

PARADOKS EKONOMİ, SOSYOLOJİ ve POLİTİKA DERGİSİ

PARADOKS Economics, Sociology and Policy Journal

Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue 1, Sayfa/Page: 91-112

Yıl: 2023

ISSN: 1305-7979





Editörler / Editors in Chief

Baş Editör

Prof. Dr. Sema AY

Alan Editörü

Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN

Teknik Editör

Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER

**TARANDIĞIMIZ
INDEXLER**



Dergide yayınlanan yazılardaki görüşler ve bu konudaki sorumluluk yazarlarına aittir.

Yayınlanan eserlerde yer alan tüm içerik kaynak gösterilmeden kullanılamaz.

All the opinions written in articles are under responsibilities of the authors.
None of the contents published cannot be used without being cited.

Yayın ve Danışma Kurulu / Publishing and Advisory Committee

- Prof. Dr. Sema AY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Elif KARAKURT TOSUN
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Mariah EHMKE (University of Wyoming)
Doç. Dr. Zerrin FIRAT (Uludağ Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Doç. Dr. Hilal YILDIRIR KESER (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)

Hakem Kurulu / Referee Committee

- Prof. Dr. Hamza ATEŞ (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veysel BOZKURT (İstanbul Üniversitesi)
Prof. Dr. Marijan CINGULA (University of Zagreb)
Prof. Dr. Recai ÇINAR (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Kemal DEĞER (Karadeniz Teknik Üniversitesi)
Prof. Dr. Mehmet Sami DENKER (Dumlupınar Üniversitesi)
Prof. Dr. Bülent GÜNŞOY (Anadolu Üniversitesi)
Prof. Dr. Ömer İŞCAN (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Vedat KAYA (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sait KAYGUSUZ (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Aşkın KESER (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Emine KOBAN (Gaziantep Üniversitesi)
Prof. Dr. Ahmet MUTLU (Samsun Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Prof. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Prof. Dr. Serap PALAZ (Balıkesir Üniversitesi)
Prof. Dr. Ali Yaşar SARIBAY (Uludağ Üniversitesi)
Prof. Dr. Abdülkadir ŞENKAL (Kocaeli Üniversitesi)
Prof. Dr. Veli URHAN (Gazi Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevtap ÜNAL (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Sevda YAPRAKLI (Atatürk Üniversitesi)
Prof. Dr. Uğur YOZGAT (Marmara Üniversitesi)
Prof. Dr. Senay YÜRÜR (Yalova Üniversitesi)
Doç. Dr. Rasim AKPINAR (Manisa Celal Bayar Üniversitesi)
Doç. Dr. Gül ATANUR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Doç. Dr. Tülin ASLAN (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Arzu ÇAHAN'TİMUR (Uludağ Üniversitesi)
Doç. Dr. Ceyda ÖZSOY (Anadolu Üniversitesi)
Doç. Dr. Doğan BIÇKI (Muğla Üniversitesi)
Doç. Dr. Elif ÇOLAKOĞLU (Atatürk Üniversitesi)
Doç. Dr. Mithat Arman KARASU (Harran Üniversitesi)
Doç. Dr. Mustafa KOCAOĞLU (Konya Necmettin Erbakan Üniversitesi)
Doç. Dr. Ahmet MUTLU (Ondokuz Mayıs Üniversitesi)
Doç. Dr. Nilüfer NEGİZ (Süleyman Demirel Üniversitesi)
Doç. Dr. Veli Özer ÖZBEK (Dokuz Eylül Üniversitesi)
Doç. Dr. Ferhat ÖZBEK (Gümüşhane Üniversitesi)
Assoc. Prof. Dr. Cecilia RABONTU (University "Constantin Brancusi" of TgJiu)
Assoc. Prof. Dr. Ausra REPECKIENE (Kaunas University)

Doç. Dr. Gözde YILMAZ (Marmara Üniversitesi)
Doç. Dr. Aybeniz AKDENİZ AR (Balıkesir Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Cantürk CANER (Dumlupınar Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Işın KIRIŞKAN (Giresun Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Burcu ÖNGEN BİLİR (Bursa Teknik Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Ersoy SOYDAN (Kastamonu Üniversitesi)
Dr. Öğr. Üyesi Oğuzhan ÖZALPIN (Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi)
Dr. Murat GENÇ (Otago University)
Dr. Enes Battal KESKİN (Uludağ Üniversitesi)



Paradoks Ekonomi Sosyoloji ve Politika Dergisi

Yıl: 2023, Cilt/Vol: 19, Sayı/Issue: 1

HAKEM KURULU

Prof. Dr. Aşkın KESER	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Prof. Dr. Mehmet ERYILMAZ	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Aslıhan Nakiboğlu	NİĞDE ÖMER HALİDEMİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Gökçe ÇİÇEK CEYHUN	BURSA TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Sevgi SEZER	BALIKESİR ÜNİVERSİTESİ
Doç. Dr. Tezcan ABASIZ	ZONGULDAK BÜLENT ECEVİT ÜNİVERSİTESİ
Dr. Ulviye Tüfekçi YAMAN	BURSA ULUDAĞ ÜNİVERSİTESİ

AKADEMİK ve İDARİ PERSONELİN LİYAKATİNİN, ÜNİVERSİTELERİNİN KURUMSAL İTİBARINA ETKİLERİ*

Deniz Yeliz KARAÇAM

Bahçeşehir Üniversitesi, İnsan Kaynakları Yönetimi Yüksek Lisans Mezunu,

ORCID: 0000-0002-4670-2310

denizyelizkaracamm@gmail.com

Senay YÜRÜR

Prof. Dr., Yalova Üniversitesi, İİBF,

İşletme Bölümü,

ORCID: 0000-0002-3859-9827

senay.yurur@yalo.edu.tr

Hakan BALTACI

Araş. Gör., Yalova Üniversitesi, İİBF,

İşletme Bölümü,

ORCID: 0000-0003-0276-2781

hakan.baltaci@yalo.edu.tr

ÖZET

Bu araştırmanın amacı, akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin öğrenci algısının vakıf ve devlet üniversitelerinin kurumsal itibarına etkisini incelemektir. Bu doğrultuda araştırmanın verileri Marmara Bölgesinde eğitim hizmetlerinde bulunan özel üniversitelerin ve devlet üniversitelerinin öğrencilerinden (324 öğrenci) online anket yoluyla toplanmıştır. Çalışmada elde edilen bulgulara göre vakıf üniversitesi öğrencileri hem akademik hem de idari personel liyakatini devlet üniversitesi öğrencilerinden daha yüksek değerlendirmişlerdir. Çalışmanın ilgi çeken bulgusu, öğrencilere göre üniversitenin itibarı üzerinde, akademik personelden çok idari personelin (liyakatinin) etkisinin daha fazla olmasıdır. Bu sonuç, beklenenin aksine üniversitelerde destek hizmeti sunan idari personelin niteliğinin önemine vurgu yapmaktadır.

Anahtar Kelimeler: Çalışan Liyakati, Kurumsal İtibar, Üniversitelerin İtibarı.

* Bu çalışma 755534 numaralı "Hizmet Alıcılarının Liyakat Algısının Kurumsal İtibara Etkisi" isimli yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

THE EFFECTS OF ACADEMIC AND ADMINISTRATIVE STAFF'S QUALIFICATION ON THE CORPORATE REPUTATION OF UNIVERSITIES

Deniz Yeliz KARAÇAM

Bahçeşehir University, Human Resources Management Masters Degree

ORCID: 0000-0002-4670-2310

denizyelizkaracamm@gmail.com

Senay YÜRÜR

Prof. Dr., Yalova University, İİBF,

Business Department,

ORCID: 0000-0002-3859-9827

senay.yurur@yalova.edu.tr

Hakan BALTACI

Research Assistant, Yalova University, İİBF,

Business Department,

ORCID: 0000-0003-0276-2781

hakan.baltaci@yalova.edu.tr

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effect of student perception of the merit of academic and administrative staff on the institutional reputation of foundation and public universities. In this direction, the data of the study were collected from the students (324 students) of private and public universities in the Marmara Region through an online survey. According to the findings of the study, foundation university students rated both academic and administrative staff merit higher than public university students. The interesting finding of the study is that, according to the students, administrative staff (merit) has a greater impact on the reputation of the university than academic staff. Contrary to expectations, this result emphasizes the importance of the quality of administrative staff providing support services at universities.

Key Words: Employee Merit, Institutional Reputation, Corporate Reputation, Reputation of Universities.

GİRİŞ

Dünya üzerindeki üniversite sıralamaları genellikle bünyesinde bulundurdukları akademisyenlerin yayınlarının kalitesi -genellikle bu eserlerin nerede yayımlandıkları ile ilgilidir- ve bu yayınların aldıkları atıf sayılarına göre yapılmaktadır. Türkiye’de de bu kriterler kullanılmakla birlikte üniversite sınavı sonucunda tercih edilme sırası ve bazı kurumların çıkardığı yenilikçi üniversiteler sıralamaları birer kriter olarak kullanılmaktadır. Üniversitelerin itibarları da Türkiye’de genellikle bu sıralamalarla eşdeğer görülmektedir. Oysaki üniversitelerin itibarını etkileyen faktörlere bakıldığında, toplumsal katkı, çevre, liderlik, finansman, araştırma- geliştirme ve öğrenci rehberliği gibi başlıkların öne çıktığı görülmektedir (Khoi, 2021). Bunların çoğu, kurum dışından da izlenebilecek ve değerlendirilebilecek faktörlerdir. Peki, üniversitede çalışan personelin yetkinliği ya da liyakati gibi, üniversitelerle doğrudan ilişki içinde olmayan aktörlerce değerlendirilemeyecek ancak bir önceki cümlede sıralanan tüm başlıkları önemli ölçüde etkileyecek faktörlerin, bu kurumların itibarı üzerinde etkisi nedir? Özellikle de öğrencilerin itibar algılarını nasıl şekillendirmektedir? Bu sorulardan hareketle bu çalışmanın asıl amacı, üniversitelerin birincil hizmet alıcısı olarak nitelendirilebilecek öğrencilerin kurumsal itibar algısında üniversite personelinin liyakatinin etkisinin incelenmesi olarak belirlenmiştir.

Kurumların itibarları söz konusu olduğunda paydaşların algıları önemli bir bileşen olarak görülmektedir (Fombrun ve Rindova, 1996 ve Fombrun ve Riel, 1997). Dolayısıyla üniversitelerin itibarlarını etkileyen faktörleri konu edinen bir çalışma, paydaşların görüşlerinden bağımsız düşünülmemelidir. Bu çalışma öğrencilerin okudukları üniversitelerin kurumsal itibarlarına ilişkin algılarını personelin liyakatinin etkileyip etkilemediğinin incelenmesinin yanı sıra bu etkinin akademik ve idari personelin liyakati açısından farklılaşp farklılaşmadığını incelemeyi de amaçlamaktadır.

Kurumsal itibarın önemli belirleyicilerinden birinin çalışanların yetkinlikleri ya da özellikleri olduğu ilgili yazında sıklıkla vurgulanmaktadır (Cravens, Oliver ve Ramamoorti, 2003; Friedman, 2009; Dursun ve Gümüşsoy, 2021). Bununla birlikte konuyu üniversite personelinin yetkinliği açısından ele alan yakın zamanlı bir araştırmada, üniversite personelinin yetkinliğinin kurumsal itibarı etkilediği tespit edilmişse de (Dursun ve Gümüşsoy, 2021), bu etki akademik ve idari personel yetkinliği açısından incelenmemiştir.

Bu çalışmada üniversite personelinin yetkinliği bu iki grubun (akademik ve idari personel) farklılaşan etkisi açısından ele alınarak ilgili yazına katkı sağlanması amaçlanmaktadır. Buna ek olarak bu çalışma, vakıf ve devlet üniversitelerinde öğrenim gören

öğrencileri kapsadığından, kurumsal itibar ve personel liyakati konularında bu iki grup üniversite arasında algı farklılıkları olup olmadığı da ortaya konmuş olacaktır. Böylelikle üniversitelerin itibarlarının, eserleri ya da atıfları açısından ulusal ya da uluslararası alanda yapılan sıralamalardaki düzeyinden ziyade, akademik ve idari personelinin liyakatine ilişkin öğrenci algılarına göre analiz edilmiş olması ilgili yazına potansiyel bir katkı olarak düşünülmektedir.

KURUMSAL İTİBAR

Kurumsal itibarın üzerinde uzlaşa sağlanmış bir tanımlaması olduğunu ifade etmek güçtür. Özellikle kurumsal itibarın ele alındığı alanlar değiştikçe -ekonomi, stratejik yaklaşım, pazarlama, iletişim vb.- tanımlarda öne çıkan esas düşüncelerde belirli düzeyde değişmektedir (Fombrun vd., 2000). Örneğin tanımlar geçmişi önceleyebileceği gibi güncel algılar ya da gelecek beklentilerini de önceleyebilir (Bennett ve Kottasz, 2000).

Çok farklı yaklaşımlar olmakla beraber bu çalışmada kurumsal itibar kavramı “bir kurumun tüm paydaşları tarafından ne derece güvenilir, saygın ve değerli algılandığına dair, zaman içinde oluşmuş değerlendirmelerin bütünsel bir ifadesidir” (Fombrun, 1996) şeklinde ele alınmaktadır. Dolayısıyla bir değerlendirmenin ürünü olarak ele alınan kurumsal itibar genellikle bireylerin yargı ya da algıları ile ilgilidir (Park ve Rogan, 2019; Pires ve Trez 2018). Aslında bu durum bir süreci de ifade etmektedir. 1990’lardan önce daha çok finansal performansla ilişkili bir varlık olarak ele alınan kurumsal itibar kavramı 1990’lardan sonra daha çok paydaşların algıları ile ilişkilendirilmiş dolayısıyla daha yeni dönemde de bu algıyı etkileyebilir faktörler analiz edilmeye başlanmıştır (Money vd., 2017).

Kurumların farklı seviyelerdeki itibarları söz konusu olunca kurumsal itibarı etkileyebilir faktörlerin tespitine yönelik araştırmalar da artmıştır (Money vd., 2017). Kurumların büyüklükleri, yaşı (Baltacı ve Koç, 2021), tarihi, imajı (Bennett ve Kottasz, 2000), başarısı, karlılığı, aldığı sertifikalar ve yüksek statü sahipleri ile ilişkileri (Rindova vd., 2005), performansı ve medya görünürlüğü (Ali vd., 2015) bunlara örnek olarak gösterilebilir. Daha çok objektif görünen bu kriterlerin yanında daha subjektif birtakım değişkenler de kurumların itibarları üzerinde etkili görünmektedir. Kurumlar hakkında bilişsel ve algısal değerlendirmeler, gelecek ile ilgili beklentiler (Bennett ve Kottasz, 2000) buna örnek olarak gösterilebilir. Fombrun vd.’nin (2000) kurumsal itibarın boyutlarını ele aldığı çalışma bu farklı yaklaşımları bir araya toplaması bakımından değerli görülmektedir. Çalışmada, karlılık ve performans gibi kriterleri içeren “finansal performans”, liderlik ve belirgin bir vizyonun varlığı

gibi kriterleri içeren “vizyon ve liderlik”, çevresel ve toplumsal sorumluluk gibi kriterleri içeren “sosyal sorumluluk”, iyi bir çalışma ortamı ve adil ücret gibi bileşenler içeren “iş ortamı”, yenilikçilik ve iyi kalite gibi bileşenler içeren “ürün ve hizmet” ile takdir ve saygı, güven gibi bileşenler içeren “duygusal algı” olmak üzere altı farklı boyut üzerinde durulmaktadır. Eklemek gerekir ki bu çalışmada da bu boyutlardan üçü göz önünde bulundurulmuştur (Fombrun ve Gardberg, 2000):

Sosyal ve Çevresel Sorumluluk: Firmaların paydaşlarını ve içerisinde yer aldığı toplumu önemsemesi olarak yorumlanabilir. Kâr amacı gütmeyerek yapılan faaliyetler topluma fayda sağlarken kurumların itibarını da pozitif yönde etkilemesi beklenir.

Hizmetler ve Faaliyetler: Kısaca işletmenin hizmet ve faaliyetlerine ilişkin kalite algısını ifade etmektedir. Hizmete ilişkin algılanan kalitenin iyi olmasının -hizmetin yüksek değeri, yeni olması, hizmete güven duyulması-, kurumların itibarını pozitif etkilemesi beklenir (ya da tam tersi).

Duygusal Çekicilik: Firmaya karşı paydaşların hissettikleri şeklinde ifade edilebilir. Eğer firmaya karşı olumlu duygular besleniyor ise -hayranlık, güven, sevgi, saygı vb.- firmanın itibarının bu duyguları besleyen kişi/ler nezdinde iyi/yüksek olması beklenir (ya da tam tersi).

Kurumsal itibarın birçok farklı tanımı, kurumsal itibarı etkileme potansiyeline sahip birçok değişken olduğu gibi farklı ölçüm metodlarının varlığı da beklendik bir sonuçtur. Öyle ki şirketin geçmiş veya güncel verilerini kullanarak görece objektif bir değerlendirme yapan çalışmalar olduğu gibi paydaşların algılarına yönelik görece subjektif değerlendirmeler yapan çalışmalar da vardır (Çiftçioğlu ve Gök, 2015). Yukarıda değinildiği gibi bu aslında ilgili yazının evrilmesi ile de ilgilidir. Kurumsal itibar söz konusu olduğunda paydaş algılarının zamanla daha fazla önemli hale gelmesi, paydaş algılarının işletmeye olası etkileri düşünüldüğünde kaçınılmaz görünmektedir. Önceleri finansal performans ile ilişkilendirilen kurumsal itibar (Hammond ve Slocum, 1996); muhtemelen finansal performansın itibarla ilgili her süreci açıklayamaması sonucu, paydaşların kurum ile ilgili algıları ile ilişkilendirilmeye başlanmıştır (Helm, 2007). Öyle ki müşterilerin performans verilerinin ne kadar farkında olduğunun ya da bunlardan ne kadar etkilendiğinin dışında; firma, ürün veya hizmetlerini ne kadar yeterli gördükleri, bunlara ne kadar güvendikleri gibi birtakım bilişsel algılarla da önemli görülmektedir (Walsh vd., 2009).

Söz konusu üniversiteler olduğunda ise üniversite tercih sıraları, akademik yayınların niceliksel seviyesi, yenilikçi üniversiteler sıralamalarının değerlendirilmesinin yanında üniversite paydaşlarının kurumlarının itibarları ile ilgili algıları da yukarıda değinildiği gibi önem arz etmektedir. Bu kapsamda üniversitelerin sağladığı eğitim vb. hizmetlerin ilk muhatabı öğrenciler, üniversiteler için en önemli paydaşlar olarak görülebilir. Dolayısıyla öğrencilerin aldığı hizmet hakkındaki düşüncelerin kurumları hakkındaki itibar algılarını şekillendirmesi beklenebilir (Walsh vd., 2009; Argenti, 2000). Bu çalışmada da öğrencilerin temel hizmet sağlayıcıları – akademik ve idari personel – hakkındaki liyakat algılarının, üniversiteleri hakkındaki kurumsal itibar algılarını nasıl etkilediği incelenmektedir.

Daha önce yine buna benzer konularda araştırmalar yapılmıştır. Paydaşlardan hareketle tek kurumun (Altıntaş, 2015; Oktar ve Çarıkçı, 2012; Özalp vd., 2010) ya da birden fazla kurumun (Sart vd., 2018; Işık ve Zincirkıran, 2016) kurumsal itibarının veya süreçlerinin analiz edildiği, çalışmalar görülmektedir. Ancak yapılan tarama sonucunda akademik ve idari personelin liyakati ile kurumsal itibarın ilişkilendirildiği bir çalışmaya rastlanmamıştır.

Liyakat kavramı daha çok kamu kurumları ile ilgili araştırmalarda karşımıza çıkmaktadır (Yılmaz ve Çakıcı, 2021; Gök, 2019; Karatepe ve Kurnaz, 2019). Bunun nedeni özel sektörde yer alan kuruluşların hayatta kalmaya devam edebilmek için liyakate dayanan bir sisteme muhtaç olması olabilir. Dolayısıyla liyakat ile ilgili araştırmalar, sistemin politik birtakım emeller nedeniyle aksadığı alanda yani kamuda daha sık görülmektedir. Başka bir ifadeyle liyakatsizlik ve negatif etkileri daha çok kamuda görülmektedir. İngiltere, Fransa gibi ülkeler 1850’li yıllarda çeşitli reformlarla kamuda liyakati önceleyecek reformlar yapmışlardır. Ancak özellikle de Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde çeşitli önlemler -kamuda liyakat ilkesi gibi- alınsa da liyakatsizlik hala çözülememiş bir sorundur (Gönülaçar, 2014). Liyakate dayalı olarak seçilmemiş personelin kaliteyi düşürmesi, ya da etkili çalışan personellerin politik birtakım değişikliklerden sonra görevden alınması, kamu kurumları için en büyük tehditler olarak devam etmektedir. Bu durum eğitim kurumları için de geçerlidir verimsiz süreç ve liyakatsiz kişilerin varlığı eğitim kurumlarını da olumsuz yönde etkilemektedir (Osipian, 2020; Özbilgin vd., 2019; Morris, 2002). Dolayısıyla hem de liyakatsizliğin olumsuz etkileri hem de kurumsal itibarın öncülleri -ürünün ya da hizmetin kalitesine yönelik algı vb.- göz önüne alındığında liyakat ile itibar arasında olumlu yönde bir ilişki olacağı öngörülmüştür. Bu nedenle araştırmanın hipotezleri bu doğrultuda kurulmuştur:

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

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

H3: Öğrencilerin akademik personelin liyakatine ilişkin olumlu algısı kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunu pozitif yönde etkiler.

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

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

H6: Öğrencilerin idari personelin liyakatine ilişkin olumlu algısı kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutunu pozitif yönde etkiler.

Ayrıca kamu ve özel kurumlar ilk etapta kuruluş amaçları itibariyle farklılaşmaktadır. Kamu kurumları vatandaşların ihtiyaç duyduğu hizmetleri doğru ve yeterli derecede karşılamak amacıyla yaşamlarını sürdürürken, özel kurumlar karlılığı öncelemektedir. Dolayısıyla daha varoluşsal bir temelde farklılaşan bu iki yapının (Eryılmaz, 2009; Yürür ve Soygüzel, 2010), özellikle personel seçme ve atama gibi tüm kurum içi süreçlerde de çeşitli düzeylerde farklılaşması ve bu farklılaşmanın da personelin liyakatini etkilemesi beklenebilir. Dolayısıyla devlet ve vakıf üniversitelerinin öğrencilerinin hem personelin liyakatine hem de kurumsal itibarına ilişkin algılarının farklılaşması beklenmektedir. Bu nedenle çalışmanın diğer hipotezleri bu doğrultuda oluşturulmuştur:

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

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

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

YÖNTEM

Araştırmanın evreni Marmara Bölgesinde vakıf ve devlet üniversitelerinde okuyan 3., 4., 5. ve 6. sınıf öğrencileridir. Covid-19 salgın şartları nedeniyle üniversitelerin 1. ve 2. sınıflarında okuyan öğrenciler derslerin önemli bir çoğunluğunu uzaktan eğitimle yürütmüştür. Dolayısıyla 1. ve 2. sınıf öğrencileri akademik ve idari personel ile yüz yüze bir ilişki kurmamıştır. Bu nedenle veriler sadece 3. ve 3. sınıftan sonraki öğrencilerden çevrimiçi anket aracılığıyla toplanmıştır. Bu kapsamda, bu niteliklere uyan, toplam 324 öğrenciye ulaşılmıştır.

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, liyakati ölçmek için ise 31 soru olmak üzere toplamda 53 sorudan oluşmaktadır.

Bu çalışmada öğrencilerin kurumsal itibar algılarını ölçmek amacıyla kullanılan kurumsal itibar ölçeği Fombrun vd. (2000) tarafından geliştirilen, Alnaçık vd. (2011), Avcı (2019) ve Namal'ın (2011) çalışmasında kullanılan kurumsal itibar ölçeğinden uyarlanarak oluşturulmuştur. Ölçeğin orijinali (Fombrun vd., 2000) duygusal çekicilik, hizmetler ve faaliyetler, vizyon ve liderlik, çalışma ortamı, sosyal sorumluluk ve finansal performans olmak üzere toplam 6 boyut 20 ifadeden oluşmaktadır. Bu çalışmada finansal performans boyutu, araştırmanın üniversiteler üzerinde yapılması, özellikle de kamu üniversitelerinin de değerlendiriliyor olması nedeniyle; çalışma ortamı ile vizyon ve liderlik boyutları da araştırmanın öğrenciler üzerinde yapılması ve bu grubun üniversitenin çalışma ortamı ve liderlik bileşenlerine ilişkin deneyiminin sınırlı olacağı öngörülmesi nedeniyle çalışmaya dahil edilmemiştir. Ayrıca kamu üniversitelerinde liderlik süreçlerinin YÖK gibi bir tepe kuruma da bağlı olması, bu boyutun çıkarılmasını destekleyen bir diğer husustur. Dolayısıyla bu çalışmada kurumsal itibar üç boyut -hizmet ve faaliyetler, duygusal çekicilik ve sosyal sorumluluk- üzerinden değerlendirilmiştir.

İtibar ölçeği oluşturulurken asıl ölçekten birtakım çeviriler yapılmış, bazı cümleler yukarıda adı geçen Türkçe kaynaklardan birebir alınmıştır. Dolayısıyla hem ifadelerin kısmen çalışmaya özgü uyarlanması hem de aslından farklı olarak ölçeğin 3 boyuttan oluşması nedeniyle keşifsel faktör analizine ihtiyaç duyulmuştur. Bu çalışmada faktör analizinin uygunluğu için KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testleri yapılmıştır. KMO (.917) ve Barlett (Ki-kare: 2199,663; $p < .01$) testleri sonuçlarına göre mevcut örneklem sayısı faktör analizi yapmak için uygundur. İtibar ölçeği için keşifsel faktör analizi sonuçları ise Tablo 1'de gösterilmiştir.

Tablo 1: İtibar Ölçeğine İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

BİLEŞEN	AFA	Cronbach Alpha
1.Hizmetler ve Faaliyetler		
Üniversiteme ödenen para sunduğu hizmetlerin tam karşılığıdır	,858	
Üniversitem hizmetlerinin arkasında durur	,697	
Üniversitem yüksek kaliteli hizmet sunar	,692	.880
Üniversitem yenilikçi hizmet geliştirir	,621	
2.Sosyal ve Çevresel Sorumluluk		
Üniversitem topluma yararlı olan faaliyetleri desteklemektedir	,859	
Üniversitem çevreye karşı duyarlı/ saygılıdır	,855	.849
Üniversitemin insanlarla ilişkilerinde standartları yüksektir	,688	
3.Duygusal Çekicilik		
Üniversitem hakkında olumlu duygulara sahibim	,808	
Üniversiteme saygı duyuyorum	,724	.844
Üniversiteme büyük ölçüde güveniyorum	,710	

Öğrencilerin devam ettikleri üniversitenin akademik ve idari personelinin liyakatine ilişkin algılarını ölçmek için ise Gök (2019) tarafından geliştirilen “Liyakatli Yönetici Nitelikleri” ölçeği kullanılmıştır. Bu çalışmada ölçekte yer alan 17 ifade akademik personele, 14 ifade ise idari personele uyarlanmıştır). İdari personel için kullanılan ölçekte 3 ifadenin çıkarılmasının nedeni ifadelerin idari personel açısından uyumsuz görülmesidir. Örneğin çıkarılan ifadelerden biri, idari personelin öğretime liderlik etmesi ile ilgilidir. Üniversitelerde idari personelin öğretime liderlik etmesi genellikle beklendik bir durum değildir. Dolayısıyla ölçekten bu gibi 3 ifade çıkarılmıştır. Çalışmanın amacı hem akademik hem de idari personel için genel bir liyakat düzeyine ulaşmak olduğu için ölçekler tek bir faktör olarak kabul edilmiştir. Yapılan analizler sonucunda hem akademik personelin liyakatini ölçmek için kullanılan 17 ifadeli ($\alpha = .935$), hem de idari personelin liyakatini ölçmek için kullanılan 14 ifadeli ($\alpha = .943$) ölçeğin güvenilirlik değerleri olması gereken değer üzerinde ölçülmüştür.

BULGULAR

Analizler, analize uygun olduğu görülen toplam 324 öğrencinin verileri ile yapılmıştır. Araştırma kapsamındaki öğrencilerin %62,3’ü devlet üniversitesi, %37,7’si ise vakıf

üniversitesinde okumaktadır. Sınıflar arası dağılım olarak da öğrencilerin %56,5'inin 3. sınıf, %37,0'nun 4.sınıf, %4,3'nün 5.sınıf ve %2,2'sinin 6.sınıf olduğu görülmüştür.

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 liyakati arasındaki yapılan korelasyon analizi sonuçları Tablo 2'de incelenebilir.

Tablo 2: Çalışmanın Değişkenleri Arasındaki Korelasyon İlişkisi

Değişken	Ort.	Std.	1	2	3	4	5
Duygusal Çekicilik	3,5545	,85000	1				
Hizmetler ve Faaliyetler	3,1728	,94766	,779**	1			
Sosyal Çevre ve Sorumluluk	3,7449	,84510	,640**	,664**	1		
İdari Personel'in Liyakati	3,2875	,79484	,577**	,686**	,623**	1	
Akademik Personel'in Liyakati	3,7656	,63955	,502**	,536**	,428**	,547**	1

NOT: ** $p < 0,01$ düzeyinde anlamlıdır.

Tablo 2'de görüldüğü gibi değişkenlerin tümü arasındaki ilişki istatistiki olarak pozitif yönde anlamlıdır. Tablodaki ortalama değerlere bakıldığında öğrencilerin kurumsal itibar boyutları arasında en yüksek sosyal çevre ve sorumluluk algısına sahip oldukları (Ort.=3,74) ve akademik personeli daha liyakatli algıladıkları görülmektedir (3,76). Korelasyon değerlerine bakıldığında en yüksek ilişkinin, idari personelin liyakati ile kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler alt boyutu arasında olduğu göze çarpmaktadır ($r=,686$).

Korelasyon analizi sonucunda değişkenler arasındaki ilişkinin anlamlı olmasının ardından, neden sonuç ilişkisi ile ilgili birtakım yorumlar yapabilmek için regresyon analizi yapılmıştır. Öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin algılarının, kurumsal itibarın hizmetler ve faaliyetler boyutu üzerindeki etkisinin analizi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 3'te gösterilmiştir.

Tablo 3: Hizmet ve Faaliyetler Bağımlı Değişkenine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	B	T	Sig.
İdari Personel Liyakati	,668	11,963	,000
Akademik Personel Liyakati	,340	4,903	,000
	F	165,007	
	R²	,507	
	Düzeltilmiş R²	,504	

NOT: a. Bağımlı Değişken: Hizmetler ve Faaliyetler.

b. Bağımsız Değişkenler: Akademik ve İdari Personel Liyakati.

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre idari ve akademik personel liyakati bağımsız değişkenleri ile hizmetler ve faaliyetler bağımlı değişkeni arasındaki ilişkilerin incelendiği model anlamlı bulunmuştur (F:165.007, p<.01). Regresyon analizi sonucuna göre hem idari hem de akademik personelin liyakatinin hizmetler ve faaliyetleri istatistiki olarak anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla çalışmanın 1. ve 4. hipotezleri desteklenmektedir.

Öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin algılarının, kurumsal itibarın sosyal ve çevresel sorumluluk boyutu üzerindeki etkisinin analizi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 4'te gösterilmiştir.

Tablo 4: Sosyal ve Çevresel Sorumluluk Bağımlı Değişkenine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β	T	Sig.
İdari Personel Liyakati	,589	10,720	,000
Akademik Personel Liyakati	,165	2,416	,016
	F	106,341	
	R²	,399	
	Düzeltilmiş R²	,395	

NOT: a. Bağımlı Değişken: Sosyal Çevre ve Sorumluluk

b. Bağımsız Değişken: Akademik ve İdari Personel Liyakati

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre idari ve akademik personel liyakati bağımsız değişkenleri ile sosyal çevre ve sorumluluk bağımlı değişkeni arasındaki ilişkilerin incelendiği model anlamlı bulunmuştur (F: 106,341, $p < .01$). Regresyon analizi sonucuna göre hem idari hem de akademik personelin liyakatinin sosyal çevre ve sorumluluğu istatistikî olarak anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla çalışmanın 2. ve 5. hipotezleri desteklenmektedir.

Öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin algılarının, kurumsal itibarın duygusal çekicilik boyutu üzerindeki etkisinin analizi için yapılan regresyon analizi sonuçları Tablo 5'te gösterilmiştir.

Tablo 5: Duygusal Çekicilik Bağımlı Değişkenine İlişkin Regresyon Analizi Sonuçları

Değişken	β	T	Sig.
İdari personel liyakati	,461	8,234	,000
Akademik Personel liyakati	,354	5,088	,000
	F	99,519	
	R²	,383	
	Düzeltilmiş R²	,379	

NOT: a. Bağımlı Değişken: Duygusal Çekicilik

b. Bağımsız Değişken: Akademik ve İdari Personel Liyakati

Yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre idari ve akademik personel liyakati bağımsız değişkenleri ile duygusal çekicilik bağımlı değişkeni arasındaki ilişkilerin incelendiği model anlamlı bulunmuştur (F: 99,519, $p < .01$). Regresyon analizi sonucuna göre hem idari hem de akademik personelin liyakatinin duygusal çekiciliği istatistiki olarak anlamlı ve olumlu yönde etkilediği görülmüştür. Dolayısıyla çalışmanın 3. ve 6. hipotezleri desteklenmektedir.

Çalışmada devlet ve vakıf üniversitesi öğrencileri arasında gerek personel liyakati gerekse kurumsal itibar algıları açısından farklılık olup olmadığı da araştırılmıştır. Bu amaçla oluşturulan H7, H8 ve H9' un test edilmesi için bağımsız örneklem t testi analizi kullanılmıştır. 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 6'da sunulmaktadır.

Tablo 6: Devlet ve Özel Üniversite Öğrencileri Arasındaki İtibar Boyutlarına İlişkin Farklılık Analizi

	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
	F	Sig.	T	df	Sig.(2-tailed)
Duygusal Çekicilik	4,343	,038	-1,487	279,154	,138
Hizmetler ve Faaliyetler	5,184	,023	-3,230	284,105	,001
Sosyal ve çevresel Sorumluluk	2,733	,099	-3,562	322	,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 6'daki ortalama değerlere bakıldığında okullarının itibarı konusunda devlet üniversitesindeki öğrencilere göre vakıf üniversitesi öğrencilerinin daha olumlu bir bakış açısına sahip olduğu görülmektedir.

Araştırmanın 8. ve 9. Hipotezlerinin yani, öğrencilerin akademik ve idari personelin liyakatine ilişkin algılarının vakıf ve devlet üniversitelerinde farklılaşıp farklılaşmadığının test edilebilmesi için bağımsız örneklem T testi yapılmıştır. Elde edilen bulgular Tablo 7'de sunulmaktadır.

Tablo 7: Devlet ve Özel Üniversite Öğrencileri Arasındaki Liyakat Algılarına İlişkin Farklılık Analizi

	1: Devlet, 2:Özel	Örneklem Sayısı(N)	Ortalama	Standart Sapma	Standart Hata Ortalaması	
İdari personelin liyakati	1,00	202	3,1450	,80560	,05668	
	2,00	122	3,5234	,71996	,06518	
Akademik personelin liyakati	1,00	202	3,6937	,66682	,04692	
	2,00	122	3,8848	,57468	,05203	
		F	Sig.	T	df	Sig. (2-tailed)
İdari personel liyakati		1,754	,186	-4,261	322	,000
Akademik personel liyakati		2,624	,106	-2,630	322	,009

Yapılan T testi sonuçları incelendiğinde, akademik ve idari personelin liyakati açısından devlet ve vakıf üniversiteleri arasında anlamlı farklılıklar bulunduğu görülmektedir ($p < 0,05$). Vakıf üniversitelerinin öğrencileri idari personelin (ort: 3,52) ve akademik personelin liyakatini (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 liyakatine ilişkin algısı vakıf ve devlet üniversiteleri açısından farklılaşmaktadır.

TARTIŞMA ve SONUÇ

Bu çalışmada vakıf ve devlet üniversitelerindeki öğrencilerin, üniversitenin personeline-akademik ve idari personel- ilişkin liyakat algısının, üniversitenin kurumsal itibarı ile ilgili algılarına etki edip etmediği incelenmiştir. Yapılan araştırma sonucunda genel olarak, üniversitelerin öğrencileri tarafından algılanan kurumsal itibar düzeylerinin, üniversitenin akademik ve idari personelinin liyakat düzeylerinden etkilendiği görülmüştür. Bu sonucun hizmet sağlayan kurumlarda personelin yeterliğini ya da yetkinliğini, hizmet kalitesinin bir öncülü olarak gören (örn., Filiz, Yılmaz ve Yağız, 2010) tüm çalışmaları desteklediği düşünülmektedir. Ayrıca bu sonuçtan hareketle düşük ya da olumsuz itibarı, liyakatsizliğin olası (örn., performans düşüşü, Yılmaz ve Çakıcı, 2021) etkileri arasına eklemek mümkündür. Öyle ki paydaşlar (bu çalışma özelinde öğrenciler) kurumlarını, kurumlardaki süreçleri ya da çalışanları liyakatsiz algılar ise hem kurumun itibarı hem de kurum içindeki diğer çalışanlar bu durumdan olumsuz yönde etkilenmektedir (Yılmaz ve Çakıcı, 2021; Özdemir, 2013).

Çalışmanın ilgi çeken bulgusu, akademik personelin liyakatine oranla idari personelin liyakatinin kurumsal itibar üzerinde (tüm boyutlarında) etkisinin daha fazla olmasıdır. Kurumsal itibarın boyutlarından biri hizmetler ve faaliyetlerdir. Bu boyut altında, sunulan hizmetin kalitesi ile ilgili sorular bulunduğundan (Gök, 2019), bu sonuç doğal karşılanabilir. Buna rağmen kurumsal itibarın diğer boyutları üzerinde -sosyal ve çevresel sorumluluk ile duygusal çekicilik- idari personelin liyakatinin akademik personelin liyakatinden daha yüksek bir etkiye sahip olması beklenmedik bir bulgudur. Üniversitesinin çevreye ya da topluma karşı sorumluluğuna yönelik öğrenci algısının, derslerine giren öğretim üyelerinden ziyade, idari personelden etkilenmiş olması ilgi çekicidir. Bu sonuç, üniversitelerde destek hizmeti sunan idari personelin niteliğinin önemine vurgu yapmaktadır. Hizmet kalitesi ya da kurumsal itibar konusunda akademik performansa ve akademik personelin yetkinliğine yapılan vurguya (Alessandri vd., 2006) ek olarak, idari personelin önemi konusunda üniversite yönetimlerinde farkındalık yaratabilecek bir sonuç olarak görülebilir.

Araştırmanın bir diğer bulgusu da öğrencilerin kurumsal itibar algılarının devlet veya vakıf üniversitelerinde okuyor olmalarına göre değişip değişmediği ile ilgilidir. Yapılan analizler sonucunda vakıf üniversitesi öğrencilerinin kurumsal itibar boyutlarından hizmetler ve faaliyetler ile sosyal ve çevresel sorumluluk boyutlarında kamu üniversitelerindeki öğrencilere kıyasla daha pozitif bir değerlendirmeye sahip olduğudur. Vakıf üniversitelerinin sağladığı hizmetler ve imkanlar (örn., kütüphane hizmetleri) görece daha iyi olduğu için (Odabaş ve Polat, 2011),- ki Oktar ve Çarıkçı da (2012) devlet üniversitesinde en düşük puanları eğitim ve hizmet kalitesinin aldığı ifade etmişlerdir- bu sonuç makul görülebilir.

Ancak bu durum duygusal çekicilik boyutu için doğrulanmamıştır. Yani kurumun ne kadar sevildiği, saygı duyulduğu şeklinde ifade edilen bu boyut (Fombrun ve Foss, 2001) hususunda devlet ve vakıf üniversiteleri arasında bir farklılık görülmemiştir. Bu durum konunun “duygusal” tarafı ile açıklanabilir görünmektedir. Öyle ki Oktar ve Çarıkçı (2012) da çalışmalarında bir devlet üniversitesinin kurumsal itibarını incelemiş ve duygusal çekicilik boyutunun en güçlü değerlendirilen boyut olduğunu ifade etmişlerdir. Dolayısıyla üniversiteye duyulan sevgi veya saygı, üniversitenin devlet ya da vakıf üniversitesi olmasına göre değişmemekte, devlet üniversiteleri de bu boyut özelinde yüksek değerlendirilebilmektedir.

Kamu ve vakıf üniversitesi öğrenci değerlendirmelerinin farklılaştığı bir diğer konu da hem akademik hem de idari personelin liyakat düzeyleridir. Bu hususta vakıf üniversitesi öğrencilerinin değerlendirmeleri kamu üniversitesi öğrencilerine kıyasla daha yüksektir. Türkiye’de yapılmış olan birçok araştırmaya göre liyakatsizlik algısı devlet kuruluşları özelinde daha fazladır (Koçak ve Kavi, 2011; Sever, 2021; Yılmaz ve Çakıcı, 2021). Bunun nedeni farklı var olma amaçları (kamu da hizmet, özel sektörde karlılık) dolayısıyla farklı kültür ve iş usulleri olan özel ve kamu kuruluşlarında (Eryılmaz, 2009; Yürür ve Soygüzel, 2010) personel seçimi uygulamalarının da farklı gerçekleşiyor olması olabilir. Dolayısıyla vakıf üniversitelerindeki bu politikaların farklılığı neticesinde, bu üniversitelere seçilmiş personelin de daha yüksek liyakatli değerlendirilmesi son derece makuldür. Sonuç itibarıyla vakıf üniversitesi öğrencilerinin daha olumlu bir algıya sahip olması gerçekçi bir zemine oturmaktadır.

Bu araştırmanın önemli kısıtlarından biri, Covid-19 döneminde yapılmış olması nedeniyle verilerin çevrimiçi anket yöntemiyle toplanmış olmasıdır. Anket yönteminde görüşme yöntemiyle anket uygulamasının üstünlüklerinden (Odabaşı, 1999) yararlanılamamıştır. Ayrıca bu çalışmada konu sadece üniversiteler açısından ele alınmış olup, personelin liyakatinin kurumsal itibara etkisine yönelik Türkiye’deki kısıtlı sayıda araştırmaya, sadece yükseköğretim kurumları açısından katkı sağlanmaya çalışılmıştır.

Gelecekte yükseköğretim kurumlarının itibarını inceleme motivasyonu taşıyan araştırmacıların, internette yaygın olarak paylaşılan üniversite sıralamaları ile paydaşların üniversiteleri hakkındaki değerlendirmelerini ortak bir zeminde değerlendirmeye alması, bu yazın için değerli katkılar sunabilir.

KAYNAKÇA

- Alessandri, S. W., Yang, S. U., & Kinsey, D. F. (2006). An integrative approach to university visual identity and reputation. *Corporate reputation review*, 9(4), 258-270.
- Ali, R., Lynch, R. Melewar, T. C. ve Jin, Z. (2015). The Moderating Influences On The Relationship Of Corporate Reputation With Its Antecedents And Consequences: A Meta-Analytic Review, *Journal of Business Research*, 68(5), 1105-1117. <https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2014.10.013>
- Alnıaçık, Ü. (2011). Kurumsal itibarı oluşturan farklı bileşenlerin müşteri bağlılığı üzerindeki etkileri. *Pazarlama ve Pazarlama Araştırmaları Dergisi*, 4(7), 65-96.
- Altıntaş, E. (2015). *Kurumsal itibar ve Anadolu Üniversitesi İ. BF örneği* (Doctoral dissertation, Anadolu University (Turkey)).
- Argenti, P. (2000). "Branding B-schools: Reputation Management for MB Programs", *Corporate Reputation Review*, 3(2): p. 171-178.
- Avcı, K. (2019). Üniversite iç paydaşlarının kurumsal itibar algısı: Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi kurumsal itibar araştırması. *Selçuk Üniversitesi İletişim Fakültesi Akademik Dergisi*, 12(1), 42-63.
- Baltacı, H., & Koç, U. (2021). Firma Yaşı ve Büyüklüğü, Yönetici Sosyal Sermayesi ve Firma İtibarı Arasındaki İlişkiler. *Stratejik Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 40-57.
- Bennett, R., & Kottasz, R. (2000). Practitioner perceptions of corporate reputation: an empirical investigation. *Corporate Communications: An International Journal*.
- Cravens, K., Oliver, E. G., & Ramamoorti, S. (2003). The reputation index: Measuring and managing corporate reputation. *European management journal*, 21(2), 201-212.
- Çiftçioğlu, B. A. & Gök, B. (2015). Kurumsal İtibar Ölçümlendirme Yaklaşımları Üzerine Yazınsal Bir İnceleme. *International Journal Of Social Inquiry*, 8(1).
- Dursun, O., & Gumussoy, C. A. (2021). The effects of quality of services and emotional appeal on university reputation: stakeholders' view. *Quality Assurance in Education*.
- Eryılmaz, B. (2009). *Kamu yönetimi*. Ankara: Okutman Yayıncılık.
- Filiz, Z., Yılmaz, V. & Yağizer, C. (2010). Belediyelerde hizmet kalitesinin Servqual analizi ile ölçümü: Eskişehir belediyelerinde bir uygulama.
- Fombrun, C. J. (1996). *Reputation*, Harvard Business School Press. Boston, MA.
- Fombrun, C. J. & 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. J. & Gardberg, A. N. (2000). "Who's Tops in Corporate Reputation?", *Corporate Reputation Review*, C: 3, No: 1, ss. 13-17.

- Fombrun, C. J., & Rindova, V. (1996). Who's tops and who decides? The social construction of corporate reputations. *New York University, Stern School of Business, Working Paper*, 5, 13.
- Fombrun, C. J., Gardberg, N. A., & Sever, J. M. (2000). The Reputation QuotientSM: A multi stakeholder measure of corporate reputation. *Journal of brand management*, 7(4), 241-255.
- Fombrun, C. J. & Van Riel, C. (1997). The reputational landscape. *Corporate reputation review*, ss. 1-16.
- Friedman, B. A. (2009). Human resource management role implications for corporate reputation. *Corporate Reputation Review*, 12(3), 229-244.
- Gök, R. (2019). Türk eğitim sisteminde liyakat (meritokrasi) esaslı eğitim yöneticiliği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (52), 39-64.
- Gönülaçar, Ş. (2014). İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı. *Erişim: https://www.academia.edu/attachments/35880199/download_file*.
- Hammond, S. A., & Slocum, J. W. (1996). The impact of prior firm financial performance on subsequent corporate reputation. *Journal of Business Ethics*, 15(2), 159-165.
- Helm, S. (2007). The role of corporate reputation in determining investor satisfaction and loyalty. *Corporate Reputation Review*, 10(1), 22-37.
- Işık, M., & Zincirkıran, M. (2016). Kurumsal itibar algısının iş tatminine etkisinde örgütsel özdeşleşmenin aracı rolü: Doğu Anadolu bölgesindeki üniversiteler üzerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 89-106.
- Karatepe, S., ve Kurnaz, S. (2019). Kamu yönetiminde liyakat ilkesi: İngiltere örneği üzerinden Türkiye için bir değerlendirme. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(46), 77-104.
- Khoi, B. H. (2021). Factors influencing on university reputation: Model selection by AIC. In *Data science for financial econometrics* (pp. 177-188). Springer, Cham.
- Koçak, O. & Kavi, E. (2011). Asıl ve Alt İşveren Çalışanlarının İş Memnuniyeti Algılarının Karşılaştırılmasına Yönelik Bir Araştırma: Yalova Belediyesi Örneği. *Journal of Business Research-Turk / İşletme Araştırmaları Dergisi*, 3(3), 3-22.
- Money, K., Saraeva, A., Garnelo-Gomez, I., Pain, S., & Hillenbrand, C. (2017). Corporate reputation past and future: A review and integration of existing literature and a framework for future research. *Corporate Reputation Review*, 20(3), 193-211.
- Morris, E. (2002). The negative effects of nepotism in law enforcement. <https://tdl.ir.tdl.org/handle/20.500.11875/1249>
- Namal, B. (2011). Hizmet İşletmelerinde Kurumsal İtibarın Oluşturulmasında Pazarlama İletişiminin Rolü: Kırgızistan Üniversiteleri Örneği.
- Odabaş, H. & 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., & Çarıkçı, İ. H. (2012). Reputation perceptions according to different stakeholders: an investigation at University of Süleyman Demirel. *Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year, 1(15)*, 127-149.
- Osipian, A. L. (2020). Nepotism in American universities starts resembling Ukraine. *Corruption in Higher Education*, 65-69.
- Özalp, İ., Tonus, H. Z., & Geylan, A. (2010). Paydaşları açısından akademik organizasyonlarda itibar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 99-106.
- Özbilgin, M. F., Küçükaltan, B., & Açar, A. (2019). Akademik Yaşamda Liyakatı Aşındıran Bir Unsur Olarak Yağcılık. *Business & Management Studies: An International Journal*, 7(5), 2828-2850.
- Özdemir, A. (2013). Okul yöneticilerindeki adalet ve liyakat ile öğretmenlerdeki sadakat ve gayret arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 99-117.
- Park, B., & Rogan, M. (2019). Capability reputation, character reputation, and Exchange partners' reactions to adverse events. *Academy of Management Journal*, 62(2), 553-578.
- Pires, V., & Trez, G. (2018). Corporate reputation: A discussion on construct definition and measurement and its relation to performance. *Revista de Gestão*.
- Rindova, V. P., Williamson, I. O., Petkova, A. P., & Sever, J. M. (2005). Being good or being known: An empirical examination of the dimensions, antecedents, and consequences of organizational reputation. *Academy of management journal*, 48(6), 1033-1049.
- Sart, G., Sezgin, F. H., & Demir, N. (2018). Devlet ve Vakıf Üniversiteleri İçin Kurumsal İtibar Algısının İstatistiksel Bir Analizi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 6(1), 66-83.
- Sever, H. (2021). Meritokrasi ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Kamu Çalışanları Açısından İncelenmesi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1480-1490.
- Walsh, G., Mitchell, V. W., Jackson, P. R., & Beatty, S. E. (2009). Examining the antecedents and consequences of corporate reputation: A customer perspective. *British journal of management*, 20(2), 187-203.
- Yılmaz, F. & Çakıcı, A. (2021). Kamu çalışanlarının liyakat sistemi algısı. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 375-386.
- 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.