative effects of nepotism in law enforcement. <https://tdl-ir.tdl.org/handle/20.500.11875/1249> adresinden edinilmiştir.

Murat, A. K. ve Sezer, Ö. (2018). Kamu personel sisteminde çalışanların görevde yükselmesinde kayırmacılık sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(Geybullu Ramazanoğlu Özel Sayısı), 739-757.

Namal, B. (2011). Hizmet İşletmelerinde Kurumsal İtibarın Oluşturulmasında Pazarlama İletişiminin Rolü: Kırgızistan Üniversiteleri Örneği.

Odabaş, H. ve Polat, C. (2011). Türkiye’de üniversite kütüphaneleri standartları. *Atatürk Üniversitesi Türkiyat Araştırmaları Enstitüsü Dergisi*, (45), 321-346.

Odabaşı, Y. (1999). Anket yöntemi. A. A. Bir (Ed), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri içinde. Eskişehir: T.C. Anadolu Üniversitesi Yayınları*.

Oktar, Ö. F. ve Çarıkçı, İ. H. (2012). Farklı paydaşlar açısından itibar algılamaları: Süleyman Demirel Üniversitesi’nde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (15), 127-149.

Osipian, A. L. (2020). Nepotism in American universities starts resembling Ukraine. *Corruption in Higher Education*, 65-69.

Özbilgin, M. F., Küçükaltan, B. ve Açar, A. (2019). Akademik yaşamda liyakatı aşındıran bir unsur olarak yağcılık. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2828-2850.

- Özçelik, E. ve Yılmaz, S. (2019). İstihdam politikalarında ehliyet ve liyakat unsurlarının kapsam derlemesi. *Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 87-100.
- Özçelik, Ö. (2011). *Çalışanların insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin adalet algısının rol performansı ve ekstra rol performansı üzerindeki etkileri* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Özdemir, A. (2013). Okul yöneticilerindeki adalet ve liyakat ile öğretmenlerdeki sadakat ve gayret arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 99-117.
- Polat, S. ve Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 71-92
- Rumyantseva, N. L. (2005). Taxonomy of corruption in higher education. *Peabody Journal of Education*, 80(1), 81-92.
- Sealy, R. (2010). Changing perceptions of meritocracy in senior women's careers. *Gender in Management: An International Journal*.
- Sever, H. (2021). Meritokrasi ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Kamu Çalışanları Açısından İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1480-1490.
- Topdemir, T. A. (2021). Meritokrasi ve liyakat. *Kayırmacılık*, 122-159.
- Torun, Y. (2009). Meritokrasi: Adaletin terazisi mi yoksa bir adalet illüzyonu mu? *Eğitim Bilim Toplum Dergisi*, 7(26), 89-99.
- Tunçer, P.(2019). Kamu yönetiminde dispepsi (Hazımsızlık) sendromu. *Social Sciences Studies Journal (SSSJJournal)*.
- Xinzhi, Z., Hua, X. ve Fei, C. (2010, May). The normative study of cronyism on Chinese family business. *2010 International Conference on E-Business and E-Government*, 1049-1052.
- Yalman, Y. ve Çonkar, K. (2020). Türkiye’de, işletmelerin çalışanlarına yönelik kurumsal sosyal sorumluluk faaliyetlerinin kurumsal itibara etkisi. *Uluslararası Ekonomi İşletme ve Politika Dergisi*, 4(2), 393-408.

- Yang, R. (2005). Corruption in China's higher education: A malignant tumor. *International Higher Education*, (39).
- Yatkın, A. (2009). Sosyal sermaye unsurlarının kamu yönetiminde hizmet verimliliği ve vatandaş tatmini üzerine uygulanabilirliği. *Humanities Sciences*, 4(2), 193-213.
- Yıldırım, A. ve Tokgöz, A. (2020). Kayırmacılık algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 4(3), 541-560.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 353-380.
- Yılmaz, F. ve Çakıcı, A. (2021). Kamu çalışanlarının liyakat sistemi algısı. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 375-386.
- Yildirim, H. (2017). *Okul müdürlerinin itibarını etkileyen bileşenlerin belirlenmesi* (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Yüksel, C. (2005). *Devlette etikten etik devlete: Kamu yönetiminde etik*. İstanbul: Tüsiad.
- Yürür, S. ve Soygüzel, H. (2010). Örgütsel Çalışma Yönetimi Açısından Kamu Yöneticileri ile Özel Sektör Yöneticileri Arasındaki Farklılıkların Analizi. *Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi*, 6(1), 31-47.