

ETİK İKLİMİN ÇALIŞAN PERFORMANSINA ETKİSİNDE LİYAKATİN ARACI ROLÜ: BİR KAMU KURUMUNDA ARAŞTIRMA

The Mediating Role of Merit in the Effect of Ethical Climate on
Employee Performance: A Study in Public Organizations

Dr. Öğr. Üyesi Ömer ÇAMUR* – Doç. Dr. Metin IŞIK**

Geliş Tarihi: 20.03.2024 | Yayına Kabul Tarihi: 9.07.2024

Öz

Bu araştırma, kamu kurumlarında etik iklimin çalışan performansına etkisi ve bu etkide liyakatin aracı rolünün incelenmesini amaçlamaktadır. Bu kapsamda araştırma, nedensel tarama modeliyle nicel veri analizi kullanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın örneklemini Bingöl Üniversitesi'nde yönetici kadrosunda olmayan idari personel oluşturmaktadır. Basit tesadüfi örnekleme dayalı olarak 178 kişiden elde edilen geçerli veri seti araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Elde edilen veriler SPSS 25 ve AMOS 23 programları kullanılarak istatistiksel analize tabi tutulmuştur. Hipotez testlerinde Process Macro'da Model 4 modülü tercih edilmiştir. Nicel veri analiziyle on üç hipotez test edilmiştir. Analiz sonuçlarına göre; etik iklim, çalışan performansını olumlu yönde etkilemekte ve aynı zamanda liyakat algısını artırmaktadır. Liyakat, çalışan performansını olumlu etkilemekte ve etik iklim ile performans arasında ara-

Abstract

This study aims to examine the impact of ethical climate on employee performance in public institutions and the mediating role of merit in this effect. In this context, the study was conducted using a causal survey model and quantitative data analysis. The sample of the research consists of administrative staff who are not in managerial positions at Bingöl University. The valid data set was obtained from 178 individuals through simple random sampling to form the research sample. The collected data were subjected to statistical analysis using SPSS 25 and AMOS 23 software. Model 4 module in Process Macro was preferred for hypothesis testing. Thirteen hypotheses were tested with quantitative data analysis. According to the results of the analysis; ethical climate positively affects employee performance and also increases the perception of merit. Merit, positively impacts employee performance and serves as a

* Bingöl Üniversitesi, Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Yönetim ve Organizasyon Bölümü, omercamur44@gmail.com, ORCID: 0000-0001-6447-1475

** Bitlis Eren Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, beu.metin@gmail.com, ORCID: 0000-0003-4577-0095

cılık rolü oynamaktadır. Bu bulgular, etik normların ve liyakatin çalışan performansını artırdığını göstermektedir. Gelecekteki araştırmaların farklı sektörlerde ve ölçeklerle yapılması, literatüre yeni katkılar sağlayabilir. Ayrıca, araştırmada kullanılan liyakat ölçeğinin bazı boyutlarının anlamlı olmaması, yeni bir liyakat ölçeğinin geliştirilmesi önerilmektedir.

Anahtar Kelimeler: Kamu Yönetimi, Liyakat, Etik İklim, Çalışan Performansı.

mediator between ethical climate and performance. These findings indicate that ethical norms and meritocracy contribute to enhancing employee performance. Conducting future research in different sectors and using various scales could further enrich the literature. Additionally, the suggestion to develop a new merit scale is made due to the insignificance of certain dimensions in the scale used in this study

Key words: Public Administration, Merit, Ethical Climate, Employee Performance.

1. GİRİŞ

Liyakat, bir işin başarılı bir şekilde gerçekleştirilebilmesinin temel koşuludur. Tarihin her döneminde öneminden ötürü yönetimde sürekli var kılınması istenilen liyakat en genel haliyle, herhangi bir işi ancak ehil olan kimselerin yerine getirmesini ifade etmektedir (Akgüner, 2014: 31; Yıldız, 2016: 141). Liyakat daha geniş bir ifade ile işe uygun personel seçimi, kariyer yükselmelerinde hak edenlerin yükselmesini ve bir görevden ayrılmada yine ehliyet unsurunun aranmasını anlatmaktadır (Aydın, 2017: 303; Bozkurt vd., 2008: 158; Uz, 2011; 59).

Günümüz modern dünyasında işlerin uzmanlık gerektirmesi, kurumlar arası rekabetin yüksek düzeyde olması, kurumsal amaçların gerçekleştirilebilmesinin başarısının temel kıstaslarından biri olması nedeniyle liyakatin önemini artırmaktadır. Zira liyakat, bir işin iş tanımlarına uygun bir şekilde gerçekleştirilmesini ve kurumun hedeflerine ulaşmasını sağlayan temel unsurdur. Liyakat ilkesinin yeterince uygulanmadığı kurumların günümüz şartlarında varlığını devam ettirebilmesi mümkün değildir.

Liyakat geniş bir kavram olarak farklı açılardan değerlendirilebilmektedir. Bu durum liyakatin farklı unsurlar üzerindeki etkisini de ortaya koymaktadır. Literatürde liyakatin doğrudan yönetici belirlemede (Erol, 2021), herhangi bir kamu görevinin icra edilmesinde (Şahin, 2016), istihdam politikalarında (Özçelik ve Yılmaz, 2019), organizasyonlardaki etik davranışların belirlenmesinde (Demiral,

2018), kamu hizmetine girmede (Yılmaz ve Çakıcı, 2021) ve çalışma hayatında (Erusta ve Akdeniz, 2016) yoğun bir şekilde çalışıldığı görülmektedir. Liyakat ile ilgili çalışmaların yoğunlaştığı bir diğer alanı ise nepotizm oluşturmaktadır (Yıldırım, 2013). Liyakat etkisi ile şekillenen ve liyakatten olumlu veya olumsuz bir şekilde etkilenen unsurlar açısından bakıldığında ise literatürdeki bazı çalışmaların kısmen performans (Bulut ve Kulu Bay, 2023: 313), performans değerlendirme (Eşki Oğuz, 2010), yetenek yönetimi (Fettahlıoğlu, Ö ve Demir, 2014; Akar, 2019) ve mobbing (Özkuşçu ve İhtiyaroğlu, 2021; Kayhan, 2018) gibi kavramlarla ilişkili olarak ele alındığı görülmektedir.

Liyakat kavramı ile ilgili yapılan çalışmalarda genellikle kavramın neyi ifade ettiği ve yönetim açısından neden ve ne kadar önemli olduğu vurgulanmıştır. Daha çok personel yönetimi ile ilişkili bir şekilde ele alınan liyakat kavramı, farklı yönetsel unsurlar açısından yeterince incelenmemiştir. Bu kapsamda nicel araştırma deseninde gerçekleştirilen bu çalışmanın kavrama ilişkin literatürü zenginleştirilmesi beklenmektedir. Ayrıca çalışmada liyakat algısının etik iklim ve çalışan performansı ilişkisi bağlamında ele alınmış, liyakatin aracı rolü olup olmadığı incelenmiştir. Bu amaç doğrultusunda çalışmada öncelikle liyakat, etik iklim ve çalışan performansı kavramları açıklanmış, çalışmanın devamında ise etik iklim ve çalışan performansı ilişkisinde liyakatin aracı rolüne ilişkin geliştirilen hipotezler nicel veri analizine dayalı test edilmiştir.

2. LİYAKAT TARAMASI

2.1. Liyakat

Liyakat, gerek tarihin farklı dönemlerinde gerekse günümüz modern dünyasında öneminden ötürü üzerinde sürekli durulan ender kavramlardan biridir. İşe girmede ve görevde yükselmeye liyakat unsurunu gözetmenin gerekliliği üzerinde sıkça durulmuştur (Çamurcuoğlu, 2022: 270). Zira liyakat, tüm yönetim sistemlerinin temelini oluşturmaktadır. Bu doğrultuda liyakat, kamu veya özel tüm kurumlarda işe alım ve kariyer basamaklarında yükselmelerde dikkate alınmalıdır. Dolayısıyla liyakat, Argon'a göre bir örgütün amaçlarına ulaşabilmesinin yegane şartıdır (2016: 234). Üretim ve yönetim faaliyetleri üzerindeki olumlu etkilerinden dolayı liyakatin başarı konusunda temel belirleyici unsur olarak kabul edilmesi gerekir.

Liyakat, farklı anlamlara gelebilen bir kavramdır. Zira herhangi bir olaya hangi açıdan bakılırsa bakılsın bir liyakat perspektifi yakalamak mümkündür. Dolayısıyla liyakat ile ilgili herkesin üzerinde uzlaşa sağladığı bir tanım ortaya koymak güçtür. Literatürde liyakatin ne olduğu ile ilgili farklı tanımlara ulaşmak mümkündür. “Yeterlilik”, “merit”, “ehliyet” ve “elverişlilik” gibi farklı kavramlarla isimlendirilen liyakat (Gönülaçar, 2014: 6), herhangi bir görevi başarılı bir şekilde icra edebilme gücü, bir şeyi hak etmeyi ve bir şeye layık olmayı ifade etmektedir. Bu açıdan liyakati bir görevi “hak etmek” ve “yetenek” olarak somutlaştırmak mümkündür (Yıldız, 2016: 142). Bir diğer tanıma göre liyakat, “herkesin hizmete giriş ve yükselmesinde, yetenek ve başarının belirleyici bir unsur olarak kabul edildiği, hizmet koşullarının ve ödülllerinin, hizmetin düzeyine ve sürekliliğine katkıda bulunacak şekilde düzenlenmesi”dir (Aytaç, 1990: 96).

Liyakat konusu, herhangi bir yönetim faaliyetinin bulunduğu her yerde temel kaygılardan, önceliklerden ve sorunlardan biri olmuştur. Yönetimde liyakat ilkesinin uygulanmadığı durumlarda ‘insan’ unsurundan yeteri kadar yararlanılamamakta ve kurumsal amaçlar gerçekleştirilememektedir (Çamur, 2020: 462). Dolayısıyla liyakat, herhangi bir işin gerçekleştirilmesi hususunda tek şart olarak kabul edilmektedir. Layık olmanın tek şart olarak benimsenmesi, gerçekleştirilecek bir işin sadece liyakatli olan bireyler tarafından yerine getirilebileceğini ifade etmektedir (Şahin, 2016: 232).

Liyakat kavramı açıklanırken yapılan tanımların çoğu kamu sektörüne odaklanmaktadır (Demirbilek, 2023: 3). Bu açıdan bakıldığında liyakat, kamu hizmetlerini sunma görevinin içinde ehil olan bireyler tarafından yerine getirilmesini anlatmaktadır (Akgüner, 2014: 1). Göreve layık olabilme durumu dinamik bir süreci ifade etmektedir ve liyakatini kaybeden personelin kamu hizmetlerinden uzaklaştırılarak ilgili hizmetlerin en iyi personel tarafından yürütülmesini kapsamaktadır. Kamu yönetimi açısından liyakat, personel seçimi ve personele ait yükselme kriterleri toplamından oluşmaktadır (Şahin, 2016: 232).

Türk kamu yönetiminde liyakat, personel yönetiminde benimsenen temel kriterlerden biridir. Kamu personel rejimi “kariyer”, “liyakat” ve “siyasi tarafsızlık” ilkelerine dayanmaktadır (Eryılmaz, 2015: 131-132). Liyakat ilkesi, 657 sayılı Devlet Memurları Kanununda, “devlet kamu hizmetleri görevlerine girmeyi, sınıflar içinde ilerleme ve yükselmeyi, görevin sona erdirilmesini liyakat sistemine dayandırmak ve bu sistemin eşit imkanlarla uygulanmasında devlet memurlarını

güvenliğe sahip kılmaktır” şeklinde ifade edilmiştir. İlgili tanım incelendiğinde liyakat ilkesinin göreve girme, kariyer basamaklarında ilerleme ve görevin sona ermesi durumlarını kapsadığı görülmektedir. Devlet Memurları Kanununun üzerinde durduğu hususlar liyakat ilkesinin uygulanması açısından oldukça önemlidir. Lakin liyakat ilkesinin uygulamasında yaşanan aksaklıklardan dolayı liyakatin Türk kamu yönetiminde başarılı bir şekilde işleyemediğini, liyakat dışı atama ve terfi işlemlerinin gerçekleştirildiğini ifade etmek gerekmektedir (Aydın, 2017: 306; Yıldız, 2016: 140; Yılmaz ve Çakıcı, 2021: 376; Hatipoğlu, 2019: 270). Bu durum kurumda etik iklimin oluşturulamaması, çalışan performansının olumsuz etkilenmesi, yapılması gereken işlerin tam anlamıyla yapılamaması, kurumsal amaçların gerçekleştirilememesi gibi oldukça önemli sorunlara neden olabilmektedir. Bu sorunları ortadan kaldırmanın yolu ise liyakatten geçmektedir.

2.2. Etik İklim

Etik iklim, günümüzde kurumların üzerinde durduğu oldukça önemli bir kavramdır. Örgüt içerisinde yapılan işlerin doğasına uygun bir şekilde gerçekleştirilebilmesi ve kurumsal amaçlar doğrultusunda faaliyet gösterebilmenin temel unsurlarından birini oluşturan etik iklimin ne olduğunun açıklanabilmesi, onun etik ile olan yakın ilişkisinin açıklanmasına bağlıdır. Dolayısıyla öncelikle kısaca etiğin ne olduğunun açıklanması ve devamında etik iklim kavramının neyi ifade ettiğinin ortaya konması gerekmektedir.

Kelime olarak Yunancada “ethos” sözcüğünden türeyen etik (Aktaş, 2014, s. 23), Eski Yunandan günümüze kadar uzanan bir kavramdır. Felsefenin ahlak alanıyla ilgilenen (Cevizci, 2018: 11) ve dolayısıyla ahlaki değerler üzerine düşünebilme etkinliğini ifade eden etik (Takış, 2004: 8), farklı anlamlara gelebilen geniş bir kavramdır. Etik, bireyin izlemesi gereken ahlaki kurallar veya standartları ifade etmektedir. Bu doğrultuda etik, “bireylerin doğru olarak nasıl davranacağını açıklayan ve tanımlayan ilkeler, değerler ve standartlar sistemi”dir (Ural, 2003: 3).

Etik hem bireysel hem de kurumsal yönü bulunan kavramlardan biridir. Bir yandan insanların yaşamlarında doğru davranışlar edinmelerine yardımcı olacak ahlaki ilkeleri ortaya koyan etik, diğer yandan kurumsal yaşam için doğru davranışlar belirleme alanıdır. Uğurlu ve Işık’a göre (2023: 33), insanlığın sahip olduğu medeniyetin temel düzenleyicilerinden biri olan etik, günümüzde çalışma hayatının önemli bir parçası olan kurum, kuruluş veya örgüt bağlamında yoğun bir

şekilde değerlendirilmektedir. Bu durum etik ile kurumsal yaşam arasındaki bağın güçlenmesini ve etik bir çalışma ortamının oluşmasını beraberinde getirmektedir.

Kurumsal anlamda çalışanların görevlerini icra ederken uymaları gereken ahlaki yükümlülükleri ifade eden etik, etik iklim kavramının temel oluşum öznelere biridir. Etik iklim kavramının ikinci unsurunu ise iklim oluşturmaktadır. Aksoy vd.'lerine göre (2017: 135) fiziksel anlamda basınç, sıcaklık vb. anlamlara gelen iklim kavramı, örgütsel anlamda kurumların kendilerinden beklenen ve çalışanlarca desteklenen rutin eylemlerini ve davranışlarını yönetmeyi ifade etmektedir. Bu açıdan çok genel bir ifade ile bir örgütün sahip olduğu etik kurallara ilişkin bireysel algılamalar kümesini ifade eden etik iklim, örgütün etik kimliğini oluşturmaktadır (Kanten vd., 2018: 564). Sonuç olarak etik iklimini, kurumun sahip olduğu etik ilke ve uygulamaların somut hali olarak ifade etmek mümkündür.

İlk defa Victor ve Cullen tarafından ele alınan etik iklimi, örgüt içerisinde bir sorun ile karşılaşıldığında, sorunun nasıl çözüme kavuşturulabileceğine dair algılanan doğru davranışlara ilişkin durumları anlatmaktadır (Victor ve Cullen, 1988: 101). Bu açıdan etik iklim, bir kurumda çalışan bireylerin davranışlarını ve dolayısıyla örgütsel sonuçları etkileyen faktörlerden biridir. Kurumsal anlamda benimsenmiş olan yaygın bir etik iklimi, çalışanlara neyin yanlış veya doğru olduğu yönünde karar vermelerinde ve davranışlarını şekillendirmede doğrudan etkilidir (Tuna ve Yeşiltaş, 2014: 105). Bu durum etik ilkelerin kurum içerisinde uygulanabilmesini kolaylaştırmaktadır. Zira Türe Yılmaz ve Yıldırım'a göre (2019: 162), kurum içerisinde kabul görmüş etik ilkelerin uygulanma oranı, etik iklimin kabul görme derecesiyle yakından ilişkilidir.

Etik ve etik iklim kavramları tüm kurumlar için geçerli olan kavramdır. Bu durum kamu kurumları için de geçerlidir. Kamu kurumlarında çalışanların davranışlarını yönlendiren iki temel unsur bulunmaktadır. Bunlardan birini yasalar, diğerini ise etik ilkeler oluşturmaktadır. Yasalar bireylerin davranışlarını dıştan denetlerken etik kamu personelinin davranışları üzerinde içsel bir denetim mekanizması olarak faaliyet göstermektedir (Cooper vd., 1998: 91). Kamu görevlilerinin davranışlarını yönlendiren temel etik ilkeler etik bir iklimin oluşturulması konusunda önemli katkılar sağlamaktadır. Bu durumun bir sonucu olarak kamu görevlilerinin karşılaştıkları sorunlar karşısında doğru davranışlar sergilemeleri kolaylaşmakta ve etik ilkeler kamu görevlileri için birer rehber olmaktadır.

2.3. Çalışan Performansı

Her organizasyon kuruluş amaçlarını gerçekleştirmek ve kurumsal yaşamını devam ettirmek isteği ile kurulmaktadır. Bu amaçları gerçekleştirmek ile çalışan davranışları arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Çalışanların yaptıkları işte en yüksek verimi elde etmeleri kurumun hayatını devam ettirmesi ile yakından ilişkilidir. Kurumsal verimliliği sağlayabilmenin temel unsurlarından birini ise çalışan performansı oluşturmaktadır.

Planlanmış bir işin amaca ulaşma derecesini ifade eden performans (İraz ve Akgün, 2011: 227), çalışanların doğrudan veya dolaylı olarak örgütsel hedeflere katkıda bulunacak davranışlarının kuruma kattığı toplam değerini ifade etmektedir (Rich vd., 2010: 617). Performans, bireyin bilgi, beceri ve yeteneklerini davranışlarıyla birleştirmek suretiyle istenilen kalitede ve miktarda sonuç elde etmesidir (Pekdemir vd., 2014: 336). Bir diğer tanıma göre performans, “bir iş yerinde çalışan insanın, amaçlanan hedef doğrultusunda işle ilgili olarak neleri başarabildiğini sayısal ve nitelik olarak belirten bir kavramdır” (Şehitoğlu ve Zehir, 2010: 95).

Çalışan performansı ise, çalışanların sergiledikleri gayretin maddi ve manevi sonuçları ile ilgilidir (Doğan ve Kır, 2018: 4). Daha geniş bir ifade ile çalışan performansı, “bir işgörene belirli bir dönemin başında ve kendisinin de katılımıyla, spesifik ve önemli konularda verilen gerçekleştirilebilir hedeflere, ölçülebilir standart kriterlerine göre dönem sonunda erişip erişmeme durumu” olarak tanımlanmaktadır (Yılmaz, 2016: 40)

Herhangi bir kurumun hangi kademesinde olunursa olunsun, çalışanların yapmak zorunda buldukları görevleri bulunmaktadır. Tüm çalışanlar henüz işe girdikleri andan itibaren belirlenmiş iş tanımları doğrultusunda bilgi ve becerilerini kullanmakta ve bunun karşılığında ekonomik ve sosyal çıkarlar elde etmektedirler. Bu çerçevede kurum içerisinde yer alan çalışanların bireysel performansları yüksekliği veya düşüklüğü örgütsel performansı da aynı oranda etkilemektedir (Aydın vd., 2010: 47). Bu açıdan bakıldığında bir örgütün hedeflerine ulaşabilmesi çalışan personelin sergilediği performans ile yakından ilişkilidir. Dolayısıyla çalışan performansının artırılması bir bütün olarak kurumsal performansın artmasını sağlayacaktır (Kaya ve Kesen, 2014: 107).

2.4. Hipotez Geliştirme

İlgili literatür incelendiğinde etik iklim ve çalışan performansı ilişkisini inceleyen çalışmalara rastlamak mümkündür. Büte (2011), konu ile ilgili yapmış olduğu çalışmada etik iklimin bireysel ve çalışan performansı üzerinde pozitif yönlü bir etkiye sahip olduğunu saptamıştır. Eren ve Hayatoğlu (2011), yapmış oldukları çalışmada etik iklim ile çalışan performansı arasında olumlu bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Korkmazer vd. (2020), yapmış oldukları çalışmada etik iklimin performans üzerinde etkili olduğunu ve dolayısıyla kurum içerisinde etik iklimin geliştirilmesine yönelik tedbirlerin alınması gerektiğini ifade etmişlerdir. Benzer sonuçlar Kılıç (2019), Erdoğan ve Çelik (2019), Bulut (2012) ve Özel (2017) tarafından yapılan çalışmalarda da ortaya konulmuştur. Bu kapsamda literatür, etik iklimin çalışan performansı üzerinde etkili olduğunu göstermektedir. Bu çalışmalar ışığında araştırmada ilk olarak aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H₁: Etik iklim çalışan performansını pozitif yönde etkiler.

Liyakat, daha önce ifade edildiği üzere yapılacak bir işin ehil kimseler tarafından gerçekleştirilmesidir. Yazın literatüründe etik iklim ile liyakat arasındaki ilişkiyi doğrudan sorgulayan çalışmalar oldukça kısıtlıdır. Sayılı ve Kızıldağ'a (2007: 231) göre liyakat, temel yönetsel etik ilkelerden biridir. Yönetsel anlamda çalışanların görevlerini belirleyen standartlar doğrultusunda yapmalarını, kendini göreve adanmalarını ve görevi ile ilgili gerekli uzmanlık bilgisine sahip olmaları için yeteneklerini geliştirmelerini sağlayan liyakat (Balkan, 2017: 16), temel bir etik ilke olarak benimsenmek zorundadır. Bir kurumdaki yöneticilerin etik ilkelere bağlı bir şekilde faaliyet göstermesi, liyakat ilkesine işlerlik kazandırmaktadır (Akkaya, 2021: 2). Bu bilgiler doğrultusunda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₂: Etik iklim işe uygunluğu pozitif yönde etkiler.

H₃: Etik iklim liyakatte standartlığı pozitif yönde etkiler.

H₄: Etik iklim liyakatten uzaklaşmayı pozitif yönde etkiler.

H₅: Etik iklim liyakatten ayrılmamayı pozitif yönde etkiler.

Endüstriyel anlamda ilk defa performans ve liyakat değerlendirmesinin 1800'lerin başında İskoçya'da Robert Owen tarafından yapıldığı bilinmektedir (Wilson ve Western, 2000; 384). Bu durum liyakatin çalışan performansı üzerindeki etkisi ile doğrudan ilişkilidir. Zira personelin başarı performansı

ile liyakati arasında yakın bir ilişki bulunmaktadır. Diğer bir ifadeyle liyakat ve performans iç içe geçmiş iki kavramdır (Bulut ve Kulu Bay, 2023: 313). Liyakat, en iyi performansı gösteren ve kalifiyeli olan çalışanların işe alınmasını ve kurumsal yükselmelerin gerçekleştirilmesini amaçlamaktadır (Şahin, 2016: 233). Bu durum iş konusunda yeterliliğin sağlanabilmesi ve yapılması gereken bir iş için gerektirdiği performansın edinilmesini beraberinde getirmektedir. Literatürde liyakatin çalışan performansı üzerinde etkili olduğuna dair bazı çalışmalara rastlamak mümkündür. Durgun (2023: 59), mülakat yöntemi ile yapmış olduğu çalışmada, liyakatin çalışan performansı üzerinde etkili olduğunu ifade etmiştir. Yine Coco ve Lagravinese, (2014) ve Jones ve Stout (2015), yapmış oldukları çalışmada liyakat ile çalışan performansı arasında pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymuşlardır. Bu bilgiler ışığında aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₆: İşe uygunluk çalışan performansını pozitif yönde etkiler.

H₇: Liyakatte standartlık çalışan performansını pozitif yönde etkiler.

H₈: Liyakatten uzaklaşma çalışan performansını negatif yönde etkiler.

H₉: Liyakatten ayrılmama çalışan performansını pozitif yönde etkiler.

Bir kurumdaki başarı, etik ilkelere inanmış liyakatli bireylerin sergilediği üstün performans ile sağlanabilir. Bu durum hem kamu hem de özel sektör kuruluşları açısından geçerlidir. Aksoy vd.'ne (2017: 143) göre, etik sayesinde huzurlu bir iş ortamı sağlanabilmekte ve dolayısıyla başta liyakat ilkesi olmak üzere etik değerlerin kuruma hakim olabileceğini, çalışan motivasyonunda artış sağlanacağını ve çalışan performanslarının artacağını ifade etmişlerdir. Liyakat, hem etik bir ilke hem de bir işin başarılı bir şekilde yapılabilmesi için gerekli olan temel kıstas olarak performans üzerinde doğrudan etkilidir. Liyakatin bulunmadığı bir kurumda etik bir iklimin oluşturulması ve çalışanlardan işin gerektirdiği performansın elde edilmesi mümkün değildir. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler oluşturulmuştur:

H₁₀: Etik iklimin çalışan performansına etkisinde işe uygunluk aracı etkiye sahiptir.

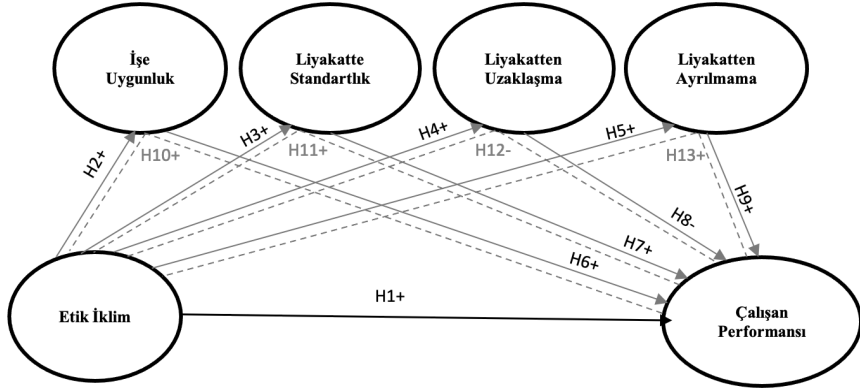
H₁₁: Etik iklimin çalışan performansına etkisinde liyakatte standartlık aracı etkiye sahiptir.

H₁₂: Etik iklimin çalışan performansına etkisinde liyakatten uzaklaşma aracı etkiye sahiptir.

H_{13} : Etik iklimin çalışan performansına etkisinde liyakatten ayrılmama aracı etkiye sahiptir.

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ VE MODELİ

Araştırmanın amacı çerçevesinde nicel veri analizine dayalı nedensel tarama modeli benimsenmiştir. Bu kapsamda ilk olarak elde edilen veriler SPSS Paket 25 programına aktarılmıştır. Analiz yapılanmadan önce kayıp değerler ve reverse ifadeler kontrol edilmiş, liyakat ölçeğinin liyakatten uzaklaşma boyutuna yer alan ifadeler yeniden değerler atanmıştır. Daha sonra AMOS 23 yazılımıyla ampirik araştırmalarda değişkenlerin istatistiki bakımdan bir bütün olarak anlamlılığının ölçülmesine olanak sağlayan yapısal eşitlik modellemesi (YEM) kullanılmıştır. Burada hipotez testinden önce ölçüm modeli oluşturularak ölçüm araçlarının anlamlılığı test edilmektedir. Araştırmada test edilmek istenen model ve hipotezler Şekil 1'de belirtilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

3.1. Araştırmanın Örnekleme ve Veri Toplama Aracı

Araştırmanın örneklemini Bingöl Üniversitesinde yönetici kadrosunda olmayan idari personel oluşturmaktadır. Örneklem seçiminde olasılıksız yöntemlerden basit tesadüfi örneklem esas alınmıştır. 2024 Mart itibariyle üniversitenin merkez yerleşkesinde 287 idari personel bulunmaktadır. Bilgisayar ortamında QuestionPro örneklem hesaplama programı ile $n = [DEFF * Np(1-p)] /$

$[(d2/Z21-\alpha/2*(N-1)+p*(1-p)]$ formülasyonu ile %5 standart sapma ve %95 güç aralığında örneklem hesabı yapıldığında örneklem 166 olarak hesaplanmıştır. Buna göre elde edilen 178 kişilik veri örneklemini temsil etmektedir (Krejcie ve Morgan, 1970). Veri toplamak amacıyla anket tekniğinden yararlanılmıştır. Anket formunda katılımcıların demografik bilgileri ile üç ölçüm aracı ifadelerinde yer verilmiştir. Anket formundaki ölçüm araçları için 5'li likert skalası baz alınmıştır.

Etik İklim Ölçeği: Araştırmada katılımcıların etik iklim algısını ölçmek için Mül ve Demirel'in (2018) araştırmasından yararlanılmıştır. Ölçek, 7 ifade ve tek boyutlu bir yapıya sahip olup ölçeğin Cronbach's Alpha (a) değeri .881'dir.

Liyakat Algısı Ölçeği: Katılımcıların liyakat algılarını ölçmek için Kaya (2023) araştırmasındaki ölçüm aracından yararlanılmıştır. Liyakat algısı ölçeği, işe uygunluk (3 ifade $\alpha = .653$), liyakatte standartlık (3 ifade $\alpha = .620$), liyakatten uzaklaşma (4 ifade $\alpha = .594$), liyakatten ayrılmama (5 ifade $\alpha = .868$) şeklinde 4 boyut ve toplam 15 ifadeden oluşmaktadır.

Çalışan Performansı Ölçeği: Performans için Çöl (2008) tarafından Türkçe geçerliliği yapılan ve katılımcıların performanslarına ilişkin kendi algılarını değerlendirdikleri 4 ifadeli ($\alpha = .823$) ölçek kullanılmıştır.

Anket formunun birinci bölümünde katılımcıların demografik bilgilerine (cinsiyet, yaş, medeni durum ve toplam çalışma süresi) ilişkin 4 adet ifade yer almaktadır. Araştırmaya katılan 178 idari personelin %38.7'si (120 kişi) erkek, %18.7'si (58 kişi) kadındır. Katılımcıların %46.1'i (143 kişi) evli, %11.3'ü bekar, %17.1'i 20-30, %31.9'u 31-40, %6.8'si 41-50 ve %5'i 50-60 yaş aralığındadır. %11.6'sı 1-5, %18.1'i 6-10, %20.6'sı 11-15, %7.1'i 16-20 yıl arası çalışma süresine sahiptir.

3.2. Ölçüm Modeli

Ullman ve Bentler (2012) tarafından belirtilen hipotez testi ve analiz aşamaları araştırma verilerine uygulanmıştır. Tüm ölçüm modelinin genel uyumunu değerlendirmek ve ölçüm modeli parametrelerinin nihai tahmini tespit etmek için yapılan analizde model uygunluğuna bakılmıştır. AMOS 23 programı ile yapılan DFA analizi sonucunda; modelin önerdiği modifikasyonlar yapıldıktan sonra CMIN=391.320; df=283; $\chi^2/df = 1.383$; RMSEA = 0.047; AGFI =

0.821; NFI= 0.876; TLI= 0.956; CFI= 0.914 şeklinde iyi düzeyde kabul edilebilir uyum iyiliği değerleri (Hu ve Bentler, 1999) elde edilmiştir. Ölçüm modelinin önerdiği modifikasyonlara göre liyakatten uzaklaşma boyutunun 1. İfadesinin faktör değeri düşük olduğundan çıkarılmıştır.

Tablo 1. Bileşik Güvenilirlik ve Ortalama Açıklanan Varyans

Değişkenler	Maddeler	Faktör Yükleri		CR	AVE
Liyakatte Standartlık	LS1	.88	.73	.75	.52
	LS2	.65			
	LS3	.58			
İşe Uygunluk	İÜ1	.73	.80	.80	.58
	İÜ2	.76			
	İÜ3	.79			
Liyakatten Uzaklaşma	LU2	.84	.76	.77	.54
	LU3	.86			
	LU4	.87			
Liyakatten Ayrılmama	LA1	.81	.84	.85	.52
	LA2	.82			
	LA3	.71			
	LA4	.62			
	LA5	.63			
Etik İklim	Eİ1	.86	.96	.95	.75
	Eİ2	.94			
	Eİ3	.96			
	Eİ4	.96			
	Eİ5	.83			
	Eİ6	.74			
	Eİ7	.73			
Çalışan Performansı	P1	.72	.87	.87	.62
	P2	.84			
	P3	.82			
	P4	.76			

Faktör yükleri: Standardize Regresyon değerleri verilmiştir. α = Cronbach's Alpha, CR= Bileşik Güvenilirlik **AVE**= Ortalama Açıklanan Varyans

Fornell ve Larcker'in (1981) önerdiği yöntem doğrultusunda ölçek tutarlılığının sağlanması için değişkenlere ilişkin ortalama açıklama varyansının (AVE) ≥ 0.50 ve bileşik güvenilirlik değerinin (CR) ≥ 0.70 olması gerekmektedir. Ölçüm modeline ilişkin yakınsak ve ıraksak değerleri Tablo 1'de sunulmuştur. Buna göre bütün ölçüm boyutlarında CR değerinin 0,70'ten ve AVE değerlerinin de 0,50'den büyük olduğu görülmektedir. Ayrıca bütün CR değerleri AVE değerlerinden yüksek olup Cronbach Alpha

değerlerinin de 0,70'den büyüktür. **Tablo 1'e** bakıldığında ölçeklerin güçlü uyum geçerliliğini sağladığı görülmektedir.

3.2. Korelasyon Analizi

Değişkenlerin birbirleriyle ilişkileri, ortalamalar ve standart hata değerleri **Tablo 2'** de verilmiştir. Korelasyon değerleri Amos 23 yazılımı ile yapılan ölçüm modeli çıktısından alınmıştır.

Tablo 2. Değişkenlerin Birbirleriyle İlişkisi

Değişkenler	STD	X	1	2	3	4	5	6
İşe Uygunluk	.776	3.25	-					
Liyakatte Standartlık	.612	4.16	.14					
Liyakatten Uzaklaşma	1.147	3.32	.35**	.11				
Liyakatten Ayrılmama	.667	4.38	.20**	.33**	.11			
Etik İklim	1.029	3.31	.36**	.17*	.43**	.19*		
Çalışan Performansı	.618	4.20	.19*	.89**	.09	.41**	16*	-

** 0.01 ve * 0.05 düzeyinde anlamlılık

3.3. Aracılık Modeline İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerimizi test etmek amacıyla A.F. Hayes'in geliştirmiş olduğu "Process Makrosu" kullanılmıştır. Hayes'in 2012 yılında geliştirmiş olduğu "Process "Makrosu" analiz yöntem kısmında belirtildiği gibi aracı değişkenin kullanıldığı model analizlerinde doğrudan ve dolaylı etkileri tespit edebilmektedir. Dolaylı etkilerde önyükleme (Bootstrap aralıkları LLCI ve ULCI) sayıları oluşturabilmektedir. Process'te anlamlılık analizi oranlar değiştirilmediği sürece %95 güven aralığında (CI) ve 5000 önyükleme üzerinden etkiler hesaplanmaktadır. Daha sonra CI'nin LLCI (alt sınır) ve ULCI (üst sınırı) değerleri arası 0 (sıfır) olmadıkça varsayılan ilişkiler anlamlı olarak kabul edilmektedir (Hayes, 2012: 17). Bu kapsamda değişkenlere ilişkin regresyon analizi bulguları **Tablo 3'** teki gibidir.

Tablo 3: Bağımsız Değişkenin Bağımlı ve Aracı Değişkenler Üzerindeki Etkisine İlişkin Bulgular

Model 1	β	SE	t	p	LLCI	ULCI	R2	F
(X)→(Y)	.16	.05	2,179	.031	,009	,188	.03	4,746
Model 2	β	SE	t	p	LLCI	ULCI	R2	F
(X)→(M1)	.66	.04	11.575	.000	.414	,584	.44	133.974
(X)→(M2)	.17	.05	2.203	.029	.010	,187	.03	4.851
(X)→(M3)	.93	.03	33.092	.000	.975	1,098	.86	1095.049
(X)→(M4)	.19	.05	2.572	.011	.029	,221	.04	6.614
Model 3	β	SE	t	p	LLCI	ULCI	R2	F
(X)→(Y)	.02	.06	.245	.807	-.099	.127	.85	189.729
(M1)→(Y)	.06	.03	1.495	.137	-.016	.114		
(M2)→(Y)	.66	.04	14.972	.000	.575	.750		
(M3)→(Y)	-.08	.05	-.885	.377	-.131	.050		
(M4)→(Y)	.32	.04	7.144	.000	.214	.377		

X: Etik İklim, Y: Çalışan Performansı, M1: İşe Uygunluk, M2: Liyakatte Standartlık, M3: Liyakatten Uzaklaşma, M4: Liyakatten Ayrılmama

Model 1'de bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi verilmiştir. Buna göre etik iklim ($\beta=.16$; $p<.01$) çalışan performansını pozitif ve anlamlı etkilemektedir. Etik iklim çalışan performansına etkisinin yaklaşık ($R^2=.03$) %3'ünü açıklamaktadır. Bu sonuca istinaden *Hipotez 1* kabul edilmiştir.

Model 2'de bağımsız değişkenin aracı değişkenler üzerindeki etkileri verilmiştir. Etik iklimin liyakat algısının işe uygunluk ($\beta=.66$; $p<.01$); liyakatte standartlık ($\beta=.17$; $p<.01$); liyakatten uzaklaşma ($\beta=.93$; $p<.01$) ve liyakatten ayrılmama ($\beta=.19$; $p<.01$) boyutlarını pozitif ve anlamlı etkilediği görülmektedir. Bu doğrultuda *Hipotez 2*, *Hipotez 3*, *Hipotez 4* ve *Hipotez 5* kabul edilmiştir.

Model 3'te bağımsız değişken ve aracı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkileri sunulmuştur. Modele göre aracı değişkenler devreye girdiğinde bağımsız değişkeninin bağımlı değişken üzerindeki etkisi anlamsızlaşmıştır. Yani etik iklimin çalışan performansına etkisi Model 1'de ($\beta=.16$; $p<.01$) anlamlı iken Model 3'te ($\beta=.02$; $p>.01$) anlamlı değildir. Bu durum tam aracılık olduğunu işaret etmektedir. Aracı değişkenlerin bağımlı değişken üzerindeki etkilerine bakıldığında ise; liyakat algısının işe uygunluk ($\beta=.062$; $p>.01$) ve liyakatten uzaklaşma ($\beta=-.08$; $p>.01$) boyutlarının çalışan performansı üzerinde anlamlı etkilerinin olmadığı, liyakatte standartlık ($\beta=.66$; $p<.01$) ve liyakatten ayrılmama ($\beta=.32$; $p<.01$) boyutlarının ise çalışan performansını pozitif ve anlamlı etkilediği görülmektedir. Etik iklim ile liyakat algısının liyakatte standartlık ve liyakatten ayrılmama boyutlarının çalışan

performansına etkinin ($R^2=.85$) %85'ini açıklamaktadır. Bu sonuçlara Hipotez 6 ve *Hipotez 8* red, Hipotez 7 ve Hipotez 9 ise kabul edilmiştir.

3.4. Liyakat Algısının Aracı Etkisine İlişkin Doğrudan, Toplam ve Dolaylı Etkiler

Yapılan anlamlılık analizlerinden sonra ek olarak doğrudan ve toplam etkiler incelenmiştir. Etik liderliğin çalışan performansı üzerindeki doğrudan etkisi ($b=.014$; $p<.01$) ve toplam etkisi ise ($b=.099$; $p<.01$) değerlerinde pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir. Doğrudan etkilerin anlamlılık ve etki gücünün tespitinden sonra araştırmanın dört aracı değişkeninin bağımsız değişken olan etik iklimin bağımlı değişken olan çalışan performansı etkisini saptamak için aracı modellemenin uzantısı olan “paralel çoklu aracı model analizi” uygulanmıştır (Hayes, 2012: 7). Bunun yanında işe uygunluk, liyakatte standartlık, liyakatten uzaklaşma ve liyakatten ayrılmama boyutlarının aracı rolünün tespit edilmesi için dolaylı etki incelenmiş, ilgili değerler **Tablo 4**'de verilmiştir.

Tablo 4. Doğrudan, Toplam ve Dolaylı Etkiler

Etik İklim (X)→Performans(Y)	Etki (β)	BootSE	BootLLCI	BootULCI	t	p
Toplam Etki	.099	.164	.009	.164	2.179	.031
Doğrudan Etki	.014	.023	-.099	.127	.245	.807
Dolaylı Etki	Etki (β)	BootSE	BootLLCI	BootULCI		
(X)→(M1)→(Y)	.041	.036	-.030	.108		
(X)→(M2)→(Y)	.108	.056	.005	.227		
(X)→(M3)→(Y)	-.070	.068	-.204	.070		
(X)→(M4)→(Y)	.061	.032	.009	.131		

X: Etik İklim, Y: Çalışan Performansı, M1: İşe Uygunluk, M2: Liyakatte Standartlık, M3: Liyakatten Uzaklaşma, M4: Liyakatten Ayrılmama

β: Standardize katsayılarıdır

Hayes'e (2012) göre aracılık etkinin olup olmadığını saptamak için dolaylı etkiye bakılmalıdır. Dolaylı etki değerlerine bakıldığında liyakatte standartlık (BootLLCI: **.005** ile BootULCI: **.227**) ve liyakatten ayrılmama (BootLLCI: **.009** ile BootULCI: **.131**) değişkenlerinin bootstrap güven aralıklarının 0 içermemesi aracı etki olduğunu göstermektedir. Ayrıca bu değişkenlerin modele dahil edilmesiyle bağımlı ve bağımsız değişken arasındaki ilişkinin anlamsızlaşması (Model 3) tam aracı olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre; *Hipotez 10* ve *Hipotez 12* red, *Hipotez 11* ve *Hipotez 13* ise kabul edilmiştir.

4. SONUÇ

Bu araştırmada, kamu kurumlarında etik iklimin çalışan performansına olan etkisinde liyakatin aracı etkisi incelenmiştir. Nicel veri analizine dayanan bu çalışmada, 13 hipotez test edilmiştir. Araştırmada ilk olarak, bağımsız değişken olan etik iklimin, bağımlı değişken olan çalışan performansı üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmanın sonuçlarına göre, çalışanların etik iklim algısının performanslarını olumlu yönde etkilediği ve etik iklimin olumlu olduğu durumlarda performansın arttığı görülmüştür. Bir kurumdaki üst yönetimin etik davranışları teşvik etmesi ve etik dışı davranışları cezalandırması, etik bir çalışma ortamının oluşmasına katkı sağlayabilir. Bu tür bir çalışma ortamının, çalışanların performansını artırması beklenmektedir. Bu sonuç, Büte (2011), Eren ve Hayatoğlu (2011), Bulut (2012), Özel (2017), Erdoğan ve Çelik (2019) ve Kılıç (2019) gibi önceki çalışmalarla uyumludur.

Araştırma kapsamında ikinci olarak etik iklimin (bağımsız değişken) liyakat algısı (aracı değişken) üzerindeki etkisi incelenmiştir. Buradaki analiz sonuçları, etik iklimin liyakat algısını olumlu yönde etkilediğini ve liyakat algısını olumlu yönde arttırdığını göstermektedir. Literatürde, etik iklim ve liyakat arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmalara rastlanmamıştır. Ancak, bu bulgunun beklenen bir sonuç olduğu söylenebilir. Bir işin, o işi yapabilecek en uygun nitelikte biri tarafından icra edilmesi, liyakatin temel amacını oluşturur. Dolayısıyla, liyakat algısının olumlu olduğu bir çalışma ortamında, etik normların varlığı beklenir. Etik normların olduğu bir çalışma ortamında bireylerin liyakat algıları da olumlu olabilecektir.

Liyakat algısının çalışan performansı üzerindeki etkisine bakıldığında, liyakatte standartlık ve liyakatten ayrılmama boyutlarının çalışan performansını olumlu yönde etkilediği görülmüştür. *Liyakatte standartlık*, çalışanların performanslarının objektif ve adil bir şekilde değerlendirilmesi anlamına gelmektedir. Bu durum, çalışanların terfi, atama ve ödüllendirme süreçlerinde belirli ve şeffaf kriterlerin kullanılmasını gerektirir. Çalışanlar, emeklerinin ve başarılarının adil bir şekilde tanındığını ve ödüllendirildiğini gördüklerinde, motivasyonları artar ve performanslarını daha da geliştirmek için çaba gösterirler. *Liyakatten ayrılmama* boyutu ise, liyakat ilkesine sürekli olarak bağlı kalınması ve bu ilkenin tüm organizasyonel süreçlerde tutarlı bir şekilde uygulanması anlamına gelmektedir.

Çalışanlar, kurumlarında liyakat ilkesine uyulduğunu gördükleri takdirde, kuruma bağlılıkları artar ve işlerine daha fazla odaklanırlar. Bu tür bir ortamda, çalışanlar yeteneklerini ve becerilerini en üst düzeyde sergileyebilirler, çünkü adil bir değerlendirme sisteminin varlığı, onların çabalarının karşılığını alacaklarına olan inançlarını pekiştirir. Bu kapsamda, araştırmadaki analiz sonuçları personel atamaları, yükseltmeler ve terfilerde belirli ve açık ölçütlerin varlığının çalışan performansını artırabileceğini işaret etmektedir. Örneğin, terfi süreçlerinde net kriterler ve standartlar belirlendiğinde, çalışanlar bu kriterlere ulaşmak için daha fazla gayret gösterirler. Bu, sadece bireysel performansı artırmakla kalmaz, aynı zamanda organizasyonun genel verimliliğine de katkıda bulunur. Bu bulgular, Şahin (2016) ve Durgun (2023) gibi önceki çalışmalarla da uyumludur.

Araştırmanın temel amacına yönelik olarak yapılan aracılık analizi, etik iklimin çalışan performansına olan etkisinde, liyakat algısının liyakatte standartlık ve liyakatten ayrılmama boyutlarının anlamlı olduğunu ortaya koymuştur. Bu sonuçlar, etik iklim ile çalışan performansı arasındaki ilişkide, liyakatte standartlık ve liyakatten ayrılmamanın aracılık rolü olduğunu ve bu ilişkiyi pozitif yönde güçlendirdiğini göstermektedir. Bir kurumda başarı, etik ilkeleri benimseyen ve liyakat sahibi bireylerin sergilediği üstün performans ile sağlanabilir. Bu durum, hem kamu hem de özel sektör kuruluşları için geçerlidir. Aksoy ve diğerleri (2017: 143) tarafından belirtildiği üzere, etik değerler sayesinde huzurlu bir iş ortamı sağlanabilir ve bu da, özellikle liyakat ilkesinin yanı sıra diğer etik değerlerin kurum içinde hakim olabileceği, çalışan motivasyonunda artış sağlanacağı ve dolayısıyla çalışan performanslarının artacağı anlamına gelir. Liyakat, sadece bir etik ilke değil, aynı zamanda bir işin başarıyla yerine getirilebilmesi için gereken temel ölçüt olarak doğrudan performansı etkiler. Bir kurumda liyakat olmadığı takdirde, etik bir iklimin oluşturulması ve çalışanlardan işin gerektirdiği performansın elde edilmesi mümkün olmayacaktır.

Araştırmanın bulguları, kamu kurumlarında liyakat ve etik iklimin önemini vurgulamaktadır. Bu bulgulara dayanarak, kurumların etik bir iklim oluşturma çabalarını artırmaları ve liyakat ilkesine sıkı sıkıya bağlı kalmaları önerilmektedir. Böylece, hem çalışan performansının artırılması hem de genel işyeri memnuniyetinin sağlanması mümkün olacaktır. Bu bağlamda, yöneticilerin iş ahlakına uygun davranışlar sergilemeleri, etik davranışları teşvik edip ödüllendirmeleri ve etik dışı davranışlara yaptırım uygulamaları gerekmektedir. Bir kurumda çalışan herkesin

etik tutum ve davranışlar sergilemesi, üst yönetimin bu konudaki yaklaşımıyla şekillenmektedir. Dolayısıyla, etik kültürünün yerleşmesi ve kalıcı olması, öncelikle üst yönetimin etik ve ahlaki davranışlar sergilemesini gerektirir. Diğer yandan, liyakatte standartlık ve liyakatten ayrılmamanın çalışan performansını olumlu yönde artırdığı görülmüştür. Bu bağlamda, yöneticilerin personel seçimi, atama, yükseltme ve terfilerde yeterli ilkesine uygun hareket etmeleri, çalışanların iş tatmini, özdeşleşme, motivasyon ve kurumsal aidiyet gibi pozitif davranışlar sergilemesine olanak sağlayacaktır.

Literatürde, liyakat kavramının nicel araştırmalarda çok sınırlı bir şekilde incelendiği görülmüştür. Bu nedenle, bu çalışmanın liyakat bağlamında mevcut literatüre katkı sunması, literatürdeki boşluğu doldurması ve gelecekteki çalışmalar için önemli bir referans noktası oluşturması beklenmektedir. Bundan dolayı, gelecekteki araştırmalarda liyakat kavramının nicel araştırma yöntemiyle ele alınması kavrama ilişkin alanı zenginleştirecektir. Elde edilen verilerin yalnızca bir kamu sektöründe ve üniversite bazında toplanmış olması, sonuçların vakıf ve özel üniversitelerle farklılık gösterebileceğini göstermektedir. Bundan dolayı, gelecekteki araştırmalarda farklı kamu ve özel sektör kuruluşlarından veri toplanarak değişkenlerin incelenmesi önerilmektedir. Bu nedenle, vakıf üniversiteleri ve özel sektör işletmelerinden veri toplanması önerilmektedir. Araştırmada ele alınan değişkenler, örneklem, ölçekler, uygulanan analiz ve zaman açısından sınırlıdır. Bu bağlamda, gelecekteki araştırmalarda farklı örneklem ve ölçekler kullanılarak liyakat kavramının iş tatmini, çalışan iyiliği ve psikolojik güçlendirme gibi farklı değişkenlerle incelenebilir. Son olarak, bu araştırmada kullanılan liyakat ölçeğinin bazı boyutlarının anlamlı olmaması ve bu boyutlardaki ifadelerin düşük faktör skorlarına sahip olması, gelecek araştırmalar için yeni bir liyakat ölçeğinin geliştirilmesini önermektedir.

KAYNAKÇA

- AKAR, Filiz (2019). “Üniversitede Akademisyen ve Yönetici Yetenekleri: Yetenek Yönetiminin Uygulanabilirliği Konusunda Bir İnceleme”, **Eğitimde Nitel Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 514-541.
- AKGÜNER, Tayfun (2014). **Kamu Personel Yönetimi**, Der Yayınları, İstanbul.
- AKKAYA, Emine (2021). **Algılanan Etiksel İklim İle İşgören Performansı Arasındaki İlişkide Örgütsel Sessizliğin Aracılık Rolü: Uygulamalı Bir Çalışma**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.
- AKSOY, Seval, Oya Erdil ve Alper Ertürk (2017). “Etik İklim: Kavramsal Gelişimi, Bireysel ve Örgütsel Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 2, ss. 133-151.
- AKTAŞ, Kadir (2014). “Etik-Ahlak İlişkisi ve Etiğin Gelişim Süreci”, **Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 2, ss. 22-32.
- ARGON, Türkan (2016). “Öğretmen Görüşlerine Göre İlkokullarda Yöneticilerin Kayırmacılık Davranışları”, **Kastamonu Eğitim Dergisi**, Cilt: 24, Sayı: 1, ss. 233-250.
- AYDIN, Ahmet Hamdi (2017). **Türk Kamu Yönetimi**, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- AYDIN, Aytaç, Kemal Üçüncü ve Taner Taşdemir (2010). “İşletmelerde Uygulanan Toplam Kalite Yönetimi Çalışmalarının Çalışan Performansı Üzerine Etkileri”, **Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi**, Sayı: 5, ss. 41-62.
- AYTAÇ, Burhan (1990). “Personel Yönetiminde Yeterlik İlkesi”, **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 23, Sayı: 4, ss. 91-109.
- BALKAN, Bülent (2017). **Etik Kültürün Kurumlarda Geliştirilmesinde İş Etiği ve Kamu Etiği İlişkisi, Yolsuzluğun Önlenmesi ve Etiğin Teşviki İçin Teknik Destek Projesi Teknik Raporu**, <https://www.etik.gov.tr/media/bc3bpzzh/is-etigi-ve-kamu-etigi-iliskisi-raporu.pdf>
- BOZKURT, Ömer, Turgay Ergun ve Sariye Sezen (2008). **Kamu Yönetimi Sözlüğü**, TODAİE Yayınları, Ankara.
- BULUT, Hayati (2012). **Etik Liderliğin ve Etik İklimin Çalışanların Örgütsel Bağlılığına ve İş Performanslarına Etkileri**, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Kocaeli

- BULUT, Yakup ve Seda Kulu Bay (2023). “Kamu Kurumlarında Çalışan Personelin Liyakat ve Yetkinliği Üzerine Bir İnceleme: Gaziantep Üniversitesi ve Gaziantep İslam Bilim ve Teknoloji Üniversitesi Örneği”, **Ekonomi İşletme Siyaset ve Uluslararası İlişkiler Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 2-1, ss. 312-327
- BÜTE, Mustafa (2011). “Etik İklim, Örgütsel Güven ve Bireysel Performans Arasındaki İlişki”, **Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 1, ss. 171-192.
- CEVİZCİ, Ahmet (2018), *Etik-Ahlak Felsefesi*, Say Yayınları, İstanbul.
- COCO, Giuseppe and Raffaele Lagravinese (2014). “Cronyism and Education Performance”, **Economic Modelling**, Vol: 38, pp. 443-450.
- COOPER, Philip, J, Linda P. Brady, Olivia Hidalgo Hardeman, Katherine C. Naff, and J. Steven Ott (1998). **Public Administration for the Twenty-First Century**, Harcourt Brace College Publishers, Fort Worth.
- ÇAMUR, Ömer (2020). “Kamu Yönetiminde Liyakatin Önemi: Adalet Temelinde Bir Değerlendirme”, **Gaziantep University Journal of Social Sciences**, Cilt: 19, Sayı: 2, ss. 459-474.
- ÇAMURCUOĞLU, Gülden (2022). “Meritokrasi”, **Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 26, Sayı: 4, ss. 269-312.
- ÇÖL, Güner (2008). “Algılanan Güçlendirmenin İşgören Performansı Üzerine Etkileri”, **Doğuş Üniversitesi Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 1, ss. 35-46.
- DEMİRAL, Özge (2018). “İş Örgütlerinin Etik Davranışları ve Liyakate Dayalı Profesyonel Yönetim Sistemleri: Türkiye-Avrupa Birliği Karşılaştırması”, **Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 22, Sayı: 1, ss. 71-91.
- DEMİRBİLEK, Nesip (2023). “Öğrencilerin Liyakat Kavramına Bakışı”, **Trakya Eğitim Dergisi**, Cilt: 13, Sayı: 1, ss. 1-13.
- DOĞAN, Selen ve Aysun Kır (2018). “Örgütsel Sessizlik, Tükenmişlik Sendromu ve Çalışan Performansı İlişkisi”, **Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 4, ss. 1-14.
- DURDU, Sevgi (2023). **Duygusal Emek, Çalışan Performansı ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: Sağlık Kurumlarında Bir Saha Çalışması**, Yüksek Lisans Tezi, Ufuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- EMÜL, Eda ve Erkan Turan Demirel (2018). Etik İklim Algısının Hasta Güvenliği Kültürü Üzerine Etkisi: Elazığ Örneği, **Turkish Studies**, Cilt: 13, Sayı: 7, ss. 83-122.
- ERDOĞAN, Pınar ve Adnan Çelik (2019). "Sağlık sektöründe etik iklim oluşturma hemşirelerin performansına etkisi", **Sağlık Akademisyenleri Dergisi**, Cilt: 6, Sayı: 2, ss. 105-113.
- EREN, Selim Said ve Özgür Hayatoğlu (2011). "Etik İklimin Satış Elemanlarının İş Tutumlarına Ve İş Performanslarına Etkisi: İlaç Sektöründe Bir Uygulama", **Zonguldak Karaelmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 14, ss. 110-128.
- EROL, İsmail (2021). "Türkiye'de Okul Yöneticilerinin Belirlenmesinde "Liyakat İlkesi"", **Eğitim Yönetimi ve Politikaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 54-64.
- ERUSTA, Murat ve Murat Akdeniz (2016). **Çalışma Hayatında Nepotizm ve Liyakat**, E-Doküman, ss.1- 28, https://docs.google.com/document/d/1uOKkFJ_MP5uwelHmDoLkhJ5CsRs5oGShUceuP_W9n-g/edit (Erişim Tarihi: 01.02.2024).
- ERYILMAZ, Bilal (2015). Kamu Yönetimi, Umuttepe Yayınları, Kocaeli.
- EŞKİ OĞUZ, Hülya (2010). "İngiliz Kamu Personel Yönetimine Genel Bir Bakış: Kamu Hizmetlerine Giriş, Performans Değerlendirme ve Disipline İlişkin Düzenlemeler", **Sayıştay Dergisi**, Sayı: 78, ss. 129-148.
- FETTAHLIOĞLU, Ömer ve Sevda Demir (2014). "İşletme Yönetiminde Yönetel Pandora: Meritokrasi ve Yetenek Yönetimi", **Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 4, Sayı: 1, ss. 175-186.
- FORNELL, Claes and Davit F. Larcker (1981). "Structural Equation Models with Unobservable Variables and Measurement Error: Algebra and Statistics", **Journal Of Marketing Research**, Vol: 18, Issue: 1, pp. 382-388.
- GÖNÜLAÇAR, Şener (2014). "İnsan kaynakları yönetiminde kayırmacılık kuşatması ve liyakatsizlik çıkmazı", https://www.academia.edu/9687458/%C4%B0nsan_Kaynaklar%C4%B1_Y%C3%B6netiminde_Kay%C4%B1rmac%C4%B1lık_Ku%C5%9Fatmas%C4%B1_ve_Liyakatsizlik_%C3%87%C4%B1kmaz%C4%B1

- HATİPOĞLU, Osman Gökhan (2019). "Kamu Yönetiminde Liyakat Dışı Uygulamalar: Kamu Etiği Kuramlarına Göre Bir Değerlendirme", **Akademik Hassasiyetler**, Cilt: 6, Sayı: 12, ss. 269-290.
- HAYES, Andrew F. (2012). "Process: A Versatile Computational Tool for Observed Variable Mediation, Moderation, and Conditional Process Modeling", Retrieved from <http://www.afhayes.com/public/process2012.pdf>
- HU, Li-tze and Bentler, Peter M. (1999). "Cutoff Criteria for Fit Indexes in Covariance Structure Analysis: Conventional Criteria Versus New Alternatives", *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, Vol: 6, Issue: 1, pp. 1-55.
- İRİZ, Rıfat ve Özlem Akgün (2011). "Örgütsel Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerine Etkilerini Ölçmeye Yönelik Bir Çalışma", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi**, Cilt: 14, Sayı: 1, ss. 225-250.
- JONES, Robert G. and Tracy Stout (2015). "Policing Nepotism and Cronyism Without Losing the Value of Social Connection", **Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice**, Vol: 8, Issue: 1, pp. 2-12.
- KANTEN, Selahattin, Mine Esirgemez, Yonca Aydın Hasekioglu, ve Münevver Keçeli (2018). "İş Yaşamının Kalitesinin Sosyal Kaytarma ve İşi Erteleme Davranışı Üzerindeki Etkisinde Etik İklim Algısının Rolü", **Yönetim Bilimleri Dergisi**, Cilt: 16, Sayı: 32, ss. 559-576.
- KAYA, Kenan (2023). **Kamu Çalışanlarının Liyakat Algısının Yönetmelik Kademelere Göre Analizi: Bitlis İli Sağlık Kurumları Örneği**. Yüksek Lisans Tezi, Bitlis Eren Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Bitlis.
- KAYA, Nihat ve Mustafa Kesen (2014). "İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları ve Örgüt Kültürü Tiplerinin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkilerini İncelemeye Yönelik Ampirik Bir Çalışma", **Ekev Akademi Dergisi**, Sayı: 58, ss. 97-122.
- KAYHAN, Necati (2018). "Üniversitelerde Mobbing İle Mücadele ve Kurumsallaşma Sorunları", **Ombudsman Akademik**, Sayı: 8, ss. 39-58.
- KILIÇ, Mehmet Yaşar (2019). "Okullarda Yöneticinin Sağladığı Etik İklimin, Örgütsel Bağlılık ve Öğretmen Performansına Etkisi", **Cumhuriyet Uluslararası Eğitim Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 3, ss. 807-836.
- KORKMAZER, Fuat, Mahfure Pirol ve Elif Güneysu (2020). "Hemşirelerin Hastane Etik İklim Algılarının Performansları Üzerine Etkisi", **Anemon Muş Alparslan Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 8, Sayı: 1, ss. 163-170.

- ÖZÇELİK, Ercan ve Süreyya Yılmaz (2019). "İstihdam Politikalarında Ehliyet ve Liyakat Unsurlarının Kapsam Derlemesi", **Bandırma Onyedli Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 87-100.
- KREJCIE Robert V., ve Morgan Daryle W. (1970). "Determining Sample Size For Research Activities", **Educational and Psychological Measurement**, Cilt: 30, Sayı: 3, 607-610.
- ÖZEL, Agit Ferhat (2017). **Sağlık Çalışanlarının Etik İklim Algısının Örgütsel Güven ve Bireysel Performansa Etkisi**, Yüksek Lisans Tezi, Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- ÖZKUŞÇU Emre ve Neslin İhtiyaroğlu (2021). "Okul Müdürlerinin ve Öğretmenlerin Mobbing Davranışlarına Yönelik Algılarının İncelenmesi", **Erciyes Journal of Education**, Cilt: 5, Sayı: 1, ss. 23-50.
- PEKDEMİR, Işıl, Merve Koçoğlu Sazkaya ve Güney Çetin Gürkan (2011). "Özerklik ve Ödüllendirme Algılarının Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisinde Çalışanın İnovasyona Yönelik Davranışının Aracılık Rolüne Yönelik Bir Araştırma", **İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi**, Cilt: 43, Sayı: 2, ss. 332-350.
- RICH, Bruce Louis, Jeffrey A. Lepine and Eean Crawford (2010). "Job Engagement: Antecedents and Effects on Job Performance", **Academy of Management Journal**, Vol: 53, Issue: 3, pp. 617-635.
- SAYLI, Halil ve Duygu Kızıldağ (2007). "Yönelim Etik ve Yönelim Etiğinin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirmeye Yönelik Bir Analiz", **Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 9, Sayı: 1, ss. 231-251.
- ŞAHİN, Bahadır (2016). "Kamu Personel Sisteminde İşe Girme ve Yükselmeye Çağdaş Liyakat Kavramları", **Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 1, ss. 231-242.
- ŞEHİTOĞLU, Yasin ve Cemal Zehir (2010). "Türk Kamu Kuruluşlarında Çalışan Performansının, Çalışan Sessizliği ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Bağlamında İncelenmesi", **Amme İdaresi Dergisi**, Cilt: 43, Sayı: 4, ss. 87-110.
- TAKIŞ, Taşkın (2004). "Etik", **Doğu-Batı Düşünce Dergisi**, Cilt: 1, Sayı: 4, ss. 8-9.
- TUNA, Muharrem ve Murat Yeşiltaş (2014). "Etik İklim, İşe Yabancılaşma ve Örgütsel Özdeşleşmenin İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma", **Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi**, Cilt: 25, Sayı: 1, ss. 105-117.

- TÜRE YILMAZ, Aysun ve Aytolan Yıldırım (2019). “Bir Üniversite Hastanesinde Çalışan Hemşirelerin Etik İklim Algısı”, **Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 18, Sayı: 69, ss. 162-176.
- UĞURLU, Ferhat ve Metin Işık (2023). “Etik İklimin Örgütsel Sinizm Üzerindeki Etkisinde Lider Üye Etkileşiminin Aracı Etkisi”, **Bingöl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Cilt: 7, Sayı: 2, ss. 34-46.
- ULLMAN, Jodie. B. and Peter, M. Bentler (2012). “Structural Equation Modeling”, In J. A. Schinka and W. F. Velicer (Eds.), *Handbook of psychology: Research methods in psychology*, Vol. 2, pp. 607–634). John Wiley & Sons, Inc.
- URAL, Tülin (2003). “İşletme ve Pazarlama Etiği”, Cemal Yükselen (Ed.), *İşletme ve Pazarlama Etiği*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- UZ, Abdullah (2011). “Anayasal bir kavram olarak kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi”, **İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi**, Cilt: 2, Sayı: 1, ss. 59-94.
- VİCTOR, Bart Irwin ve John B. Cullen (1988). “The Organizational Bases of Ethical Work Climate”, **Administrative Science Quarterly**, Issue: 33, pp. 101-125.
- WILSON, John P. and Steven Western (2000), “Performance Appraisal: an Obstacle to Training and Development?”, **Journal of European Industrial Training**, Vol: 24, Issue: 7, pp. 384- 390.
- YILDIRIM, Mutlu (2013). “Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi”, **Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Cilt: 11, Sayı: 2, ss. 353-380.
- YILDIZ, Günay (2016). “Türk kamu yönetiminde liyakat ilkesi”, **Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi Özel Sayısı**, Cilt: 3, Sayı: 8, ss. 140-180.
- YILMAZ, Arif (2016). “Algılanan Örgütsel Destek Ortamında İş Stresi ve İş Yaşam Kalitesinin İş Performansı Üzerine Etkisinin Araştırılması: İstanbul’da Bulunan Beş Yıldızlı Otellerde Çalışan Aşçılar Üzerine Bir Araştırma”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- YILMAZ, Feride ve Ayşehan Çakıcı (2021). “Kamu Çalışanlarının Liyakat Sistemi Algısı”, **Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Cilt: 10, Sayı: 1, ss. 375-386.

657 Sayılı Devlet Memurları Kanunu