



T.C
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÇALIŞAN İTİBARI VE ÇALIŞAN İTİBARINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLER: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA

Seda ŞAHİNTÜRK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman
Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI

BURDUR, 2019



T.C
BURDUR MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

ÇALIŞAN İTİBARI VE ÇALIŞAN İTİBARINI ETKİLEYEN
FAKTÖRLER: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE NİTEL BİR
ARAŞTIRMA

Seda ŞAHİNTÜRK

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Danışman: Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI

Üye: Prof. Dr. Ramazan ERDEM

Üye: Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN

BURDUR, 2019



**MAKÜ SOSYAL BİLİMLER
ENSTİTÜSÜ**

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun tarih ve sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından 18.10.2019 tarihinde tez savunma sınavı yapılan Seda Şahintürk'ün Çalışan İtibarı ve Çalışan İtibarını Etkileyen Faktörler: Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Araştırma konulu tez çalışması İşletme Anabilim Dalında YÜKSEK LİSANS tezi olarak kabul edilmiştir.

JÜRİ

ÜYE

(TEZ DANIŞMANI) :Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI

ÜYE

:Prof. Dr. Ramazan ERDEM

ÜYE

:Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN

ONAY

M.A.K.Ü Sosyal Bilimler Enstitüsü Yönetim Kurulu'nun/...../..... tarih ve/..... sayılı kararı.

İMZA/MÜHÜR

T.C.
MEHMET AKİF ERSOY ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ETİK BEYANI

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliğine göre hazırlamış olduğum “**Çalışan İtibarı ve Çalışan İtibarı Etkileyen Faktörler: Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Çalışma**” adlı tezin hazırlanması sürecinde akademik etik ilkeleri ihlal etmediğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım.

Sosyal Bilimler Enstitüsü Lisansüstü Eğitim-Öğretim Yönetmeliğinin ilgili maddeleri uyarınca gereğinin yapılmasını arz ederim.

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi yerleşkelerinde erişime açılabilir.
- Tezimin 3 yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.

Seda ŞAHİNTÜRK

18.10.2019



TEŞEKKÜR METNİ

Bu çalışma, örgütü örgüt yapan en temel etken çalışanların itibarı üzerinedir. Nitel araştırmanın alt dalı olan fenomenoloji yöntemi kullanılan bu çalışma, Isparta Süleyman Demirel Üniversite'sinde görev yapan 20 akademisyen ile sınırlıdır. Yapılan görüşmeler neticesinde akademisyenlerin itibar belirleyicileri ve itibarı olumlu ve olumsuz yönde etkilenen sonuçları tespit edilmiş ve bu sonuçlar doğrultusunda akademisyenlerin itibar yönetimi konusundaki önerileri elde edilmiştir.

Bu çalışmanın belirlenmesinden neticeye ulaşmasına kadar olan uzun ve meşakkatli süre boyunca her anlamda bana destekçi olan, çalışma boyunca engin bilgilerini ve değerli tecrübelerini esirgemeyen çok kıymetli danışman hocam Prof. Dr. Kürşat ÖZDAŞLI'ya, Lisans ve Yüksek lisans eğitim hayatım boyunca desteklerini üstümden eksik etmeyen ve sürekli yol gösteren çok değerli hocam Prof. Dr. Mustafa Zihni TUNCA'ya, teze göstermiş oldukları katılarından dolayı, tez jüri üyeleri Prof. Dr. Ramazan ERDEM ve Dr. Öğr. Üyesi Mehmet KAHRAMAN hocalarıma teşekkürü bir borç bilirim.

Ayrıca görüşme taleplerini kabul edip zaman ayıran, kıymetli görüş, tecrübe ve önerilerini paylaşarak bilime yapmış oldukları katılardan ötürü burada isimlerini sayamayacağım değerli bilim insanlarına şükranlarımı sunarım.

Beni bugünleri erıştiren, tüm zorluklar içinde bana hep güzellikleri gösteren, hayatta her zaman dik durmamı öğreten, vefakâr biricik rahmetli Babam Mehmet ŞAHİNTÜRK'e, baş tacım, kıymetlim, Annem Ülfıye ŞAHİNTÜRK'e ve her dönem nazımı çeken ve desteklerini hissettiğim değerli abla ve ağabeylerime minnet duygularımı iletirim.

Seda ŞAHİNTÜRK

Burdur, 2019

(*ŞAHİNTÜRK, Seda, Çalışan İtibarı ve Çalışan İtibarı Etkileyen Faktörler: Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Çalışma, Yüksek Lisans Tezi, Burdur, 2019*)

ÖZET

İtibar kavramı, saygı görme, değer bulma, güvenilir olma, gibi anlamlar ifade eden Arapça kökenli bir kavramdır. Genel anlamda itibar bireyin çevresi ve toplum tarafından nasıl algılandığıdır. Örgüt içindeki itibar kavramı çalışanın kendi elinde şekillenen yani bireyin kişisel özelliklerinden ve alanındaki uzmanlığından doğan itibar algısı kurum içindeki diğer çalışanların gözünde nasıl görüldüğüdür.

Bu çalışma, akademik örgütlerde çalışan öğretim elemanlarının kişisel itibar algısı ve akademik itibar kavramının belirleyicilerini ortaya çıkarmak amacıyla yapılmıştır. Akademisyenlerin genel anlamda itibar kavramından ne anladıkları ve akademik itibar konusuna ilişkin düşüncülerini tespit etmek, itibarlarını etkileyen faktörleri belirlemek, akademisyenlerin birbirileri arasında itibar zedeleyici konuların ne olduğunu ortaya koymak ve olumlu-olumsuz sonuçları tespit etmek çalışmanın amacını oluşturmaktadır. Akademik örgütlerde itibar ve akademik itibar belirleyicilerini ortaya koymasına yönelik bu çalışma Nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenoloji deseni ile oluşturulmuştur. Çalışmaya katkı sunan katılımcı akademisyenler amaçlı örnekleme yönteminden ölçüt örnekleme yöntemi ve kartopu yöntemi kullanılarak belirlenmiştir. Çalışmanın konusu ve amacına ilişkin araştırmacı tarafından daha önce tasarlanan görüşme formu ile araştırmanın verileri Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan 20 öğretim üyesi ile derinlemesine görüşmeler sonucunda elde edilmiştir. Görüşmelere ait ses kayıtları çözümlendikten sonra elde edilen veriler yorumlayıcı fenomenoloji yöntemi ile araştırmanın temel soruları esas alınarak kodlama yapılmıştır. Kodlamalar sonucunda ortaya çıkan veriler Nvivo 12 Plus nitel veri analiz programı ile çözümlenmiştir.

Çalışmanın sonunda katılımcı akademisyenlerin edindikleri tecrübelerden yararlanılarak akademik itibar algısının ve itibar belirleyicilerinin neler olduğu, akademik örgütlerde itibar kazanma ve zedeleme stratejilerinin tespiti ve bu stratejiler sonucunda ortaya çıkan olumlu-olumsuz sonuçları ve akademik itibar yönetimi önerileri hakkında detaylı bulgular elde edilmiştir. Akademik itibar, kişinin kişilik özellikleri ve akademik yetkinliğinden oluşan kişisel belirleyiciler bununla birlikte kurumsal ve toplumsal belirleyiciler ile desteklendiği tespit edilmiştir. Bu çalışmada akademik itibar sonuçlarına ilişkin kişi açısından, meslektaşlar açısından, bir takım olumlu, kişi açısından, meslektaşlar açısından, yöneticinin akademisyene yönelik tutumu açısından, akademisyenin yöneticiye yönelik tutumu açısından ise bir takım olumsuz sonuçların ortaya çıktığı tespit edilmiştir.

Çalışmanın sonucunda çıkarılan en genel öneri, akademisyenlerin alanlarına hâkim olup, kendilerini geliştirmeleri, örgüt içinde çalışanlara ve öğrencilere karşı saygı ve sevgi içinde olmaları ve topluma fayda sağlayacak işler yapmaları beklenmektedir.

Anahtar Kelimeler: İtibar, Akademik İtibar, Akademisyenler, Akademik Örgütler, Nitel Araştırma, Fenomenoloji.

(*ŞAHİNTÜRK, Seda, Employee Reputation and Factors Affecting Employee Reputation: A Qualitative Study on Academicians, Master's Thesis, Burdur, 2019*)

ABSTRACT

The concept of reputation is a concept of Arabic origin that expresses the meaning of being respected, finding value, being reliable. In general terms, reputation is how the individual is perceived by his environment and society. The concept of reputation within the organization is how the perception of reputation that is shaped in the hands of the employee, which arises from the personal characteristics and expertise of the individual, appears in the eyes of other employees within the organization.

This study aims to reveal the determinants of the concept of personal reputation and academic reputation of academic staff. The aim of this study is to determine what the academicians understand from the concept of reputation in general and their thoughts about academic reputation, to determine the factors that affect their reputation, to reveal the issues that damage the reputation of academics and to determine positive and negative results. This study was conducted with the phenomenological design which is one of the qualitative research designs. Participant academicians who contributed to the research were determined using criterion sampling method and snowball method. The interview form designed by the researcher about the subject and purpose of the research and the data of the research were obtained as a result of in-depth interviews with 20 faculty members working at Süleyman Demirel University. After the audio recordings of the interviews were analyzed, the data obtained were coded using the interpretive phenomenology method based on the basic questions of the research. Nvivo 12 Plus qualitative data analysis program was used to analyze the data.

At the end of the study, by using the experiences gained by the participating academicians, detailed findings were obtained about the perception of academic reputation and reputation determinants, determination of strategies to gain reputation and harm in academic organizations, positive and negative results of these strategies and recommendations of academic reputation management. It was found that the personal determinants consisting of academic reputation, personality traits and academic competence are supported by institutional and social determinants, in this study, it has been determined that there are some positive results in terms of person, colleagues, academic reputation, attitude of the manager towards the academician, while there some negative results in terms of attitude of the academician towards the manager.

As a result of the study, the most general suggestion is that the academicians are expected to have a good command of their fields, to develop themselves, to respect and love the employees and students in the organization, and to do works that will benefit the society.

Keywords: Reputation, Academic Reputation, Academicians, Academic Organizations, Qualitative Research, Phenomenology.

İÇİNDEKİLER

YÜKSEK LİSANS JÜRİ ONAY FORMU	i
ETİK BEYANI	ii
TEŞEKKÜR METNİ	iii
ÖZET	iv
ABSTRACT	v
İÇİNDEKİLER	vi
KISALTMALAR DİZİNİ	ix
TABLolar DİZİNİ	x
ŞEKİLLER DİZİNİ	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

İTİBAR VE İLGİLİ KAVRAMLAR

1.1. İTİBAR KAVRAMI.....	4
1.2. İTİBAR İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	6
1.2.1. Onur	6
1.2.2. Şeref-Haysiyet	7
1.2.3. Ün-Şan-Şöhret	8
1.2.4. Değer-Kıymet	10
1.3. KİŞİ İTİBARININ KAYNAKLARI.....	11
1.3.1. Aile ve Soy.....	11
1.3.2. Kişilik.....	11
1.3.3. Kişinin İmajı	12
1.3.4. Kişinin Statüsü.....	13
1.3.5. Kişinin Markalaşması	14
1.3.6. Kişinin Tanınırlığı.....	16
1.3.7. Kişinin İnanç Değeri	16
1.3.8. Kişinin Siyasi Görüşü	17

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN İTİBARI

2.1. ÇALIŞAN İTİBARI KAVRAMI.....	19
2.2. ÇALIŞAN İTİBARININ BİLEŞENLERİ.....	20
2.2.1. Çalışanın Kişiliği	21
2.2.2. Çalışanın Yaşı	23
2.2.3. Çalışanın Cinsiyeti	24
2.2.4. Çalışanın Eğitim Durumu	26
2.2.5. Çalışanın İletişim Becerisi	27
2.2.6. Çalışanın Tecrübesi.....	29
2.2.7. Çalışanın İş Becerisi	30
2.3. ÇALIŞAN İTİBARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER	31
2.3.1. Bireysel Faktörler	32
2.3.2. Örgütsel Faktörler	33
2.3.3. Psikolojik ve Duygusal Faktörler	34
2.3.4. Teknolojik Faktörler	35
2.3.5. Toplumsal ve Kültürel Faktörler.....	36

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ.....	39
3.2. ARAŞTIRMANIN DESENİ	40
3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI	41
3.4. ARAŞTIRMANIN KATILIMCILARI	41
3.5. ARAŞTIRMADA KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLERİ.....	43
3.6. VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ.....	44
3.6.1. Veri Toplama Tekniği.....	44
3.6.2. Veri Toplama Formu	45
3.6.3. Verileri Toplama Süresi.....	46
3.6.4. Araştırmanın İnanırcılık- Tutarlılık ve Veri Analizi	46

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

4.1. İtibar ve Akademik İtibar Belirleyicilerine İlişkin Bulgular	50
4.1.1. Kişisel Belirleyiciler	50
4.1.2. Kurumsal Belirleyiciler.....	57
4.1.3. Toplumsal Belirleyiciler	75
4.2. Kazanma ve Zedeleme Stratejileri Açısından Akademik İtibar Sonuçlarına İlişkin Bulgular	80
4.2.1. Akademik İtibar Kazanma Stratejileri ve Sonuçları	81
4.2.2. Akademik İtibar Zedeleme Stratejileri ve Sonuçları	84
4.3. Akademik İtibar Yönetimi Üzerine Öneriler.....	103
4.3.1. Kişiyeye Yönelik	104
4.3.2. Akademisyene Yönelik.....	109
4.3.3. Yöneticiye Yönelik	113

BEŞİNCİ BÖLÜM

DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1. Genel Değerlendirme ve Sonuç.....	118
5.1.1. İtibar ve Akademik İtibar Belirleyicilerine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	118
5.1.2. Kazanma ve Zedeleme Stratejileri Açısından Akademik İtibar Sonuçlarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi	124
5.1.3. Akademik İtibar Yönetimi Üzerine Önerilerin Değerlendirilmesi	127
5.2. Öneriler.....	131
KAYNAKLAR.....	132
EKLER.....	139
EK:1 KATILIMCI İÇİN BİLGİLENDİRME VE İZİN FORMU	139
EK:2 GÖRÜŞME FORMU	140
ÖZGEÇMİŞ.....	141

KISALTMALAR DİZİNİ

ABD	: Amerika Birleşik Devletleri
CEO	: Chief Executive Officer
ÇİMER	: Cumhurbaşkanlığı İletişim Merkezi
Çev	: Çeviren
Edt	: Editör
GKF	: Growth From Knowledge
Örn	: Örneğin
SDÜ	: Süleyman Demirel Üniversitesi
SGK	: Sosyal Güvenlik Kurumu
TDK	: Türk Dil Kurumu
TV	: Televizyon
Vb	: Ve Benzeri
Vd	: Ve Diğerleri
Vs	: Vesaire
YÖK	: Yüksek Öğretim Kurumu

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo 1. Reputation Institute 2005(İtibar Enstitüsü 2005).....	9
Tablo 2. Katılımcılara Ait Bilgiler	42
Tablo 3. Veri Toplama Süresine Ait Bilgiler	46



ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 1. Çalışan İtibar Bileşenleri.....	20
Şekil 2. Yaşlanma Sonucu Çalışan Yetenek ve Fonksiyonlarındaki Değişmeler.....	23
Şekil 3. Çalışan İtibarını Etkileyen Faktörler.....	31
Şekil 4. Nitel Analiz Süreci.....	40
Şekil 5. Araştırmanın Üst Temaları	48
Şekil 6. Akademik İtibar Belirleyicileri, Sonuçları ve Önerilerine İlişkin Kavram Haritası.....	49
Şekil 7. Akademik İtibar Belirleyicilerine İlişkin Kavram Haritası	50
Şekil 8. Kişisel Belirleyiciler Temasına Ait Kavramsal Harita	50
Şekil 9. Kurumsal Belirleyicilere İlişkin Kavram Haritası	57
Şekil 10. Öğrenci Nezrinde İtibar Kavram Haritası.....	58
Şekil 11. Toplumsal Açından Bulgulara İlişkin Kavram Haritası	75
Şekil 12. Kazanma ve Zedeleme Stratejileri Açısından Akademik İtibar Sonuçlarına İlişkin Kavram Haritası.....	80
Şekil 13. Akademik İtibar Kazanma Stratejileri ve Sonuçlarına İlişkin Kavram Haritası.....	81
Şekil 14. Akademik İtibar Zedeleme Stratejileri ve Sonuçlarına İlişkin Kavram Haritası.....	85
Şekil 15. Akademik İtibar Yönetimi Üzerine Önerilere İlişkin Kavram Haritası.....	104
Şekil 16. Akademik Örgütlerde İtibar ve Akademik İtibar Süreci.....	130

GİRİŞ

Örgütlerin en stratejik varlığı çalışanlardır. Çalışanların örgüte bağlılığı, işe devamlılığı, verimli ve etkin çalışma performanslarını gösterebilmeleri için çalışanların itibarlarının zedelenmemesi son derece önemlidir. Akademik örgütlerde çalışan öğretim elemanlarının itibar algısı ve belirleyicileri, itibarlarının zedelenmesinin sonuçlarına ilişkin nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenoloji deseni ile değerlendirilmeyi amaçlayan bu çalışma beş bölümden oluşmaktadır.

Birinci bölümde, itibar kavramı ve bu kavramın unsurları incelenmiştir. İtibar kavramsal olarak, bir kişi veya bir şey hakkında insanların genel düşüncelerine, geçmiş davranışlarına ya da karakterine dayanarak ne kadar takdir edildiği ve beğenildiğini ifade etmektedir. Bu nedenle itibar kavramı kişinin kendi elinde şekillenen bir olgu olmanın yanında kişinin çevresi tarafından kişi ile ilgili olan algıyı da ifade etmektedir.

Kişisel itibar, ikincil kaynaklar tarafından belirli zaman dilimi sonrası doğrudan görülen bireyin belirgin kişisel özellikleri, başarılarını gösterdiği davranışlarının ve imajının karmaşık birleşimi sonucunda oluşan algısal bir kimlik olarak ifade edilmektedir (Ferris vd.,2003: 212). Buna ek olarak, bireyin kendine özgü karakter özelliklerinin başarılarına yansıttığı duygu, düşünce ve davranışların belli bir süre zarfında tamamen kendine has bir saygınlığını oluşturan bir kimlik olarak da ifade edilmektedir (Zinko vd., 2007: 165). Kişisel itibarı oluşturan etkenler; onur, şeref-haysiyet, ün-şan-şöhret, değer-kıymet kavramlarıdır. Bu kavramlar birinci bölümde tek tek açıklanmıştır. Bu temel kavramların kaynakları ise, aile ve soy, kişinin güvenilirliği ve şeffaflığı, imajı, statüsü, bir marka haline gelmesi, tanınmış olması, inanç değeri ve siyasi görüşüdür. Saydığımız kaynaklar, konuya ilişkin değerlendirilmekte ve açıklanmaktadır.

İkinci bölümde çalışan itibarı kavramı açıklanmıştır. İnsanların belli bir iş yerinde çalışıp para kazanmaları ve hayatlarını sürgit kılmaları gerekmektedir. Çalışan itibarı kurumun içindeki kişinin bireysel olarak kazandığı bir kavramdır. Fakat kişinin bu itibarı edinebilmeleri için kurum yöneticilerinin buna fırsat vermesi gerekmektedir. En basit hali ile yöneticinin çalışanını başarısından dolayı takdir etmesi bile onun itibarını arttıracak bir davranıştır. Bu çalışmada kişinin itibarını etkileyen olumlu ve olumsuz faktörlere yer verilmiştir. Çalışan itibarının bileşenleri, çalışanın yaşı, cinsiyeti,

eğitim durumu, fiziki durumu, iş becerisi, iletişim becerisi ve çalışanın tecrubesidir. alışan itibarını belirleyen faktörler, çalışanın Şeffaflığı, güvenilir bir kişi olması, dürüst olması ve yardımseverliğidir. alışan itibarını etkileyen faktörler ise, bireysel faktörler, örgütsel faktörler, psikolojik ve duygusal faktörler, teknolojik faktörler, ekonomik faktörler, toplumsal ve kültürel faktörler son olarak da fiziksel faktörlerdir. Çalışmanın ikinci bölümünde bu alt bileşenler incelenmektedir.

Örgütlerin alışanlarının desteğiyle ayakta kalıp sürdürülebilirliklerini sağlamaları ve hatta rekabet avantajı oluşturması bağlamında itibar yönetimine özellikle de çalışan itibarına önem vermeleri gerekmektedir. Çünkü insana önem vermeyen, çalışanlarına saygı ve sevgi göstermeyen, mutlu, huzurlu ve güvenli bir çalışma ortamı sunmayan, onların arzularını, tutum ve davranışlarını anlamayan, kariyer basamağı atlamalarında yardımcı olmayan, geleceğe katkı sunmak için projeler geliştirmeyen ve geliştirilen projeleri hayata kazandırmak için araç ve gereç sunmayan örgütlerin uzun süre ayakta kalmaları mümkün değildir. Bu ve bunun gibi sebeplerden ötürü çalışanlar da kurum değiştirme, işi bırakma gibi eylemler baş gösterebilmektedirler. alışan itibarı otomatik olarak örgüt itibarının Şekillenmesinde etken rol oynamaktadır. Bu sebeple örgüt çalışmaları yapan araştırmacıların artan miktarda itibar konusuna ilgi duymaya başladıkları gözlenmektedir. Çalışanlar örgütün başarı ve başarısızlığını belirleyen en önemli değerlerdir. alışana ne kadar önem verilirse, örgütün amaç ve hedeflerini o kadar benimser ve bu amaçları gerçekleştirmek içinde daha fazla çaba göstermektedirler.

İşletmeler açısından büyük bir değer olan itibar yönetiminin işletmenin pazarlama, üretim, finansal ve satış fonksiyonlarıyla aynı öneme sahip anlama gelmektedir (Ural, 2002: 91). İtibar kavramı soyut bir kavram olmasının yanında yönetilmesi de son derece titizlik istemektedir. Hatta Şöyle ki işletmede işler yolunda giderken itibar yönetimi akla gelmez. Ne zaman işler kötüye gittiğinde itibar yönetimi ortaya çıkmaktadır. Kurumlar itibarlarını yok olmaması için emek ve çaba sergilemek zorundadırlar. Uzun uğraşlar sonucunda kazanılan itibar kısa sürede hatta saniyeler içinde kaybedilebilir.

Üçüncü bölümde, nitel araştırma yöntemine ilişkin genel bir çerçeve sunulmuştur. Araştırmanın amacı, bir örgüt olarak üniversitelerde görev yapan

akademisyenlerin, akademik itibarı nasıl algıladıkları ve akademik itibar belirleyicilerinin neler olduğu yani itibarlarını etkileyen faktörlerin nelerden oluştuğunun ve itibar kazanma ve zedeleme stratejilerinin ve bu stratejilerin sonuçlarının tespit edilmesidir. Akademisyenlerin itibarlarının zedelenmemesi ve iş performanslarının düşmemesi için ne gibi önerilerde buldukları da ortaya çıkarılmaktadır. Araştırma nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenoloji deseni yapılmıştır. Süleyman Demirel Üniversitesinde öğretim elemanı olarak çalışan 20 akademisyen ile sınırlıdır. Araştırmacı tarafından daha önce hazırlanan mülakat soruları ile görüşmeler gerçekleştirilmiş ve ses kayıt cihazı ile kayıt yapılmıştır.

Dördüncü bölümde, ses kayıt cihazı ile elde edilen veriler bilgisayara aktarılmış ve ortaya çıkan katılımcıların görüşleri tematik kodlama yöntemi ile kodlanmış alt tema ve üst temalar oluşturulmuştur. Elde edilen bulgular dördüncü bölümde yer verilmiştir. Son bölüm olan beşinci bölümde ise, elde edilen bulgular doğrultusunda araştırmanın genel değerlendirilmeleri yapılmış ve sonuçlara ulaşılmıştır.

BİRİNCİ BÖLÜM

İTİBAR VE İLGİLİ KAVRAMLAR

İtibar kelimesi ilgili alan yazın içerisinde incelendiğinde araştırmacıların hem fikir olduğu ortak bir tanım bulunmadığı görülmektedir (Sumer ve Pernsteiner, 2014: 6). Bu sebeple ilk olarak itibar kavramına, itibarla ilgili kavramlara ve itibar yönetimi hakkındaki çalışmalara değinilecektir.

1.1.İTİBAR KAVRAMI

Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlüğüne göre itibar; saygı görme, değer bulma, güvenilir olma gibi anlamları varken, bir başka ifade ile itibar; borç ödemede güvenilir olma durumu anlamına gelen Arapça kökenli bir kelimedir (<http://www.tdk.gov.tr>). İtibar kavramı, English Oxford Living Dictionary sözlüğüne göre; genelde birisi veya bir şey hakkında tutulan inançlar veya görüşler olarak ifade edilir. Yine aynı sözlükte bir başka tanıma göre; birinin ya da bir şeyin belirli bir özelliği veya niteliği olduğuna dair yaygın bir inanç şeklinde ifade edilmektedir (<https://en.oxforddictionaries.com/>). Cambridge sözlüğünde ise itibar; bir kişi veya bir şey hakkında insanların genel düşünceleri, geçmiş davranışlarına ya da karakterine dayanarak ne kadar takdir edildiği ve beğenildiği olarak tanımlanmıştır (<http://dictionary.cambridge.org>).

Zinko vd. (2007: 165)'ne göre kişisel itibar, bireyin kendine özgü karakter özelliklerinin, başarılarına yansıttığı duygu, düşünce ve davranışların belli bir süre zarfında tamamen kendine has bir saygınlığı oluşturan bir kimliktir. Böyle bir durumda kişisel itibarın kişinin kendisinin kendisiyle ilgili değerlendirmeleri içerdiği söylenebilir. Kişi kendi iç dünyasında karakterini, kişiliğinin, başarılarını, hal ve hareketlerini bir analize tabi tutacak ve kendisine olan öz saygı seviyesi de itibarını belirleyecektir. Diğer taraftan kişisel itibarın diğer insanların kişi ile ilgili değerlendirmeleri içerdiği görüşü literatürde daha ağırlık kazanmış durumdadır.

Raub ve Weesie (1990: 90) “bir insana diğer insanlar tarafından atfedilen nitelik ve özellik” tanımı vermişlerdir. Bu tanımlama, herhangi bir insanın çevresindeki insanların gözünde ve zihninde nasıl bir resim çizdiği ile ilgilidir. Bir kişinin itibarı bir grup insanın kendi içlerindeki bir insan ile ilgili olarak algılarını ve değerlendirmelerini (Anderson, ve Shirako, 2008: 320) ifade etmektedir. Diğer insanlar tarafından bir kişi

ile ilgili olarak belirli zaman dilimi sonrası doğrudan görülen bireyin belirgin kişisel özellikleri, başarıları, gösterdiği davranışları ve imajının karmaşık bir birleşiminin sonucunda oluşan algısal bir kimliktir (Ferris vd.,2003: 212). Bu tanım bize kişisel itibarın birçok farklı bileşenin bir araya gelmesinden oluştuğunu göstermektedir. Günümüz koşulları içinde itibar kavramı kişiler içinde son derece önemli olmasının yanında örgütler, hatta ülkeler için de çokça önemli bir değer haline gelmiştir. Rekabetçi bir ortamda firmaların kendi konumunu ve itibarını koruması için kurum içerisinde çalışan bir bireyin kendi itibarını koruması ile mümkün olabilmektedir.

Diğer insanların zihninde bir kişi ile ilgili olarak oluşan izlenim o kişinin toplum içerisinde gerçekleştirdiği davranışlar ve söylemlerle şekillenebildiği gibi insanların o kişi ile ilgili vehimleri ve zanlarının da önem arz ettiğini belirtmekte fayda vardır. Çeşitli nedenlerle birbirleriyle çıkar çatışmaları yaşamış olan insanların birbirleri hakkında suizan da bulunmaları birbirlerine kuşku ile bakmaları veya tam tersinden birbirleri ile çıkar birliktelikleri veya en azında dostluk ve arkadaşlık ilişkileri bulunan insanların ise birbirleri ile ilgili olarak hüsnu zan ve iyi niyet sahibi olmaları beklenen bir neticedir. Bu nedenle birçok geçmiş çalışmada kişi itibarının diğer kişilerin algılarına dayandırıldığı (Weigelt ve Camerer 1988; Bromley, 1993; Ferris vd., 2003; Hall vd., 2004) görülmektedir.

Bir kişinin itibarının diğer insanların zihnindeki resim olması demek, o kişi ne yaparsa yapsın diğer insanlar onu nasıl algılamak istiyorsa öyle algılar anlamına da gelmemelidir. Çünkü kişi itibarının tamamen diğer insanların algılarına dayandırılması söz konusu olamaz. Kişinin diğer insanlara, çevresine ve topluma karşı sergilediği davranışların esasen bu algıların oluşumunda temel teşkil ettiğinin belirtmekte fayda vardır. Hüsnu zan ya da suizanların varlığı da zaten bu algıların bir sonucu olacaktır. Bir kişi ile ilgili çevresindeki insanlarda var olan itibar algısı o çevreye yeni gelen insanlara da aktarılabilir. O nedenle kişinin çevresine yeni gelen insanlar diğer insanların o kişi ile ilgili itibar algılarından nasibini alacaktır. Fakat zaman içerisinde çevreye yeni gelen insan o kişinin hal ve hareketlerini izledikçe mevcut itibar algısı ya derinleşecek ya da tam tersine bir itibar algısı oluşmaya başlayacaktır. Özetle, kişi itibarı, kişinin kendisi ve kişi ile ilgili itibarın oluşumunda etkili olan diğer unsurlar vasıtasıyla şekillenecektir.

1.2. İTİBAR İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

İtibar kavramı ile ilgili literatür incelendiğinde araştırmacıların daha çok “kurumsal itibar” ile ilgili çalışmalar yaptığı görülmektedir. Kurumların itibarı ile ilgili birçok araştırma ve çalışma yapılmış olmasına rağmen kurumlarda çalışanların itibarı ile ilgili çalışmalara daha az rastlanmaktadır. Çalışan itibarına hiç değinilmemiş olması bu çalışmanın çıkış noktasını oluşturmakta ve bu kavrama açıklık getirileceği umut edilmektedir. Kişi itibarı söz konusu olduğunda, bazı araştırmacıların güç, prestij, imaj, kimlik, uzmanlık vb. gibi çeşitli kavramları kişi itibarı ile ilgili kavramlar olarak kullandıkları görülmüştür (Barnett vd., 2006: 26-38). Kişi itibarının bir kişinin diğer insanların gözünde ve zihninde de var olan resmi olarak düşünüldüğünde onur, şeref-haysiyet, ün-şan-şöhret ve değer-kıymet gibi kavramları incelemek de fayda olduğuna kanaat edilmiştir. Çalışmanın bu kısmında bahsi geçen kavramlar incelenmektedir.

1.2.1. Onur

Etimolojik olarak onur kavramının Fransızca honneur (şeref, haysiyet) kelimesinden dilimize geçtiği ile ilgili tespitler vardır. Yazılı kaynak olarak Türkçe’de ilk defa Türk Dilini Tedkik Cemiyeti, Tarama Dergisinde 1934 yılında geçtiği ifade edilmektedir. Fransızca kökenli bu kelimenin Latince de aynı anlama gelen honos, sözcüklerinden evrilmiş olabileceği iddia edilmektedir. “Haysiyet”, “İzzet” anlamına da gelen onur kelimesi yazıya geçmeden önce sözlü olarak günlük hayatta kullanılmış olabilir (<https://www.etimolojiturkce.com>).

Türk Dil Kurumunun Türkçe Sözlüğünde onur kelimesi; bireyin kendine karşı duyduğu saygı, öz saygı olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle onur kelimesi, başkaları tarafından duyulan saygının dayandığı kişisel varlık olarak da belirtilmiştir. Aynı zamanda onur; haysiyet, şeref, itibar, izzet anlamlarının yerine de kullanılmaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>).

Konumuz ile bağdaştıracak olursak kişisel itibar bir nevi kişisel onur olarak adlandırdığımızda kişinin kendine karşı duyduğu saygı, toplum içinde kendine verdiği değer ve kıymetli bir birey olduğunu atfettiren kişisel algı olarak ifade edilebilir. Onur, kişinin öz saygısı olmasının yanında aynı zamanda kurumların ve ülkelerin kendilerine karşı göstermiş oldukları saygı, diğer kurumlar ve ülkeler arasında itibara sahip olmak demektir. Onur kavramı, birey için diğer kişiler, örgüt için diğer örgütler ve ülke için

dünyadaki diğer ülkeler tarafından konumlandırıldığı değeri, itibarı ifade etmektedir. Kişisel itibarın bir bileşeni olarak ifade ettiğimiz onur kavramının yerine şeref, haysiyet kavramları da kullanılabilir.

1.2.2.Şeref-Haysiyet

Tamamen kişiye özgü olan bu kavramlar manevi bir değere sahiptir. Şeref kavramı literatürde haysiyet kavramı ile aynı anlama gelmektedir. Kişisel varlıkların arasından en önemli şeyin şeref ve haysiyet olduğu aynı zamanda bazı yazarlara göre de şeref ve haysiyet kavramları en büyük kişilik hakkıdır. Şeref kavramının, Oxford sözlüğündeki ilk anlamı “*Saygıyı hak eden sakin ve ağır başlı davranıştır.*” İkinci anlamı ise, insanların gözünde onurlu olma ve saygı duyulmadır. Bir başka ifadeyle şeref; bireyin kendini değerli hissetmesi durumudur. Haysiyet kavramı ise, bir kimse için büyük bir hayranlık ve saygı duyma anlamına gelmektedir. Şeref ve haysiyet, Kılıçoğlu'nun maddi ve manevi sınıflandırmasında, manevi bir değer olarak konumlandırılmıştır. Egger'in sınıflandırmasında içsel ve dışsal olarak ele alınan şeref ve haysiyet, bireyin sosyal bir varlık olması neticesinde toplum içinde elde ettiği varlıkların oluşturduğu “dış kişisel değerler ”den bir tanesi olarak benimsenmektedir (Akt., Bingöl, 2017: 85).

Şeref ve haysiyet kavramları soyut bir varlık olması nedeniyle hem kişiler arasında hem de toplum içinde gözle görünür halde değildir. Şeref ve haysiyetin anlaşılması hayli güç bir durumdur. Aslında genel bir ifade ile değerlendirilecek olursa herhangi bir kişinin toplum içerisindeki manevi değerler bütünü temsil etmektedir (Bingöl, 2017: 86). Kişinin doğumundan itibaren zamanla çevresinin gözünde ve zihninde kazandığı değerlerin bütünü şeref ve haysiyet (Tüfek, 2007: 92; Tokbaş, 2009: 48) olarak ifade edilebilir. Bu tanım doğrultusunda, bireyin içinde doğduğu toplumdaki ırktan, kültürden vb. etkenlerden dolayı şeref sahibi olması ya da olmaması ile ilgili algılamalar doğru olmayacaktır. Sonuçta nerede ve nasıl dünyaya geleceği kişinin elinde olan bir durum değildir. Fakat dünyaya geldiği toplum içinde kendini ne yönde geliştirip saygınlığa erişebileceği ise kişinin tamamen kendi elindedir.

Şeref ve haysiyet kavramı kişinin yaşamı sürecinde kendine gösterdiği öz değeri ve yaptığı tüm olumlu ve pozitif davranışlar sonucunda toplum içindeki yeri ve konumunu etkileyecektir. Kişinin toplum içindeki diğer insanların gözünde algılanan

değer olarak ifade edilen itibarının oluşumunun yapı taşlarından birisi şeref ve haysiyet kavramlarıdır.

Şeref ve haysiyet kavramları literatürde farklı türde sınıflandırılmıştır. İki türde ele alınmış olan şeref ve haysiyet kavramlarının birinci anlamı içsel onur ve saygınlık ikinci anlamı ise dışsal onur ve saygınlıktır. İçsel onur ve saygınlık kişinin kendine olan değer ve saygınlığıdır. Dışsal onur ve saygınlık ise, kişinin başkaları tarafından düşünceleri ve bireyin bu düşünceleri karşısındaki tepkisi olarak ifade edilmiştir (Bingöl, 2017: 89). Şeref ve haysiyet kavramlarının iki önemli şekli vardır. Bunlardan ilki bireycil düzey yani insanın kendine duyduğu özsaygısıdır. Yani bireyin kişisel itibara sahip olması ve onun itibarını azaltan şeylere karşı direnme gücü vererek itibarını arttırmasına yardımcı olurken ikincisi ise toplumsal boyutudur. Kişinin temel hak ve özgürlüklerine karşı saygılı olunması toplum içinde kişinin itibarının artmasına vesile olacaktır ki bu da bireysel onurun evrensel olduğu ve toplumlarca eşit şekilde ulaşılmasını belirtmektedir (Bracey, 2005: 679-680).

1.2.3. Ün-Şan-Şöhret

İçerdikleri anlam itibarıyla ün, şan, şöhret kavramlarının birbirleriyle aynı anlamı taşıyacak şekilde ele alınması ve incelemesinin gerektiğini söyleyebiliriz. “Şan” ve “Şöhret” gibi kavramlarla ilgili olarak somut bir çıkarım için tarih, iletişim başta olmak üzere sosyoloji, arkeoloji, dil ve antropoloji bilimleri perspektiflerinden kavrama bakmak gerekmektedir. Richard Schickel, XX. yüzyıldan önce şöhret olarak isimlendirilen bir kavramın olmadığını ileri sürmüştür (Akt., Çaycı ve Aktaş, 2018: 656). XX. Yüzyılın ikinci yarısından itibaren gelişen kitle iletişim araçları ve eğlence endüstrisi ile artık televizyonda yer alan kişilerin tüm ülke çapında tanınır kişi olmaları onları ünlü yapmıştır. İşte TV’ye çıkan kişiler aktörler, artistler, sporcular müzisyenler vs. şöhret figürleri ile medyada anılmaya başlanmıştır (Çaycı ve Aktaş, 2018: 657).

Tarihten tarihe kültürden kültüre değişik anlamları olabilen bu kavramlar en genel anlamıyla toplumda herkes tarafından bilinen ya da tanınan kişi ya da kişiler için kullanılmaktadır. Bazı araştırmacılar şöhreti, karizma kavramı ile aynı olduğunu savunurken (Taylor ve Harris, 2008: 141-142). Bazıları da tamamen karizma kavramından uzak tutmuşlardır (Hendriks, 2017: 347). Modern döneme özel olarak

belirtilen ve XX. Yüzyılda itibaren kavramsallaşan şöhret, bireylerin, kişisel olarak tanınmış bir statüye ulaşması ve ünlü biri olmasını ifade etmektedir (Ayдын, 2017: 65).

Ün kavramı kişinin üstün olması ya da kahraman olmasını ifade eder hale gelmiştir. Teknolojin gelişmesiyle birlikte insanların görüntülerini yansıtmaya, iletme, saklama vb. uygulamaların yapılabılır hale gelmesi bu sayede fotoğraflar, videolar radyo, televizyon gibi araçlarla kişilerin şöhret üretmesi (Boorstin, 2012: 13-47) söz konusudur.

Tablo 1. Reputation Institute 2005 (İtibar Enstitüsü 2005)

2005	2004	Şirket	2005 yılındaki itibar (en yüksek puan 100)
3	-	Google	79,52
6	7	Sony	78,75
7	6	Microsoft	78,11
10	11	Intel	77,27
14	16	Walt Disney	75,88
15	12	Dell	75,73
19	25	IBM	73,42
27	34	Apple Computer	70,59
30	32	Best Buy	69,74
31	20	Helwlett-Parkard	69,44
42	46	Gateway	65,17
46	42	Timer Warner	63,85

Kaynak: (Kadıbeşegil, 2006: 43).

Günümüzde şöhret sahibi olmanın yolları kolayca bulunabilmekle birlikte şöhret düzeyini sürdürebilmek hem mesleki başarı hem de davranışlarındaki olgunluk ile mümkün olmaktadır. Şöhret düzeyine ulaşabilmek ve o statüyü de koruyabilmek için yine kişinin topluma karşı iyi izlenimler bırakması ve kendi itibarını koruması gerekmektedir. Muhammed Ali'nin bir sözü şöyle ifade etmiştir. “*Yetenek sporcuyla şöhret yapar, karakter ise efsane.*” Yani herkes ünlü olabilir fakat kişi karakteri ile şöhret zirvesinde kalabilir. Örgütlerde benzer şekilde ünlü olabilmekte ama bu şan ve şöhretlerini koruyabilmek için toplum önünde etik, doğru güvenilir bir çalışma prensibi ile hareket eden işletme olmaları gerekmektedir. Hatta bu konuda Tablo 1’de görüldüğü

gibi sürekli izleme ve değerlendirme yapan kurum ve kuruluşlar da vardır. Bu kurum ve kuruluşlar ünü toplum gözündeki işletmelerin itibar düzeylerini sürekli takip etmekte ve işletmeleri kendi aralarında itibar konusunda karşılaştırmaktadır.

1.2.4. Değer-Kıymet

Değer kavramı, insanoğlunun var oluşundan itibaren olması sebebiyle başta psikoloji, felsefe, toplumda yaşamasıyla sosyoloji, dini bilimler vb. birçok bilim alanında inceleme konusu olmuştur. Sosyal bilimler açısından baktığımızda değeri, kıymet kılan şey insanların davranışlarını ele alması ve yorumlaması sonucunda olmasıdır. Değer, herhangi bir şeyin önem derecesini netleştirmeye çalışan soyut bir kavramdır. Sosyal bilimlerin temel konularından biri olan değer son yüz yılda önemi artmıştır (Ulusoy ve Dilmaç, 2016: 13).

Değer; herhangi bir şeyin önemini belirlemeye yarayan soyut bir ölçü olan maddi ve manevi öğelerin bütünüdür (Güventürk, 2017: 26). Değer herhangi bir şeye biçilen karşılık olarak söylersek yanlış olmaz. Herhangi bir şeyden derken, değer niteliğe göre değişebilmektedir, Ruhsal açıdan herhangi bir ihtiyacı karşılıyorsa psikolojik değer, ahlaki açıdan ihtiyacı karşılıyorsa ahlaki değer, estetik yapıdan bir ihtiyacı karşılıyorsa sanatsal değer olarak ifade edilmektedir (Sarı, 2013: 204).

Bazı yazarlara göre değer kavramı, inanç temelli olarak tanımlanmıştır. Örneğin, değer ya da değerler Rokeach'a göre hedeflere ulaşılacak üzere tercih edilen yol ve yöntem ile ilgili genel inançlardır (Akt., Morsümbül, 2014: 38). Yani bir kişiyi tercihler yapmaya götüren genel inançlar olarak ifade etmiş olsak yanlış olmayacaktır. Fakat şu bir gerçek ki inanç ile değeri aynı kefede tutamayız ya da inanç kavramına dayanarak değer kavramını açıklamamız doğru olmayacaktır. Çünkü kişilerin hangi inanç sisteminin doğru olduğunu ya da olmadığını ölçmek için değerlerimize ihtiyaç vardır. Yani inançlarımızın kendileri dâhil sahip olduğumuz değer kavramıyla ölçülmekte ve anlaşılmaktadır.

Manevi değer olarak anlaşılan inanç değerlerin dışında maddi değerlerimiz de mevcuttur. Bu durum bireyler için geçerli olduğu gibi kurumlar açısından da geçerlidir. Özellikle işletmeler maddi değerlerinin artırabilmek için kurumsal itibarlarını sürdürülebilir yapma gayreti içerisinde olmalıdırlar (Cole, 2012). Benzer şekilde, değer verdiğimiz kişiler ya da bize verilen değere bakarak aslında kişilerin gözünde itibarlı

olduğumuzu ya da başka kişilerin kendi gözümüzde itibara ulaştığını söylemek doğru olacaktır.

1.3.KİŞİ İTİBARININ KAYNAKLARI

Kişisel itibar konusunda daha önce de belirtildiği gibi kişiye itibar kazandıran veya kaybettiren kişinin kendi karakteri, kişiliği ve davranışları dışında bazı temel unsurlar vardır. Bu kısımda aile-soy, kişilik-karakter, kişisel imaj, kişinin statüsü, kişinin tanınırlığı, kişinin davranışları gibi kişi itibarının kaynağı olan unsurlar inceleme konusu yapılmaktadır.

1.3.1.Aile ve Soy

Soy, bir bireyin tarihini, menşeyini ifade etmektedir. Başka bir ifade ile soy, üyelik ölçeğinin efsane veya gerçek bir atanın kökeninden gelmek olduğu bir tür akrabalık topluluğudur. İnsanlar soyları ile topluma nüfuz ederler ancak, hangi soydan gelirse gelsin destek ve güvence elde etmek için ailesinin yeterliklerini aşan bir sosyal ağ oluşturmayı ve sürdürmeyi de isterler. (Haviland vd., 2008: 499-500).

Osmanlı soyundan gelenler, İngiliz kraliyet ailesinin soyundan gelenler vb. soy kavramı, statüyü andırırsa da, statü kavramı kişinin belli emek ve çabası sonucunda meydana gelirken, soy kavramı ise kişinin doğmadan önce çok geçmiş zamanlarda da meydana gelmesi ile oluşmaktadır. Her iki kavramda da itibarın oluşmasında birer etkidir. Dolayısıyla bir bireyin itibarı bu tür bağlılıktan gelen soy kavramıyla da şekillenebilir ve toplumca güvenilirliği artabilir (Vedder ve Wachbroit, 2003). İnsan gruplarının olduğu birçok sosyal düzlemde (dini, siyasi, kültürel vb.) toplumsal statü ya da itibar kazanmada içinden gelinen aile ve soyun etkisi eski dönemlerden daha az belirleyici olmakla birlikte günümüzde de yaşanmaktadır (Subaşı, necdetsubasi.com/)

1.3.2.Kişilik

Buchanan ve Huczynski'e göre kişilik tanımı şu şekildedir; *“Bir insanı diğerinden ayıran ve nispeten kalıcı duygu, düşünce ve davranış kalıbıdır”*. Bu tanımda kişiliğin bir insanı diğer insanlardan ayırt etmeye yarayan temel özellikler olduğuna vurgu yapılmaktadır. Bu özellikler de duygu, düşünce ve davranış kalıplarıdır. Gurret'a göre ise kişilik bireyin rutin ve kendine has davranışlarla devam eden günlük yaşamı ile sınırlandırılmamaktadır. Bu tanıma ilaveten kişinin dış görünüşü, bedensel yapısı,

sayısal ve sözel zekâsı ile gelişen karakteri de özellikleri arasına katılmalıdır. (Akt. Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995: 51-63).

Kişilik insanların ayırt edici maddesidir aslında, insanları birbirinden ayırarak farklılıklarını ortaya koymaktadır. İnsanın doğası gereği kolay anlaşılır bir yapısı bulunmamaktadır bundan dolayı da her topluma veya insana ait fikirler, davranışlarda farklılık göstermektedir. Öyle ki insan, “bireysel” birtakım özellikler ile donanmış yaratıktır. Bu bireyselliği sağlayan tüm özelliklerde “kişilik” dediğimiz bireyin kendine has ve başka bir çevreye ve yahut bireye benzemeyen tutarlı davranışsal özelliklerin bütününe ifade etmektedir (Aytaç, 2001:2).

Kişiliğin oluşum evresinde iki ana etmen bulunmaktadır bunlardan bir tanesi insanın doğuştan gelen kalıtsal (genetik) bir takım özellikleri ikinci ise dünyaya gözelerini açan bireyin o andan itibaren yaşayıp benliğinin oturacağı çevredir. Toplumların da bu çevre içerisinde var olması nedeni ile belirli ölçüde, bütün insanlar da bazı ortak özellikler yansıtmaktadır (Tınar, 1999: 93).

Bir bireyin kişiliği fiziksel, ruhsal, duygusal ve zihinsel tüm özelliklerini kapsayan bir yapıya sahip olduğu için bireyin kendine özgü ve süreklilik arz eden tavırlarının davranışsal ve süreklilik yönünü oluşturmaktadır (Sarıtaş, 1997: 528). Bu nedenle bir bireyin toplum içerisinde sergileyeceği davranışlar kişiliğinin bir parçası bir uzantısı olarak görülmelidir ve görülmektedir. Bireyin toplum içerisindeki itibarının en önemli belirleyicisi de bu davranışları olacaktır.

1.3.3.Kişinin İmajı

İmaj, Türk Dil Kurumun Türkçe Sözlüğünde imge anlamına gelmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>). İmge ise, zihinde tasarlanan görüntü olarak ifade edebiliriz. İmaj da itibar gibi soyut bir kavram olmasının yanında sosyal insanın bir parçasıdır. İmaj kişinin diğer kişilerdeki izlenimi ya da diğer kişilerdeki inançların bütünü olarak ifade edebilir. Bu ifade ile bireylerin itibarlarının önemli bir parçasının imajı olduğu söylenebilir.

İmaj öncelikle kişinin dış görünüşü ile ilişkilendirilen bir olgudur. Günümüzde iş hayatında ve sosyal hayatta olsun dış görünüme çok önem verilmesi ve kişilerin dış görünüşü ile beğeni alıp almaması kişileri dış görünüm anlamında kişisel imaja yoğunlaşmaya itmektedir. Kılık kıyafet seçimi, marka takibi, saç şekilleri ve hatta kilo

durumu dış imajın unsurlarıdır. Günümüzde spor salonların dolu olması ve diyetisyenlerdeki sıraların uzaması dış görünüşe verilen önemin göstergelerindedir. Aynı zamanda görüntü yaratma çabası, bireyin dış görünüşü ile kullanılan beden dili, seçilen sözcükler vb. bu çabalara katkı sağlamaktadır (Baykasoğlu vd., 2004: 12). Özellikle dış görünüş olarak kişisel imajın oluşmasında etkin görev alan öğeleri toparlayacak olursak görünüm, ses ve konuşma, beden dili, giysi ve aksesuar seçimi, karizma (büyüleyici özellik), özgüven vb. etkenler diye çoğaltılabilir. İmajı genel anlamda ifade edecek olursak, sadece kişi bazında değil bir marka, bir kurum vb. açısında da kişilerin zihinlerde bıraktığı fikir ve izlenim olarak ele alınmaktadır (İlgin vd., 2018: 204).

Günümüzde insanların bireysel imajlarını yönetmesi gerekliliğine inanılmaktadır. Yalnız kişisel imajı yönetme sürecinde olaya sadece dış görünüş olarak bakmadan işe kişinin kendisini tanıyarak başlaması gerektiğine dair görüşler vardır. Yani bu durum bir nevi, kişinin ilk başta işe kendini bilmek ve tanımlamak ile başlayacağını ve aslında kişinin imaj yönetmesi için iç benlikten başlayıp dış kanala doğru bir yol alacağını ifade etmektedir. Yani, bu anlamda kişi ilk başta kendisine değer vermeli, sevgi ve saygı ile kendisini yönlendirmeli ve kendisini nasıl yöneteceğini bilmelidir (Robbins, 2008: 41). İmaj oluşturma durumu iki şekilde meydana gelmektedir. Bunlardan birincisi, doğal imaj yani oluşan imaj; kişinin ya da kurumun hiçbir çaba göstermeden zaman içinde kendiliğinden oluşan imajıdır. İkincisi ise, yapay yani yaratma olarak ifade edilen imaj, kişinin ya da kurumun kendi kontrolü altında emek ve çaba sonucunda oluşmasıdır (Fidan, 2013: 65).

Kişilerin yarattığı imaj karşı tarafın davranışını şekillendirmekte ve kişiye itibar kazandırmakta veya kaybettirmektedir. Bireylerin bizde bıraktıkları izlemler sonucunda kişiye nasıl davranacağımızı, nasıl yaklaşacağımızı belirleyebiliriz. İster çalışma ortamında isterse sosyal yaşamda birey, iletişim ve etkileşim sırasında diğer insanlara kendisini tanımları konusunda fırsat vermiş olmaktadır. Eğer kişi güven verememiş ve iyi bir izlenim bırakmamışsa bireyin ortamdaki dışlanma ihtimali artacaktır.

1.3.4. Kişinin Statüsü

Türkçe sözlüklerden bakıldığında statünün, bir kurumun ya da bireyin kurum için de veya toplumdaki konumu (tdk.gov.tr) şeklinde tanımlandığı görülmektedir. Statü

kavramı ile ilgili olarak sosyoloji bilim adamları arasında farklı tanımlamalar olsa da statünün bir bireyin toplumda sahip olduğu rol veya rollerle benzer bir kavram olduğunu iddia edenler vardır. Günümüzün karmaşık toplum yapısında kişi-kişi, kişi-eşya, kişi-gruplar ve gruplar-gruplar arasında ki ilişkiler statülerle sağlanmaktadır (Şimşek vd., 2001: 18). Erdoğan (1994: 77)'a göre sosyal statü olarak ifade ettiği kavram, davranış ifadesinde daha özellikli bir biçimde tanımlanmış ilişkiler sistemidir. Sosyal statü için başka bir tanım ise, toplum içerisinde toplumun kabul ettiği sınırlara göre görevler bütünüdür. Kişinin üstlendiği görevin toplumca kabul edilen sosyal derecesi statü olarak ifade edilmiştir (Güney, 2011: 4).

Her mevki ya da her konum kendini diğerlerinden ayıracak bir takım özelliklerden oluşur. Bu özelliklerden birkaç tanesi o statü ile ilgili diğerlerinin beklentisi ve inançlarıdır denilebilir. Örneğin, babalık bir statüdür. Çünkü ailedeki diğer bireyler babadan belli bir beklenti içerisindedirler. Fakat insanlar sadece bir statüye sahip değildirler, insanların belli bir anda birden fazla statüsü olabilir. Bir baba bunun yanında eşine bir koca, dışarıda Doktor Ahmet Bey ya da Mühendis Ali Bey diye anılır. Bireylerin statüleri çeşitlilik gösterebileceği gibi hızla bir değişim içinde olur (Şimşek vb., 2001:19). Bu bağlamda düşünüldüğünde toplumdaki bireylerin birbirinden farklı birden fazla statüye sahip olması söz konusudur. Ancak bir bireyin statüsü temelde tüm bu statülerin toplamının oluşturduğu “toplam statü” şeklinde düşünülmelidir (Kasapoğlu, 1994: 218).

İnsanların bazı mevki veya konumda bulunmaları, bazı haklar vermekte yada toplumda prestij (toplumda sözü geçen ya da sözü dinlenen bir birey) sahibi olmalarını sağlamaktadır (Güney, 2011: 176). Sosyal statü kavramı kişiden kişiye zamandan zamana hatta toplumdan topluma göre değişiklik göstermektedir. Statünün sağladığı konum itibariyle kazanılan gelir durumu da hem insanlara yüksek itibar sağlamakta hem de statüleri farklı kılmaktadır. Statünün getirdiği yüksek gelir sayesinde kişinin oturduğu ev, bindiği araba vs. gibi lüks kullanma gibi imkânları olmakta bu durum da insanların toplumdaki saygınlığı artmaktadır (Güney, 2011: 177).

1.3.5.Kişinin Markalaşması

Marka, bir veya bir grup üretici /satıcı mal ya da hizmetlerini tanımlamaya, rakiplerinden ayırtıran bir ifade, bir sembol olarak belirtilmiştir (Akdeniz Ar, 2004: 5).

Marka bir ürün veya hizmeti temsil etmesine karşın bir isim olmaktan çok daha fazla anlamı ifade etmektedir (Öztuğ,1997: 19). Günümüz şartlarında marka, örgüt ile çevre arasından ki iletişimi kurmak ve devamlılığını sağlamak adına son derece önemli bir kavramdır (Güneri Fırlar, 2000: 20). Küreselleşen dünyanın etkisi ile marka savaşların yaşandığı gündemde, marka yaratma, onu koruma ve değer katma uzun uğraşlar gerektiren bir süreçtir (Oğuz, 2006: 13). Marka olmak bir sembol olmaktır. Yani rakiplerinden ayıran ve ayrıcalıklı olduğunu belirten kendine has bir simgesi olmaktır. Örneğin, Mercedes'in yıldızı, Auidi'in iç içe geçmiş dört halkası olmak, tekstil sektöründen kendi soy ismiyle marka haline gelen Kiğılı gibi. Abdullah Kiğılı işte kişisel bir markalaşmaya birebir örnek. Kendi adını verdiği markasıyla sayılan değer verilen bir kişi haline gelmiştir. Bu ve buna benzer birçok örnek verebiliriz ki Mehmet Dedeman(Dedeman Holding), Cemalettin Sarar(Sarar Giyim), Serdar Hotiç (Hotiç), Ümit Boyner(Boyner Holding) (Türk, 2007: 7).

Eğer sizde kişisel markanıza önem verir, parmakla gösterilecek bir birey haline gelirsiniz itibarınız artacaktır. Günümüzde önde gelen markalı firmaların markalaşma başarı hikâyesinin arkasında yatan şey marka sahibi olmuş çalışanlarla bağdaştırmak gerek. Firmanın kendi bünyesindeki çalışanlar sektörde yer alan diğer şirketlerinin çalışanlarından farklı olması için kendi çalışanlara değer vermesi onların eğitimi ve gelişmesi konusunda destelemesi demek kurumun toplum içindeki gelişimine önem vermesi demektir. Buna marka kişiliği diyebiliriz. Marka kişiliği müşterilerin ya da tüketicilerine sempatik hareketlerle nazik ince sözlerle, kendine yakınlık hissi oluşturması ve tüketicinin değerli olduğunu hissettirmesi yani duygusal açıdan bağ kurmasına ve müşterinin bir sonraki tercihinde tekrardan aynı markayı seçmesinde büyük bir rol oynamaktadır. Firmaların bile kıran kırana yarıştığı ortamda biz bireyler ise yarışmanın birer oyuncularını olmaktan kaçamayız, Peki bu yarışta kendinizi nerede görüyorsunuz? Yani kişisel markanıza değer verip yatırım yapıyor musunuz? Diğer insanlardan sizi farklı kılan davranışlarınız nelerdir? Müşteriler ile iletişim kurmanın en etkili yolu markalaşmaktır (Kurtbaş, 2016: 76). Öyle ise bireylerin toplum içinde kendi markasını oluşturmak için birbirleri arasında etkileşimde bulunmaları gerekmektedir. Kişisel markanızı oluşturken kişisel gelişiminize katkı olarak düşünmeyin lütfen; Adınızın diğer kişilerce nasıl, ne düzeyde ve kullanımını sınırlamak için gösterdiğiniz emeğin göstergesidir. Türkiye Cumhuriyetinin Cumhurbaşkanı Recep Tayyip Erdoğan

kendi adı ve soyadının baş harflerinden oluşan “RTE” marka haline getirerek, Türk Patent Enstitüsü’nde patentini aldı (Acar, 2012: 28). Başkan’ın bu izlenimi kişisel marka olmaya son derece önem vermiş olduğunun göstergesidir.

1.3.6.Kişinin Tanınırlığı

İtibar kavramı ve tanınmış olma durumu, diğer kişilerin bir birey, grup ya da kurum açısından algılama düzeyidir (Eğilmez, 2017: 10). Tanınmış olma firmalar için, halkla ilişkiler departmanının uğraş alanındadır. Kişilerin tanınmış olma durumu ise eğer bir kurumda görev alıyorsa, yaptığı çalışmalarla olabilir. Örneğin sosyal sorumluluk projelerinde aktif görev alabilir, kurumun etkinliklerine katılabilir. Maslov’un İhtiyaçlar Hiyerarşisinin en üst basamağı, kendini(gerçekleştirme) topluma kanıtlamış olma yani bir nevi toplumca tanınır hale gelmiş olma olarak belirtilmiştir. Bu bir ihtiyaç aslında bireyin kendini topluma gösterme eylemi olarak ifade edilmiştir (Tutar, 2014: 66).

Maslov’a göre bu bir ihtiyaçtır ve bu ihtiyacın giderilmesi sonucunda bireyin motive olacağını söyler. Bireyin motive olması toplum içerisinde güzel ve başarılı işleri ortaya koyma konusunda istekli ve hızlı hareket etmesine vesile olacaktır. Çeşitli yazarlar itibar ile tanınmış olma kavramlarını aynı kefede tutmaktadırlar. Bir kurumun çalışanları çok konuşulmaz fakat en üst yönetici toplumca bilinir ve tanınır. Şirket yöneticisi tanınmış biri olmak için bir faaliyette bulunmamıştır. Onu tanınmış biri haline getiren, şirketin halkla ilişkiler departmanıdır. İtibar kavramı ise kişinin emek ve çabası sonucunda oluşan bir kavram olması ile bu yazarların savunmuş olduğu felsefe ile bu noktada ters düşmektedir (Bromley, 2001).

1.3.7.Kişinin İnanç Değeri

İnanç bir düşünceye gönülden bağlı olma durumudur. Başka bir ifade ile inanç, insanların kendi iç dünyalarında kanaatlerin süreklilik gösteren yönüdür (Tutar, 2012: 157). Kişinin, bir düşünceyi kabul etme, benimseme durumudur. İnanmak veya inanmamak ile ortaya çıkar. Aslında inanç kavramı kişinin doğduğu dine göre belirlenmektedir. İnançların kazanılması topluma ve kişinin sosyal çevresine bağlıdır. Farklı sosyal şartlar ve gelişim göstergesi ile inanç değerleri şekil alabilir (Ok, 2005: 121). Gözümüzle gördüğümüz şeylerde bilgi, göremediğimiz şeylerde inanç devreye girer (Işık, 2009: 57).

Ülkemizde, toplumda inanç değerler belli gruplar, belli kesimler oluşturabilmektedir ve inanç anlayışı farklılık göstermektedir. İşte bu durum diğer toplumda ki kişiler tarafından yargılanmakta hatta o grupta olan kişilere farklı gözle bakılmaktadırlar. İşte aynı görüşte olmayan insanlar da birbirlerine itibarını çok rahat bir şekilde zedelemek isteyebilirler. Aynı toplumda, aynı kurumda farklı inanç sistemine inanan insanlar birbirilerine farklı gözle bakabilirler, hatta örgüt içinde atışmalara, huzursuz ortama sebebiyet verebilir. O yüzden itibar kavramının ya da itibarsızlaştırmanın bir etken sebebi de kişilerin dini inanç değerleridir. Aynı örgüt içinde çalışan kişilerde sen bizdensin diye farklı yaklaşımlar sergilenirken farklı inanç sistemine değer veren kişiye ise sen bizden değilsin gibi ithamlarda bulunup, ötekileştirerek itibarsızlaştırabilirler.

Her ne kadar ki inanmak, iman etmek sözle söylemek, kalp ile onaylamak ve yerine getirmek olsa da, hayırlı işlerin yapılmasına dair kanıtlar sayılamayacak kadar fazladır (Gazali, 2017: 21). O yüzden bireyin toplumda hakim olan inanç değerlerine sahip olması ve bu değerleri hayatında tatbik etmesi bireysel itibarına olumlu katkı sağlayacaktır.

1.3.8. Kişinin Siyasi Görüşü

Siyaset, toplumun ayrılmaz bir parçası ve yaşamımızı da doğrudan etkileyen ve tanımlanması güç bir kavram olarak karşımıza çıkmaktadır. Toplumun bir parçası olmasıyla bir işlevler ve ilişkiler görüntüsüne karşılık gelmektedir (Akin, 2013: 40). Kavram olarak siyaset, koyulan kural ve kaidelere uyulmaması durumunda oluşturulan ceza sistemini içerir. Başka bir deyişle, eski Yunanda şehir anlamına gelen polis 'ten türetilen politika eş anlamıyla siyaset olarak da ifade edilir (Gündoğmuş, 2014: 27). Max Weber'(2006: 17)'in siyaset anlayışı, belli bir toprak parçası üzerinde gerektiğinde fiziki şiddete başvurma olanağı olan örgüt tarafından verildiği emir ve yetkileri uygulamaya koyduran egemen gruba dayanmaktadır. Siyaset, siyasallaşma insanın siyasi görüşü toplumun ve insanların etkileşim ve iletişim sonucunda meydana gelir. Birey, içinde yaşadığı toplum ve kültür etkisi siyasal kuram ile etkileşim halindedir ve bireyin siyasi görüşünün şekillenmesine vesile olacaktır. "Siyaset ile ilgilenmiyorum, sevmiyorum, uğraşmıyorum" diyen her birey hükûmetin çıkardığı herhangi bir yasadan

dolayı siyasetin bir tarafında mutlaka yer almıştır ve bunu topluma ya da çevresine yansıtmak istemiyor olabilir (Akın, 2013: 45).

Her birey, 18 yaşını doldurduğunda vatandaşlık görevi dediğimiz oy kullanma hakkıyla birlikte bile kendine yakın bulduğu her hangi bir siyasi partiye oy vermekle mükelleftir. Kişiler, siyasete katılım düşüncesi bakımından farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar neticesinde farklı siyasal gruplaşmalar meydana gelmektedir. Aristoteles kişinin siyasi görüşü yani siyasallığı ile toplumsallığı arasında ayrıma gitmezken, toplumsallık ile siyasallık durumun özdeş olduğunu ifade etmiştir (Akın, 2013: 46).

Fakat günümüz de bu durum artık, kişilerin fikir ve düşünce ayrılıklarından dolayı birbirine iftira atmasına, atışmasına, kavga etmesine, şiddete başvurmasına ve hatta öldürmeye kadar götüren bir yapıya bazen bürünebilmektedir. Bu durumdan huzursuz olan insanlar bazen, başına bir bela gelecek korkusuyla siyasi görüşlerini topluma yansıtmamaya çalışmaktadır. Her dönemin siyasi ortama göre kendi çıkarları için de siyasi görüşlerini değiştiren kişiler de yok değildir. Bu tarz hareket eden kişilerin toplum nezdinde de tepki aldığı ve itibar kaybettiği de zaman zaman görülmüştür. Siyasi çekişmelerin şiddetinin arttığı dönemlerde bireylerin birbirlerinin itibarları zedeleme çabalarının da arttığı görülmüştür. Uluslararası, araştırma kuruluşundan bir tanesi olan GFK (Growth From Knowledge)'nın ülkemizde yaptığı araştırma, meslek gruplarına ve kurumlara güveni ölçmektedir. Araştırma sonuçlarına göre, ülkemizde halkın siyasetçilere güven sırlamasında 20'nci sıradadır. Son araştırmaya göre bir önceki yıla göre yüzde 8 düşüş yaşanmış (Acar, 2012: 56).

İKİNCİ BÖLÜM

ÇALIŞAN İTİBARI

Genel anlamda itibar, itibarla ilgili kavramlar ve bireyin toplumdaki itibarının kaynakları bir önceki bölümde irdelenmiştir. Bu bölümde özellikle iş hayatı açısından düşünülerek çalışanlar açısından itibarın ne olduğu, çalışan itibarının temel bileşenleri ve çalışan itibarını etkileyen faktörlerin ne olduğu incelenmektedir.

2.1.ÇALIŞAN İTİBARI KAVRAMI

İnsanlar makinelerden ve hayvanlardan farklıdır. Kendi iradeleri vardır. Akıllarını ve düşünce güçlerini kullanmakta ve her zaman düşünmektedirler (Doğan, 2005: 279). İnsanlar belli bir iş yerinde çalışıp para kazanmaları ve hayatlarını devamlı kılabilmesi gerekmektedir. Başka bir ifade ile insanlar hayatlarının bir bölümünü çalışma yerlerinde geçirmektedirler. Bu süre zarfında, insanlar örgüt için faaliyet, ürün veya çıktı üretmeleri beklenir. Bunu karşılığında da ücret ve çeşitli ek yararlar elde etmektedirler. (Doğan, 2005: 282). Çalışan itibarı, örgütlerde herhangi bir düzeyde ve statüde çalışanların iş arkadaşları, yöneticiler ve kurumun sahiplerinin gözünde ve zihnindeki konumudur. Herhangi bir çalışanla ilgili olarak bu konum olumlu cümlelerle ifade edilen bir konum ise o çalışanın itibarı yüksek demektir.

Çalışan itibarı, kurumun içinde kişinin, bireysel olarak kendi kazandığı bir olgudur. Fakat kişinin bu itibarı edinebilmesi için kurumun ve kurum yöneticilerin de buna fırsat vermesi gerekmektedir. Örneğin çalışan bir bireyin herhangi başarısından dolayı yöneticinin diğer çalışanların huzurunda takdir etmesi kişiyi onurlandıracak, diğer çalışanlar açısından birey saygınlık kazanacak ve iş performansına olumlu yansıtacaktır. Bunun yanında diğer personellerde takdir edilme arzusu ile çalışma prensiplerini düzenleyecek ve daha disiplinle çalışma performansı sergileyeceklerdir. Yönetici çalışanın başarısından dolayı takdir etmesi ile sadece personelinin itibar kazanması yeterli değildir. Yönetici ve işletme sahibi çalışanlara bir makine gibi davranmamalı ve çalışanlarına karşı saygısız hükmetmemelidir. Yönetici çalışanlarına çalışabilecek hem fiziksel hem de psikolojik açıdan bir ortam sağlarsa çalışan da en iyi performansını sergilemek için elinden geleni yapacaktır (Doğan, 2005: 286).

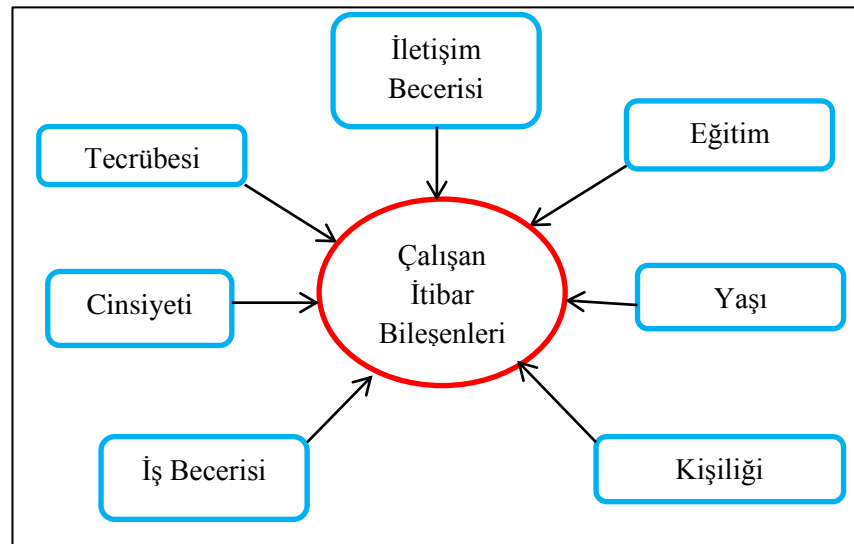
Bu durum işletmenin müşterileri bile fark edebilir. En basit örneği ile kapıda duran güvenlik görevlisinin hal ve hareketinden müşterilere karşı sergilediği davranış

boyutundan güler yüzlü olup olmadığından o iş yerindeki insanların huzurlu ve güvenli bir ortamda çalışıp çalışılmadığı ve çalışanlara önem verilip verilmediği anlaşılacaktır. Bir işletmedeki yöneticiler, çalışanlarına ya da bir kurumun müdürü personellerine güvenmeli ve hatta onlara güvendiğini hissettirebilmelidir. Yeri geldiğinde bu güvencinden dolayı yetki verebilmelidir. İşte yöneticisinin bu tavrından dolayı çalışan önemsendiğini düşünerek o kuruma duyduğu aidiyetlik duygusu artacaktır. Bir çalışan çalıştığı örgütü sahiplenmesi kurumun başarısını getirecektir. Bir yönetici çalışanları tarafından övülmesi, saygı duyulması, takdir edilmesi isterken yönetici bu düşünce ile çalışanlarında birer insan olduğunu, onlarında övülmeye, değerli hissedilmeye, takdir edilme arzusu vardır. Çalışanları ile mesafeli duran yöneticiler personellerin dünyasını anlamakta güçlük çekeceklerdir. Hatta çalışan da bu mesafeden dolayı müdürüne ya da yöneticisine ulaşmakta zorluk yaşayacak ve iletişimsiz bir ortam oluşmuş olacaktır (Keser, 2012: 152).

2.2.ÇALIŞAN İTİBARININ BİLEŞENLERİ

Çalışan itibar bileşenleri; çalışanın kişilik ve karakter özellikleri, yaşı, tecrübesi, eğitim durumu, iletişim becerisi, cinsiyeti, iş becerisi, fiziki durum şeklinde oluşmaktadır. Şekil 1 'de çalışan bileşenleri yer almaktadır.

Şekil 1.Çalışan İtibar Bileşenleri



2.2.1.Çalışanın Kişiliği

İş hayatında insanların kişiliklerini tanımlarken, yardımsever, neşeli, dürüst, sıkılğan, geçimsiz, karamsar vb. gibi ifadeler açık bir şekilde kişiliği ortaya çıkarabilecek özelliklerdir (Tansel, 2015: 5). Bireyin kişiliği ve karakter özellikleri de itibarını artıracak veya azaltacak faktörlerdir. Örneğin, kişinin güvenilir birey olması açık yani şeffaf bir yapısı olması kişinin itibarını artırmaktadır. Güven, insanoğlunun var olduğundan itibaren süregelen insanlığın doğasında bulunan gerek bireysel yani kişiler arasında ki ilişkilerde gerekse toplum içinde ki ilişkilerde son derece önemli bir unsurdur (Asunakutlu, 2001: 2). Güvenin var olması ya da olmaması yaşam içinde mutlaka fark edilir ya da hissedilir. Güvenin yok olması hem bireysel hem de toplumsal açıdan ilişkilerin sürdürülebilirliğinin yok olmasına neden olmaktadır (Baltaş, 2013: 70).

Güven kavramı, kişinin itibarının şekillenmesinde önemli rol oynayan etkidir. Kişiler arası ilişkilerin önemli unsuru olmasının yanında, kurumsal yaşamda da son derece önemli bir yere sahiptir. Bu sebeple kurumsal yaşamda güven kavramı üzerine yapılan çalışmalara ilgi gün geçtikçe artmaktadır (Yücel ve Samancı, 2009: 116). Güven kavramının işletmelerdeki hukuksal terim olarak görünümü dürüstlük ilkesi olarak belirtilmiştir (Sumer ve Pernsteiner, 2014: 192). Herbig ve Milewicz tarafından güvenilirlik bir varlığın belli bir süre zarfında niyetine olan inanç olarak ifade edilmiştir (Herbig ve Milewicz, 1993: 19). Güvenirliği şu sade formülle ifade edebiliriz. Güvenilirlik = Güven + Uzmanlık. Yani ne kadar güvenilir bir kişi olursanız ve kendi alanınızda ne kadar uzmanlaşıp kendinizi geliştirdiyseniz o kadar çok itibarınız artar (Çekmece, 2015: 22). Bir kişiyi güvenilir bulmanızda dikkat etmeniz gereken unsurlar vardır ki bunlar, kişinin özü sözü bir olması, verdiği sözü yerine getirmesi, dürüst olması, sorumluluk sahibi olması ve iş yeteneğinin ya da becerisinin olması gerekmektedir (Baltaş, 2014: 71).

İtibarı artıran başka bir kişilik özelliği ise şeffaflıktır. Hesap verebilmek olarak anılan bu kavram daha çok kurumsal olarak ağır basmaktadır (Elitaş ve Kiracı, 2016: 842). Şeffaflık açıklık demektir. Herkese karşı açık olan, sessiz kalmayıp net olmaya özen gösterinin eğer özellikle herhangi bir konuda ya da olumsuz bir durumda sessiz kalırsanız biliniz ki suç sizin değilse bile artık sizindir. Bu şekilde davranmanız şüphelerin sizin üzerinde oluşmasına neden olabilirsiniz (Acar, 2012: 18). Şeffaflık

kavramı şu şekilde tanımlanmaktadır. Hükümetlerin, firmaların, piyasaların ve kişilerin yaptığı etkinlikleri, politikaları vb. sonuçlardan oluşan durumu sorumlu tutabilme ifadesidir. Bu ifade ile kurumların, kişilerin kendilerini değerlendirme açısından tüm bilinmesi gerekenleri kamuoyuna veya diğer kişilere aktarma veya açıklama olarak belirtilmiştir (Uğur ve Çelik, 2006: 94).

Dürüstlük, doğru olmak, içten olmak, samimi ve doğal olmak olarak ifade edebiliriz. Fellows'un Türkiye'de yapmış olduğu seyahatlerden aktardığı notlarda dürüstlüğüün itibar algısını nasıl olumlu hale getirdiğine örnek teşkil etmektedir. Fellows: *"Türklere karşı olan hislerim; buraya ilk geldiğimdeki acımasız önyargılarımdan şuan çok farklı. Çünkü onlarda başkalarında az bulunan en kıymetli ve sevimli özellikler olan dürüstlüğü, kibarlığı ve doğruluğu buldum. Tavırlarına, alışkanlıklarına karakterlerine ve aynı zamanda kıyafetlerine sadece alışmak değil samimi olarak bağlandım"* demiştir (Kırca, 2010: 39). Edebi eserlerimizden biri olan Kutadgu Biligde de doğruluk ve dürüstlük üzerine beyitleri görebilmekteyiz. Bunlardan bir kaç; *"...Tanrı seni doğruluk için bu mevkie getirdi; haydi doğru ol ve doğruluk için yaşa."* *"...Ey bey, işi işin ehline, işe yarayana hareketi doğru ve dürüst olana ver"* (Beyit: 1759). *"...Eli ve dili ile oyuna karıştırmamalı; tavır ve hareketlerde dürüst olunmalıdır"* (Beyit: 709). (Açık, 2016).

Çalışanlarda itibar kazandıran bir diğer kişilik özelliği de yardımseverlik davranışdır. Yardımseverlik sosyal birlik ve beraberliğin oluşmasında oldukça önemlidir (Yılmaz ve Arslan, 2014: 39). Kişilerin akıl, kuvvet, fiziksel yapı olarak farklı oldukları gibi makam mevki ve statü açısından da farklılık göstermektedir. Eğer herkes aynı ve eşit olsalardı, sosyalleşme diye bir kavramın olmayacağını bundan kaynaklanan yardımlaşmanın da meydana gelmeyecektir. Toplumda yaşamının gereğinden dolayı insanlar başlarına gelen sıkıntı ve problemlerde çevresindeki kişilerin desteğine ihtiyaç duymaktadır. Bilmeyene öğretmek, yol göstermek, hasta olanı sağlığına kavuşturmak, aç olanın karnı doyurmak, çıplak olanı giydirmek, umudunu kaybetmişlere umutlandırmak gibi şeyler yardımlaşmadır (Vatandaş, 2003: 150). Yardımseverlik duygusu kimi zaman dert, kederi veya sıkıntıyı paylaşmak, kimi zaman ise hoş sohbetle söylenen bir söz olabilir (Aktepe, 2010: 66).

2.2.2.Çalışanın Yaşı

Yaş, çalışanlar için son derece önemli bir etkidir. Hatta yaş kavramı, çalışan tatminini ilgilendiren bir değişkendir (Keser, 2006:100). Çalışan tatmin düzeyini oluşturan yaş faktörü, aynı zamanda çalışanın itibarını da etkilemektedir. Daha önceleri yapılmış olan çeşitli araştırmalara göre yaş faktörü, üç temel sonuca ulaşmıştır. Birincisi; çalışanın yaş düzeyi yükseldikçe, tatmin düzeyi yükselmekte yani pozitif doğrusal ilişki oluşturmaktadır. Biri yükseldikçe diğeri de yükselmekte bunu çalışanın itibarı ile de bağdaştırırsak, çalışanın yaşı artıkça, duyulan itibar düzeyi de artmaktadır. U şekli ismi verilen modele göre, çalışanların tatmin düzeyleri genç yaşta yüksek yani işe yeni başlayanların işe olan heves ve heyecanları yüksek kariyerlerin ortalarında düşük ve emekliliğin son zamanlarında ise tekrar yükselme eğilimleri görülmektedir. Son modele göre ise, tatmin düzeyi ters u şeklindedir. Yani tatmin düzeyin kişinin yaş durumuna göre belli bir düzey artar belli bir noktadan sonra azalır (Keser, 2006: 101).

Amerika ve Avrupa’da istatistikler ve araştırmalar çalışma yaşının arttığını ve çalışanlarında ağırlıklı olarak orta ve ileri yaş grubundan insanlar olduğunu göstermektedir. İş dünyasında meydana gelen yaşlanma durumunun nedenleri, sağlıklı beslenme sonucunda insan ömrünün uzaması ve uzayan eğitim sürelerinin sonucunda iş piyasasına geç başlayan çalışanlar vb. diye sayabiliriz (Buyens vd., 2009: 102). Diğer tarafta ülkemize bakacak olursak; genç nüfusun fazla olması sebebiyle, çalışma yaşlarının Avrupa ve Amerika’ya kıyasla daha düşük olduğunu görmekteyiz (Avşar ve Ögütoğulları, 2012: 13).

Şekil 2. Yaşlanma Sonucu Çalışan Yetenek ve Fonksiyonlarındaki Değişmeler



Kaynak: (Brun and Milczarek, 2007: 69).

Şekil 2'e incelendiğinde iş hayatında yaşlanmanın insanlarda iş hayatında ihtiyaç duyulan bazı fonksiyonlarda azalma bazı fonksiyonlarda ise aksine artış getirdiği görülmektedir. Çalışanların yaşlarının artmasıyla birlikte kas gücünde, duylarda, algılama hızında, hafızada tutmada ve hızlı cevap vermede azalmalar meydana gelmektedir. Diğer taraftan deneyim, sorumluluk bilinci, istikrar, yargılama yeteneği ve bağlılıkta ise artış söz konusu olmaktadır. Bu tespitlerin her çalışan için aynı düzeyde ve doğrusal gerçekleşeceğini iddia etmek doğru olmamakla birlikte çalışanların yaş ilerledikçe belirli düzeyde bu işlevsel değişiklikleri yaşayacakları bir gerçektir. Yukarıdaki işlevler bağlamında düşünüldüğünde bile çalışanın yaşının örgütsel ortamda itibar kazanması ya da kaybetmesi üzerinde etkili olabileceği iddia edilebilir.

Diğer taraftan yaş ile ilgili toplumsal algılamalar aynı zamanda bir toplumun kültürü ile ilgili bir durumdur. Bazı toplumlarda yaşlıya bazı toplumlarda da gence önem veren değerler söz konusu olabilmektedir. Günümüzde Türk toplumunda çeşitli sebeplerle kültürel değerlerimizde farklılaşmalar olmasına rağmen gerek İslam öncesi gerekse İslam sonrası toplumsal kültürümüzün bir uzantısı olan yaşlıya saygı göstermek, yaşlı olana itibar etmek özelliği kendisini korumaktadır (Sarıkavak, 2017). Bu durum çalışanlar açısından düşünüldüğünde, kurumlarda da benzer sonuçlarla karşılaşacağımızın göstergesidir. Benzer şekilde William Ouchi, Z Teorisi isimli eserinde Japon yönetim tarzının Japon kültürünün bir uzantısı olduğunu ve Amerikan yönetim tarzının da Amerika toplumun kültürel özelliklerini yansıttığını ifade etmektedir. Amerika kültüründe gençler Japon kültüründe ise yaşlılar önemsenmektedir. Bu nedenle Amerika yönetim tarzında kısa dönemli istihdam, bireysel karar ve sorumluluk ve uzmanlığa dayalı bir kariyer politikası varken, Japon yönetim tarzında uzun dönemli istihdam, birlikte karar ve sorumluluk ve kıdeme dayalı bir kariyer politikası izlenmektedir (Erdem ve Kocabaş, 2004).

2.2.3.Çalışanın Cinsiyeti

Erkek çalışan nüfusun fazla olsa da, kadın çalışanlarda hafife alınmayacak kadar iş hayatında yerini almıştır. Gelişen teknolojinin etkisiyle ev işlerinde birçok işi makinelerin yapması kadınların ev işlerine ayırması gereken zaman diliminin azalması

ve hayatın pahalılaşmasıyla eve ekmek getirme payından kadınlarına da düşmesi, bayanlarda çalışma arzusunu ortaya çıkarmıştır (Keser, 2006: 107). Kadın çalışanların iş hayatlarında ya da kariyer basamaklarında önüne geçen en büyük etkenlerden bir tanesi cinsiyet rolüdür. Örgütlerde cinsiyet faktörü, hangi iş kadın çalışana göre ya da hangi iş erkek çalışana göre şeklinde belirleyici bir etken olabilmektedir (Örücü vd., 2007: 120).

Cinsiyet rolü bazen de ayrımcılık olarak etken oluşturabilmekte hatta çalışmalarda önemli sıkıntılara yol açmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı, kadın çalışanlarda daha çok problem oluşturmakta, kadınların gerek işe alınmaları sırasında gerekse iş hayatında kariyer basamaklarını yükseltme noktasında erkek çalışanlarına göre daha fazla talihsizlikler ve olumsuzluklar yaşadığı bilinmektedir (Keser, 2012: 194). Kadının iş hayatının dışında aile yaşamındaki önemli rolü ve sorumluluğu nedeniyle iş yaşamına yetişememesi, mesleğinde terfi ettirilme imkânının sınırlı kılmaktadır. Ayrıca özel sektördeki tepe yöneticilerin kadın çalışanların ailedeki rolünden ötürü (doğum, sağlık vb. etkenler) kurumuna belli bir dönem gelememesi ve kurumun işlerinin aksamasına sebebiyet vereceğinden dolayı genellikle erkek yöneticiler ve çalışanlar tercih etmektedirler. Bu cinsiyet ayrımcılığı doğrultusunda işe alma konusunda erkeklere göre kadın çalışanlara verilen önemin az olduğunu söylesek yanlış olmayacaktır. Ayrıca kadın çalışanlar iş hayatında gerek yöneticilerinden gerekse diğer çalışan erkeklerden duygusal tacizin yanında cinsel tacize de uğrayabilmekte ve işlerini kaybetme korkusu ile sessiz kalabilmektedirler (Soysal, 2010: 99).

Bu tarz etkenler karşısında kadın çalışanların iş hayatlarında değer görmemeleri, diğer erkek çalışanların gözünden farklı algılanmaları onları itibarsızlaştırabilmektedir. Diğer taraftan cinsiyet ayrımcılığının getirdiği bir başka olumsuz etken ise cam tavan sendromu olgusudur. Üst kademelere yükselmek isteyen kadın çalışanların karşılaştıkları engellere dikkat çeken bir sendromdur (Öğüt, 2006: 58). Cam tavanın etkisi ile çalışan kadınların amaçladıkları, hedef olarak belirledikleri pozisyonlara veya konumlara gelememektedirler. Ayrıca konum açısından eşit olan kadın çalışanlar erkek çalışanla eşdeğer ücretleri almamaları bir başka değersiz ve itibarsızlaştırıcı bir konudur. Ülkemizde cinsiyet ayrımcılığının iş hayatında hatta toplumda belirginleşmesi ve gözle görülür hale gelmesi sebebiyle kadınlar artık cinsel kimliklerini görmezden gelerek erkek değerleri ile kendilerini eş tutarak işlerinde ve meslek hayatlarında başarılı olma noktasında ilerlemektedirler (Bedük, 2005: 114).

Çalışanın cinsiyetine bakarak ona verilen değer kıymet ve önemin değişmesi, yaptığı iş kalitesi ve performansına bakılmaksızın cinsiyet ayrımına gidilmesi çalışanı itibarsızlaştırmaya sürükleyebilir. Bu tarz durumlar özetlenecek olursa; bayan çalışanların erkeklere oranla aynı statüde olup eş değer ücret alamamaları, çalışma ortamlarında duygusal tacize hatta cinsel tacize maruz kalmaları, kariyerlerinde ilerlemek istemelerine rağmen engel konulması vb. olarak sayabiliriz. Bu ayrımlar ve oluşan cinsiyet itibarsızlığı için karşı olmak adına 2003 yılında yürürlüğe giren iş kanununun eşit davranma ilkesi bu ifadeleri açıklamaktadır. İş ilkesinde; cinsiyette, dinde, ırkta, siyasal düşüncede, dini ve mezheplerde, felsefi inanç değerlerinde vb. sebeplerde ayırım yapılamaz denilmiştir. Aynı konumda olan çalışanlara cinsiyet farkından dolayı farklı ücret uygulaması yapılamaz (Gül vd., 2014: 171).

2.2.4.Çalışanın Eğitim Durumu

Eğitim, insanoğlunun doğumundan ölümüne kadar yani yaşamı etkileyen bir süreçtir (Avcı ve Erjem, 2018: 14). Başka bir ifade ile eğitim, bireyin ve toplumun hayatını etkileyen bir olgudur (Ergün, 1992: 1). Her birey belli bir toplum ve belli bir aile içine doğar ve birey ilk eğitimini aile içinde ki anne ve babadan alır. Eğitim, toplum içinde etkileşim halinde olan bir olgu olarak ifade edildiğinde okullar ve diğer eğitim ve öğretim kurumlar bireyin toplum içinde şekillenmesine yardımcı olan örgütlerdir. Yani sosyal bir olgu olan eğitim tarih boyunca varlığını sürmüştür ve sürdürecektir. Tarih boyunca da eğitimden yoksun bir toplum grubu gösterilemez (Arvasi, 2008: 36). Eğitim, kişinin gelişmesini katkı sağlayan, yetişme yaşamına ve hatta bir ömür hayatı boyunca gelişmesine, gerekli bilgi davranış ve becerileri elde etmesine yardımcı olan genel bir süreçtir (Tezcan, 1996: 3).

Türkiye'deki eğitimcilerin birçoğu tarafından kabul edilmiş bir tanıma göre “eğitim, bireyin davranışında kendi yaşantısı yoluyla kasıtlı olarak istendik değiş meydana getirme sürecidir” (Ertürk, 1982: 12). Kişinin eğitim düzeyi, çalışma hayatının beklenti düzeyini şekillendiren önemli bir etkidir (Keser, 2006: 111). Çalışan olarak bir birey çalışma hayatına başlamış ise minimum düzeyde de olsa eğitim seviyesine mevcuttur. Bilim ve teknikte gelişen hızlı olaylar ve küreselleşen bir dünyada artık insanların eğitim düzeyleri de son derece hızla gelişim göstermektedir.

Günümüz koşullarında çalışanların kendini sürekli eğitime ve yeniliklere açık tutması, geliştirmesi, oldukça önemlidir. Yeniliğin getirdiği birçok şeyi bilip, öğrenme çabasına girilmelidir. Kişi, bir kurum gibi kendini ayakta tutabilmesi için sürekli bilgi deposu ve onu işleme becerisi geliştirmelidir. Yine birey çalıştığı kurumuna göre kendine farkındalık yaratmak için farklı programlar, farklı analizler, farklı yabancı dil bilmesi vb. yeteneklerini kendine ekleyebilirse eğer diğer çalışanlardan öne geçmiş, yöneticisinin hatta patronunun bile saygınlığını kazanmış olabilir. Kişinin eğitim düzeyi yükseldikçe iş hayatında iş düzeyine yüklenen anlam ve beklentiler değişiklik göstermekte ve artmaktadır (Keser, 2006: 111).

Günümüz örgütlerinde çalışmaya başlayan kişiler eğer örgüt içinde görevleri ve sorumlulukları ile ilgili eksiklik ve yetersizlikler yaşıyorsa, insan kaynakları bölümleri devreye girip kişinin görevi ile ilgili beceri, yetenek ve bilgi kazanımı için personellerine hizmet içi eğitim olanakları sunmaktadır (Can, 2013: 113). Akademik örgütlerde görebiliyoruz ki kendi alanında uzmanlaşmış ve lisansüstü eğitimlerle alanında bilgi birikimini geliştirmiş akademisyenler üniversite bünyesinde olumlu bir itibar sahibi olmakta ve belli bir saygınlığa erişebilmektedir (Fındıkcı, 2004: 90).

2.2.5.Çalışanın İletişim Becerisi

İletişim, bireyin davranışlarını etkilemeye yön verme amacı taşıyan, iki ya da daha fazla insan tarafından anlaşılan süreçtir. Başka bir ifade ile iletişim kişinin başka bir kişiye karşı veri aktarma yoluna iletişim denir (Soyşekerci ve Erturgut, 2012: 43). Kurum ve kuruluşlarda etkili ve başarılı bir yönetim için kurumun tüm çalışanları arasında iyi bir haberleşme sürecinden geçmesi ile gerçekleşir. İletişim, yöneticiler ve çalışanlar arasında hem sorunların çözülmesi hem de motivasyonların artırılması için önemli bir etkidir. Çalışanlar iletişim sayesinde diğer çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile aralarında oluşan belirsizlik, güvensizlik ve diğer olumsuz etkenleri ortadan kaldıracırlar (Keser, 2006: 174). Kurum içerisinde oluşan tüm iletişimsizlik yine kuruma yansyacağından işletmeler olumsuz izler bırakmamak adına kurum içi iletişime önem vermektedirler. Kurum içi iletişime verilen önem ayna gibi kurum dışına da yansyacaktır. Örneğin bir çalışanın kurum içindeki iletişimi diğer çalışanlarla ve yöneticisi ile son derece başarılı ise, bu iletişim becerisi işletmenin tüketicilerine de olumlu bir şekilde yansyacaktır. Yapılan araştırmalar sonucunda örgütlerin gelişip

ilerleme göstermesinde, çalışanların örgüte bağlılığının artmasında iletişimin çok büyük bir payı vardır (Tevrüz vd., 2012: 262). Koçel'e göre örgütlerde iletişim, bir insan vücudundaki kan ve kanın dolaşımı ne kadar hayati öneme sahipse, örgütler için de iletişim o derece önem arz etmektedir (Koçel, 2011: 306). Kurum içinde yazılı ve sözlü her türlü iletiler iletişime girmektedir, hatta bir çalışanın jest ve mimikleri dahi işinden memnun olup olmadığı ya da anlık olarak motivasyonun düşmesine kadar yansımaktadır.

Örgütlerde iletişim dendiği zaman pek çok kişinin aklına biçimsel iletişim gelmektedir. Biçimsel iletişim örgütlerdeki resmi yazışmalar, bildirimler, raporlar vb. kapsar (Tutar ve Erdönmez, 2011: 60). Dikey iletişim olarak ifade ettiğimiz bir iletişim türü yöneticilerin alt kademe de ki tüm çalışanlar ve çalışanların da yöneticilere karşı ilettikleri tüm bilgilerin şekli olarak ifade edilmektedir. Yatay iletişim ise, yöneticilerin kendi aralarındaki ya da çalışanların kendi aralarında gerçekleştirdikleri tüm bilgi ve iletilerin şekli olarak ifade edilmektedir. Bir çalışanın kurum içindeki iletişimi kişinin diğer çalışanlar ve yöneticisinin gözünde iyi bir iz bırakacak kadar güçlü ve etkili olması gerekmektedir. Bireyin iletişimi iyi ve diksiyonu düzgün bir konuşma yaratıyorsa yönetici kurum dışı görevlerde onu görevlendirir ki kurumu iyi temsil etmesi ve müşterileri son derece etkileyebilmesi için. Günümüzde, içinde bulunduğumuz bilgi çağındaki iletişim, bilgiye ulaşmak değil her gün aşırı miktarda karşımıza çıkan bilgiyi benimsemektir. Artık günümüzde iletişiminin doğru iletilmesi değil karşı tarafın ne düzeyde anlaması ile gerçekleşmektedir. Yani insanlar bilgi ve paylaşımları anlamak istedikleri gibi yorumladıkları için yanlış anlaşılmalarda kaçınılmaz hale gelmektedir.

Günümüz iş dünyasında birçok iş çeşitliliği, birçok kültür, birçok insan farklı yaşam biçimleriyle farklı kişilikler meydana gelmesi ve iletişim düzeylerindeki farklılıklarda gün yüzüne çıkmaktadır (Reece ve Reece, 2018: 25). Yine iletişim kişinin benliğini geliştirerek çevresindeki bağı kuvvetlendirerek bir bütün haline gelmeyi sağlamasıyla bencil yapısından uzaklaşmayı ve başkalarını da düşünmeyi gerektiren bir davranış sergilemekte ve hem kendinin hem de başkasının davranışlarını yön vermede yardımcı olan büyük bir etkidir (Dance ve Larson, 1976). Etkili bir iletişim sadece toplumda değil kurum içindeki çalışma hayatınızda da son derece önemli bir etken olmuş olacaktır. Günlük yaşantısının çoğu kısmını iş hayatında geçiren çalışanlar kurum

içi iletişimde son derece önem arz etmektedir (Reece ve Reece, 2018: 53). İletişim becerisi sayesinde mevcut iş yaşamına ve gelecekteki iş hayatına yatırım yapmaya yardımcı olur. Akademik örgütlere baktığımızda hem ders anlatımında, hem diğer çalışanlarla, öğrenciler ile iletişim akademik olarak makale, tez, sunum vb. yazımlarında hemen hemen her adımda iletişimin son derece önem arz ettiğinin farkındayız. Akademik örgütlerde bir çalışan olarak akademisyenlerin iletişim becerisi öğrencilerde, kurum çalışanlarında ve diğer akademisyenler gözünde iyi bir izlenim ve saygınlık kazanmasına yardımcı olacaktır. Birçok kişide önemli bir etken olan iletişim akademik iş dünyasında da bir önem sergilemektedir. Bilgi düzeyi olan fakat aktarmakta güçlük çeken hatta anlatamayan birçok hocalarınız olmuştur İşte böyle bir durumda öğrencinin gözünde kötü bir hoca olarak kalıyor. Akademik örgütlerde kongre, seminer, vb. etkinliklerin fazlaca olduğu bunların gerçekleşmesinde ise direkt olarak iletişim en temel etkendir. Toplum içinde insanoğlu yaşamını sürgit kılabilmek için tüm canlılarla iletişim ve etkileşim halinde olmaları gerekmektedir. İletişim sayesinde insanlar bir arada olurlar ve birbirine bağlı kalırlar. Bu sebeple kişiler birbirlerinde oluşan olumlu ya da olumsuz izlenimlerini etkileyen bir diğer etken kişinin iletişim becerisi dersek hiç de yanlış olmayacaktır.

2.2.6.Çalışanın Tecrübesi

Tecrübe, hayatımızın şu anına kadar iz bırakan hissedişler diye tanımlayabiliriz. Bu durum ani şekilde de olabilir, teori ve uygulama sonucunda da meydana gelebilir. Bu ifade doğrultusunda tecrübe, yaşadığımız her şey diyebiliriz (Albayrak, 2009: 155). Bir çalışanın tecrübesi kişinin itibarını etkileyen faktörlerden bir tanesidir. Hani derler ya görmüş, geçirmiş diye işte tam da bu noktada kişinin görüp geçirmesi ki hem iş alanında hem de hayat deneyimi açısından iş dünyasındaki çalışma prensibini oluşturmada ve kurum içinde diğer çalışanların ve yöneticisinin nazarında saygınlık elde etmektedir. Yaşadığımız yüzyılda bilginin, en büyük rakibi tecrübe desek yanlış olmaz. Hatta günümüzde artık deneyim birikimi bilgi birikimin önüne bile geçtiği durumlar olmaktadır. Öğrendiğimiz bilgiler, uygulamada edindiğimiz bilgilerden daha değerli ve teoriye göre daha kalıcıdır. O nedenle yıllar boyu elde etmek için emek harcanan deneyimler kişinin saygınlığını da etkileyebilmektedir. O kadar teoriye rağmen bir doktoru, doktor yapan şey uygulamada ki becerisi, kabiliyetidir ve uygulamada kazanmış olduğu tecrübesidir (<https://www.kigem.com>). Her hastaneye

gittiğinizde ya da doktordan randevu aldığınızda genelde baktığınız durum doktorun yaşça büyük olmasına bakarsınız, aslında baktığınız yaş değil deneyimdir. Genç doktorların alanında çok deneyime sahip olmadıkları düşüncesiyle sağlığınıza daha emin ellere yani tecrübesi fazla olan doktora bırakmak istiyorsunuz. İşte her zaman deneyimli doktorların gözde olması ve günlerce belki de haftalarca sıra beklemenizin sebebi budur. Bu deneyim sadece doktorluk mesleğinde değil çalışma hayatının her alanında ve her mesleğinde böyledir. Kişinin bir alanda deneyime sahip olması kurumun gözde bir çalışanı olmasıdır. Hatta en basit örneği ile iş mülakatlarında bireye “Deneyiminiz var mı? Daha önce başka bir yerde çalıştınız mı?” diye sorulmasının sebebi, örgütlerin alanında deneyimli bir çalışan aramasıdır. Bu yüzden işe başvuru yapan deneyimli bir birey insan kaynakları yöneticinin gözünde saygın bir kişi olarak ön planda tutulur. Kurumun çalışanları arasında en tecrübeli kişi kişinin çevresinde itibarlı bir birey olmasına vesile olacaktır.

2.2.7.Çalışanın İş Becerisi

İş becerisi kavramını aslında bir nevi çalışanın yeteneği, el becerisi olarak ifade etsek yanlış olmayacaktır. Ceylan’a göre yetenekli tanımı şu şekilde ifade edilmiştir; Rekabet üstünlüğü oluşturmada önem arz eden ve günümüzün gereksinimlerini karşılayacak bilgili, nitelikli, yatkın, potansiyelli hatta üst düzeyde verim gösterecek bireyler şeklindedir (Ceylan, 2007: 9). Bu noktada çalışan bir bireyin kendini geliştirmesi, işe yatkınlığı, iş becerisi çok önem arz etmektedir ki bazen kurum yöneticileri kişilere iş becerisine göre iş dağılımı yapmaktadır. Hatta kişi o iş ile uyumsuz olursa yönetici tarafından başka bir çalışana verilebilir. Bu da kurum içinde söylentilere, işi beceremedi, yapamadı başarısız oldu gibi ithamlar da bulunabilirler bu da kişinin kurum içinde itibarının sarsılmasına sebep olabilir. O yüzden çalışan kişi örgütün sisteminde de yapılacak olan iş analizlerinde kendini geliştirmeli bu yeteneğe sahip olması gerekmektedir. Eğer kişi işinde etkili bir beceriye sahipse, kurumda diğer çalışanlar iş bilen kişiye danışacak bu da kişinin itibarını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanın iş becerisini arttırmak için örgütün yöneticileri tarafından çalışanlarına eğitim ve gelişme konusunda destek sağlaması gerekmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014: 139). Tüm örgütler alanlarına göre her zaman başarılı olmak isterler. Örgütün ana kemiği olan personel ve personelin eğitimi her şeyden önce gelmektedir. Çünkü çarkın dönebilmesi için tüm çalışanlara değer verilmektedir. Üzerlerine düşen iş yüklerini layığı ile

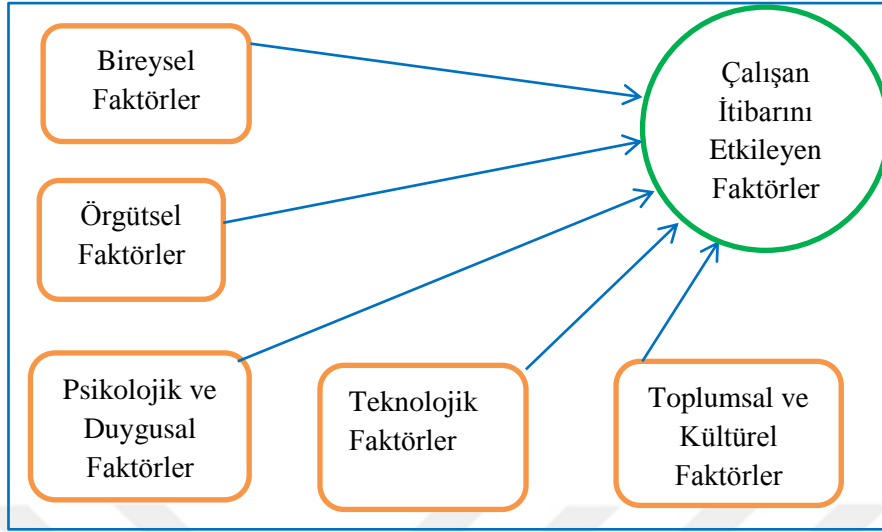
gerçekleştirebilmeleri adına çalışanlar kadar yöneticilere de iş düşmektedir. Sadece bu değil aynı zamanda yönetici, çalışanların bu iş becerilerini ortaya koyabilmeleri açısından yenilikçi ve yaratıcı bir işletme ortamı yaratması gerekmektedir (Yeniçeri ve Demirel, 2011: 116). Sürdürülebilirliği sağlayarak ayakta kalmak isteyen tüm işletmeler için çalışanların beceri ve yeteneklerine yönelik uzun zamanlı bakış açısı ve düzenli bir çalışma prensibi gerektirmektedir (Yeniçeri ve Demirel, 2011: 119). İşletme iş becerisine yatkın çalışanları elde tutmak ve devamlılıklarını sağlamak için çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamak, işletmenin uygulaması gereken başka bir planıdır (Çırpan ve Şen, 2009: 111).

Günümüzün hem kurum içi hem de kurumlar arası çok fazla çetinleşen bir ortam vardır. Kurumlar bu ortamda varlıklarını devam ettirmek piyasada var olan itibarını korumak için örgütlerin toplum nezdinde çalışanlara verilen değeri göstermek, iş becerilerini geliştirmek, eksik yönlerini eğitim vs. gidermek gerekmektedir. Örgüt içinde ve toplumda adını duyurmak ve itibar kazanmak isteyen tüm çalışanlarda kendine verilen tüm iş yüklerini son derece zamanın yerin ve eksiksiz tamamlamaları ve alanında uzmanlaşmak için elinden geleni yapmasını gerekmektedir. Bu durumu gerçekleştiren çalışanlar hem kurum içi hem de dışarıda kendi adına saygınlık getirmiş olacaktır.

2.3.ÇALIŞAN İTİBARINI ETKİLEYEN FAKTÖRLER

Çalışanın itibarını etkileyen faktörler; bireysel faktörler, örgütsel faktörler, psikolojik ve duygusal faktörler, teknolojik faktörler ve toplumsal ve kültürel faktörler şeklinde sınıflandırılabilir. Aşağıdaki şekil 3’de bu faktörler gösterilmiştir.

Şekil 3. Çalışan İtibarını Etkileyen Faktörler



2.3.1. Bireysel Faktörler

Bireysel faktörler deyince kişinin kişilik özellikleri akla gelmektedir. Çalışan bireyin kişilik özellikleri itibarını etkileyen bir etkidir. Kişilik özellikleri bireyi başkalarından ayıran, doğuştan gelen ve daha sonradan da elde edilen tutumları bütünüdür (Taymur ve Türkçapar, 2012: 2). Bireyin kişiliği fiziksel, zihinsel, sosyal ve duygusal özelliklerini gösteren yönleri içerir. Başka bir ifade ile kişinin kendine has düşünce ve fikirleri sergilediği davranışlar bütünü (Özdemir vd., 2012: 2) kişilik olarak ifade edilir. İnsan bireysel bir canlıdır ve bu bireyselliği kazandıran kişilik özellikleridir. Bu özellik yukarıda da ifade ettiğimiz gibi başka bir kişide olmayan, bireyin kendine özgü geliştirmiş olduğu yapısıdır (Keser, 2006: 118).

Kişinin kendine has özellikleri kişinin kendi hayatını etkilemesinin yanında çalışma hayatına olumlu veya olumsuz olarak yansımaması mümkün değildir. Eğer gerçek anlamda bireyin kendine has karakter yapısı toplumca olumlu yönde ise çalışma hayatında da kişi saygınlık kazanmaması elde değildir. Bunun tam tersi de olabilmektedir. Bilindiği üzere, bireyin iyimser ve yahut kötümser bunun yanında içine kapanık bir yapısı veya dışadönük bir yapının olması hayatına etki etmenin yanında iş yaşamına da son derece etki göstermektedir (Keser, 2006: 119). Çünkü kişinin hayatı boyunca özel hayatının dışında çokça vakit geçirdiği zaman çalışma yaşamıdır. İtibarlı bir kişi düşündüğümüzde hemen gözünüzün önüne gelen kişinin kişisel özellikleridir. İnsanlara karşı saygılı olan, yalan söylemeyen, dürüst ve açık olan, güvenilir, pozitif ve

olumlu düşüncelere sahip olan, insanlara yardım etmeyi seven, uzlaşmaya yönelen itibar kazanacaktır. Bu özelliklerin aksi de itibarsızlaşmayı getirecektir.

Hawthorne araştırmalarına göre, her konuda ve her koşulda şikâyetçi olan birisi işi hakkında da sürekli memnuniyetsiz bir ifade sergilediğini göstermişlerdir. Araştırmacılar bu konuya ilişkin bireyin kişisel özellikleri ile bağdaştırmışlardır (Keser, 2006: 119). Kişilerin çalıştıkları ortamda yaşamış oldukları sıkıntı ve problemleri örgüte yüklemesi tamamen yanlıştır. Çalışan burada kendine de bakması gerektiğinin bilincinde olmalıdır. Çünkü bazen bu tip sorunlar bireyin kişilik özelliklerinden kaynaklanabilmektedir (Keser, 2006: 155). Başta kişilik özellikleri olmak üzere bireysel faktörler işyerlerinde çalışanın hem itibarının oluşumunda hem de mevcut itibarının olumlu ya da olumsuz yönde etkilenmesinde temel belirleyicilerden birisidir.

2.3.2.Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler kişinin itibarını artırıcı veya azaltıcı etki yapan çalışma koşulları, örgütteki diğer çalışanlar ve yöneticiler vb. örgüt içinde aklımıza gelebilecek tüm faktörlerdir. Çalışma koşulları denildiğinde genel olarak iş yerinin ısı, ışıklandırma durumu, havalandırma vb. durumlar akla gelmektedir (Keser, 2006: 86). Örgüt içi fiziksel şartların uygunluğu, çalışanın masası, sandalyesi kullanacağı makine veya araç gereçlerin temin edilmesi vb. şeyler düşünebiliriz. Çalışma koşulları denildiğinde tabii ki sadece işyerinin fiziksel koşulları akla gelmemelidir. Fiziksel koşulların kalitesiyle birlikte çalışanın kendisinin iş yerinde huzurlu hissedeceği ve işinin gereklerinin rahatlıkla yerine getirebilmesini sağlayacak bir psikolojik ortamında varlığı şarttır. Yöneticilerin çalışanlara karşı adaleti, iş ve görev tanımlarının açıkça belirlenmiş olması, yöneticilerin çalışanlarla istişare ederek kararlar vermesi ve çalışanların fikirlerinin önemsenmesi, çalışanın kurumuna güvenmesi gibi birçok örgütsel faktör çalışma yaşamının kalitesini artırabilmektedir (Sinan ve Kavas, :842) .

Örgütsel faktörlerle ilgili olarak daha kapsayıcı bir sınıflandırma yapmak gerekirse çalışanların kurumlarına bağlılığını doğrudan etkileyen faktörleri ortaya koymak gerekir. Bu faktörler aşağıdaki şekilde ana başlıklar altında sıralanabilir (Yüceler, 2009: 450)

“• İşin Niteliği ve Önemi

• Yönetim Tarzı

- Ücret Düzeyi
- Nezaret Biçimi
- Örgüt Kültürü
- Örgütsel Adalet
- Örgütsel Ödüller
- Takım Çalışması
- Rol Belirsizliği ve Çatışması”

Çalışanın kendisini kurumunda itibarlı hissedebilmesi için kurumu ile ilgili genel inançlarının olumlu olması gerekmektedir. Bir çalışanın kurumu ile ilgili olarak genel inançlarını olumlu seviyeye çekecek olan o kurumun örgütsel desteğidir. Çünkü örgütsel destek aynı zamanda, kurum çalışanlarının çalıştıkları kurumla ilgili olarak genel inançlarını kapsamaktadır. Kurumların, çalışanlarına yönelik uyguladığı politikalar sebebiyle çalışanlarda bu inanç gelişmektedir (Köse ve Gönüllüoğlu, 2010). Çalışanlar kurumların yukarıda saydığımız örgütsel faktörlerin sahadaki uygulamaları sayesinde kendilerini itibarlı görüp görmedikleri noktasında bir genel inanç seviyesine sahip olacaklardır.

2.3.3.Psikolojik ve Duygusal Faktörler

Psikolojik ve duygusal olgular, insanlık tarihi ile aynı yaşıttır. İnsanlığın var oluşundan bu yana bu kavramların anlaşılmaya çalışılması doğal bir durumdur (Yeniçeri ve Demirel, 2011: 3) İnsan davranışı oluşturan temel bilim dallarından bir tanesi de psikolojidir. Kişi kendi ruhsal ve bedeni arasındaki etkileşim kaynaklanan durumları analiz eder. Psikoloji, bireyin çevresi diğer insanlarla hatta kişinin iç yaşantısıyla ilişkilerini inceleyen bir dal olmasından ötürü kişinin kendi itibarını hatta diğer kişiler tarafından oluşan saygılılığını belirlemede etkin bir rol oynamaktadır (Aytaç, 2000: 3)

Bireyin yaşadığı ortamdan çalıştığı kurumdaki değerler inançlar elde eder. Bu ortamlardan edindiği alışkanlıklar vs. bireyin davranışına yansır. Çalışan yönetici tarafından negatif sözler, ya da olumsuz eylemler gerçekleştireceğine inanıyor ise kişi kendisini işe veremeyebilir ve sürekli olarak motivasyonu düşebilir (Keser, 2006: 171).

Çalışanlar zamanın çoğunu iş yerlerinde geçirdikleri için çalıştığı ortamların psikolojisini bozacak duygusal yönden etkilenecek olayların olması da kişinin hem kendisine olan saygınlığının olumsuz etkilenmesi hem de toplum nezdinde ya da diğer çevresindeki kişiler tarafından itibarının sarsılmasına neden olabilir. Dolayısı ile çalışanlar kurumları tarafından bir takım psikolojik beklentilere girebilirler. Sağlıklı bir çalışma ortamı yaratması gibi. Eğer kurum bunu sağlayamazsa bireyin üzerinde güven kaybı, performansının düşmesi, içe dönük haller, çekimser, endişe, korku gibi haller doğurabilir (Yeniçeri ve Demirel, 2001: 240). Tüm bunlar, çalışanın hem kendine olan özsaygısını yitirmesine hem de başkaları gözünde itibarının zedelenmesine neden olacak tavır ve davranışlar sergilemesine neden olabilir.

2.3.4. Teknolojik Faktörler

Günümüzde hızla gelişen ve değişim gösteren alanlardan bir tanesi de teknoloji alanıdır. Bu çalışmalar neticesinde kurumların piyasaya ayak uydurabilmesi ve kendi konumlarını sabit hatta sürdürebilir kılabilmeleri, teknolojik faaliyetleri takip etmesi oldukça önemlidir. Örneğin, Inuit gibi yenilikçi firmalar, müşterilerin sorun ve problemlerini çözüme kavuşturmak için daha tecrübeli müşterilerin tavsiyelerini paylaştıkları, çevrim içi müşteri destek toplulukları oluşturarak teknoloji müşteri ilişkilerini geliştirmek için kullanmaktadırlar (Castellano, 2016: 5).

Örgütlerin, çalışanların bu teknolojik faaliyetlerde ki gelişmeleri hem kendileri için hem de örgütün amaçlarını yerine getirebilmeleri için son derece önem arz etmektedir. Çünkü çalışan bir kişi örgüt içinde teknolojik alanda kendini geliştirir ve kullanılması gereken araç ve gereçlerin aktif bir şekilde kullanması kişinin saygınlığını ve dolaylı olarak da örgütün amaçlarını yerine getirmesiyle de örgütünde itibarını artırmış olacaktır.

İnternetin gelişmesi ve her işi internet aracılığıyla yapılması kişinin bilgisayar ve internet kullanımı etkin bir şekilde gerçekleştirmesi kurum içinde saygınlığını arttıracak etkidir. Teknolojik alanda kendini geliştiren ve geliştirme çabasında olan çalışan yöneticinin gözünde de bir konuma sahiptir. Bununla birlikte diğer çalışma arkadaşlarına örnek teşkil etmesi ve diğer çalışanlara ön ayak olması teknolojik alanda kendini geliştiren kişiyi itibarlı yapacaktır. Bunun tam tersi olan durum yani çalışanın kendini geliştirme eyleminde bulunmaması, teknolojik faktörlerden kaçması gibi

davranışlarda çalışanın kendine olan öz itibarının yanında diğer çalışanlar hatta çevresindeki kişiler gözünde saygınlığını kaybettirebilmektedir.

Çalışan itibarını etkileyen bir başka faktör ise ekonomik etkenlerdir. Gerek dünyada, gerekse ülkemizde son yıllarda çeşitli sebeplerden (Gürel, 2016: 27) dolayı ekonomik konjonktür hızla değişim göstermektedir. Özellikle ülkemiz bu değişim sürecinden çokça etkilenmekte ve bu sebeple birçok işletme batma eşiğine gelmiş durumdadır. Hal böyle olunca birçok firma işçi ya da çalışan çıkartmaya gitmişlerdir. Evinin geçimini sağlayan bir birey çalışan olarak da itibarlarının zedelenmesinin yanında kişisel olarak da kendine duyduğu öz saygıyı da yitirebilmektedir. Bunun yanında başka bir yaklaşım ise, kişinin kurum tarafından almış olduğu ücret ya da maaş durumu toplum içinde statüsünü de belirgin kılabilir (Keser, 2006: 103).

Kişinin ekonomik kazancı, oturduğu ev, bindiği araba, kullandığı pahalı eşyalar vs. tüm bunlar çalışma hayatına saygınlık kazandırabilir. Bunun yanında kişinin toplum nezdinde de itibarını arttırabilir. Çalışma hayatına yeni başlayacak bir kişi ya da çalışma hayatına devam eden, işini değiştirmek isteyen bir çalışan aradıkları kriterlerden bir tanesi de ekonomik şartların iyi olmasıdır. Bir kurumdan iyi bir ücret teklifi alan kişi kendini değerli hissedecek ki bu da doğal bir şeydir. Bireyin çalışma ücretinin iyi olması yine bireyin yaşam kalitesini doğrudan etkilemektedir. Dolayısı ile bireyin ekonomik kazancı hem iş hayatında hem toplumdaki konumu belirmesine vesile olacak, çevresi tarafından saygınlığı artacaktır. Ekonomik etkenler çalışan bireyi motive eden en temel unsurlardan biridir. Kurum tarafından çalışanlarının ücretinde bir artış yapılması tüm çalışanları motive ederse kişinin iş performanslarına dahi olumlu yansımaları olacaktır.

2.3.5. Toplumsal ve Kültürel Faktörler

Dr. Şeref Oğuz'a göre; *“Kültür bir tarla ise değerler bu tarlada yetişecek tohumlardır”* (Kadıbeşegil, 2006: 72). Kişi yaşadığı toplumdan ve toplumun yaratmış olduğu kültürden etkilenmektedir. Hatta yaşamış olduğu kültür değerlere ayak uydurmaktadır. T.S. Eliot kültürü, *“milleti karakteristik etkinlik ve ilgili alanları kapsayan bir olgu olarak ele alır”* (Bardakçı, 2012: 20). Kültür genel olarak topluma belirgin özellikler kazandıran dil, din, gelenekler, görenekler, sanat, müzik, yasalar,

eğitim vb. olgular içeren ve bütün toplumun karakteristik özelliklerini barındıran bir olgudur.

Bir başka ifade ile kültür, o bölgede yaşayan toplumun kişiligidir (Valiyeva, 2015: 43). Kişinin büyüdüğü yer küçük bir yerleşim yeri(ile, köy, kasaba, belde vb.) ile büyük Şehir olması bile kültür farklılıkları yaratacak ve kişide bu farklılıklar nazarında farklı bakış açısı, karakter vb. davranış boyutuna yansımaları vesile olacaktır (zen, 1996: 41). Bu durum da kişinin davranış kalıplarına göre saygınlığı artıp, azalmasına neden olacaktır. Aynı örgütte çalışan kişiler, farklı kültür ortamında yetişmiş olabilir. Bir kişinin davranışı başka bir kişinin kültüründe farklı algılanabilmekte olduğundan kişin itibarı o kişide farklı bir boyut kazanabilmektedir. Yani kişinin davranışı kendisine normal gelebilirken başka bir kişiye göre ters gelebilir. Farklı gelenek göreneklerde büyüdükleri için, kişideki saygınlığını etkilemektedir. alışan çalıştığı çevrenin psiko-sosyal koşullarına yani kültürüne ayak uydurmak zorundadır (Keser, 2006: 169).

O toplumun gelenek ve göreneklerine göre hareket etmeli ve aynı zamanda örgütünde kendine has kurum kültürüne de uyum sağlamak zorundadır. Kurum kültürü ise, Peter ve Waterman'a göre dominat ve paylaşılan değerlerden meydana gelen çalışanlara sembolik anlamlarda yansıyan, kurum içinde hikayeler, logolar ve masallardan oluşmuş bir yapı olarak tanımlanır (Şimşek vd., 2001: 32). Eğer alışan kişi bu kültür kurallarına uyum sağlamazsa ve sağlama çabası bile göstermezse, çalışanın hem kurum içi itibarı hem de toplum gözündeki itibarı zedelenebilir. Bu durumu daha geniş çaplı büyük Őirketlerde düşürsek, örneğin bir Alman Őirketi Türkiye'de faaliyette bulunurken, bir Malezya Őirketi de Amerika'da faaliyet gösterebilmektedir. Dolayısı ile bu Őirkette alışanların çoğu da yabancı çalışanlardır. Hem alışanlar hem de yabancı ülkeden gelen çalışanlar faaliyet gösterdiği bölgenin de kültürüne, diline, etnik yapıya hâkim olmalı ve ülkenin yaşam kültürüne de ayak uydurmak zorundadır (Keser, 2006: 128).

Bu Őirketlerin, ülkede devamlılığını sağlama ve saygınlığını koruyabilmesi adına toplumun değer yargılarını es geçmemeli ve onlara kendi ülke kültürün boyutları gibi kabullenip aynı davranışı sergilemeleri gerekmektedir. Türk toplumun kültüründe aynı memleketlisi ya da hemŐehirlik gibi durumlarda adam kayırmaca ve yahut ayrımcılık

yapmak düşüncesi mevcuttur (Çuhaloğlu Uludağ, 2015: 72). Kurum içinde bu tarz davranışı sergileyen kişilerde istemsizce örgüt içinde diğer çalışanların gözünde itibar kaybedebilmektedir.



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1.ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Günümüz koşullarında artık her alanda çok hızlı bir değişim ve dönüşüm yaşanmaktadır. Gelişen teknolojinin etkisinde kalan örgütler hem kamu alanında hem de özel sektör alanında yaşanan bu değişimlere ayak uydurmak ve sürdürülebilirliklerini devam ettirmeleri gerekmektedir. Tüm bunları yapabilmek ve başarı elde edebilmek için örgütü, örgüt yapan çalışanlara büyük bir görev düşmektedir. Tüm çalışanlar örgütün hedef ve amaçlarını gerçekleştirmekte sergiledikleri performans esnasında, eş değer ve diğer çalışma arkadaşları, yöneticiler tarafından farkında ya da farkında olunmadan itibarları zedelenebilmektedir. Bunun sonucunda kişi yaşadığı bu olumsuz olaydan fazlası ile etkilenebilmekte ve ister istemez çalışma hayatına yansıtılabilmektedir. İş ortamına yansıyan bu olumsuz davranışlar sonucunda çalışanın etkin ve verimli çalışma performansında azalmalar görülebilmekte bu da örgütün amaç ve hedeflerini etkilemektedir. Bu çalışmanın amacı, akademisyenlerin kişisel ve akademik itibarı nasıl algıladıkları itibar kazanmanın ve itibar zedelemenin belirleyicilerin neler olduğu, ortaya çıkan sonuçların ve bu sonuçlar doğrultusunda önerilerin tespiti ortaya konulmuştur.

Araştırmacı, kurumun itibarı oluşturan çalışanların itibarı olacağına düşüncesiyle yola çıkmış ve literatür inceleme sonucunda çalışan itibar kavramına hiç denilmemiş olduğunu tespit ederek, çalışanların itibar algısı ve onların itibar kazanımı ve itibar zedelenmesini oluşturan faktörlerin neler olduğunu ortaya koymak için çalışan akademisyenlerin tecrübelerinden faydalanarak literatüre katkı sağlama ihtiyacı hissedilmiştir. Bu hedef doğrultusunda araştırmacı fenomenoloji deseninden faydalanmıştır. Çalışmanın genel olarak amacı, akademisyenlerin çalışan itibarı algısı, itibar kazanımı ve zedeleme belirleyicileri ve nasıl sonuçlar doğurduğunu tespit etmektir. Bu amaç doğrultusunda aşağıdaki sorulara yanıt aranmıştır.

- 1.Akademisyenler açısından itibar ya da itibarsızlık kavramının belirleyicileri nelerdir?
- 2.Çalışan biri olarak itibar kazanmanın ve itibar zedelenmesinin size göre sonuçları nelerdir?
- 3.Akademisyenler açısından itibar yönetimi konusunda önerileriniz nelerdir?

3.2. ARAŞTIRMANIN DESENİ

Her araştırmanın konusu bir düşünce veya bir fikir ile yola çıkar. Araştırmacılar bu fikri bazen yaşadığı bir olaydan esinlenerek ortaya koyarken, bazen de duyarak elde eder. Daha sonra araştırmacı bu düşünce üzerine yoğunlaşarak teorik bilgilere ulaşır. Ardından, araştırmacı planını tasarlar, veri toplama aracını belirler, bulgular ışında verilerini analiz eder ve sonuca ulaşır (Bruce, 2015: 42). İlgili süreç aşağıdaki Şekil 5'te belirtilmiştir.

Şekil 4. Nitel Analiz Süreci



Bu çalışma, çalışan itibarı kavramının belirleyicileri ve sonuçlarını ortaya koymak için Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan akademisyenlerinden derinlemesine bilgi edinmek amacıyla nitel araştırma yönteminden biri olan mülakat tekniği kullanılmıştır. Fenomenoloji nitel araştırma desenlerinden bir tanesidir. Olgu bilimi olarak adlandırılan fenomenoloji olayların varlık sebebini inceleme ve incelemenin sonucunda olayları tanımlama yöntemidir (Baş ve Akturan, 2012: 85). Nitel kelimesi ölçülemeyen anlamlara vurgu yapar (Kuş, 2012: 106). Nitel araştırma ise toplumsal ya da beşeri bir problemde kişilerin veya grupların attığı anlamları keşfetme ve anlamaya yönelik bir yaklaşımdır (Creswell, 2013: 4). Bu yüzden sosyal bilimler alanında fazlasıyla kullanılmaktadır. Bunun farklı sebepleri olmakla birlikte, insanı eklektik(esneklik) bir anlayış içerisinde inceleme imkânı sunar, yani insan ilişkilerin zor ve karışık bir yapı geriyi anlaşılması güç olduğu içindir (Demir, 2009: 275). Nitel çalışmada buna ışık tutması sebebiyle sosyal ve beşeri alanda bu yönetimi sıklıkla kullanırlar. Nitel araştırmanın farklı veri toplama yöntemlerin aynı çalışmada kullanılması gibi bir avantajından dolayı nicel araştırmaya göre daha esnek bir yapısı vardır (Punch, 2014: 142). Son zamanlarda nicel araştırmalara şüphe ile yaklaşılmaya başlanmıştır. Çünkü nicel araştırmaya insanları ve olguları anlamaya ve niteliklerini kavramaya yönelik bir çaba göstermeksizin bir yaklaşım sergilemektedir (Mayring, 2011: 15). Bu çalışmada tüm katılımcılara uygulanan sabit bir yaklaşım yoktur. Bu nedenle yapılan her araştırma kendine has bir deseni ile analiz türü içermektedir

(Yıldırım ve Şimşek, 2008: 43). Araştırmada bireylerin tecrübelerini, görüş ve fikirlerini ortaya çıkarmak amacıyla fenomenoloji bilim deseninden yararlanılmıştır. Fenomenoloji deseni insanların iç dünyasına yani bilinç yapılarına yönelir. Bu sebeple çözüme kavuşmasının şeylerin var oluşu ve özünün kavramasıdır (Mayring, 2011: 110). Birey bilincinin özü betimlenmesi bu yöntemin temel amacıdır (Sönmez ve Alacapınar, 2011: 81). Bu araştırma akademisyenlerin, itibarsızlaştırmanın ya da itibar kazanmanın belirleyicilerine ulaşmaktır. Çalışan biri olarak akademisyenlerin zedeleneen itibarlarının yenilenmemesi için kurumun diğer çalışanları ve yöneticilerinin üzerine düşen görevlerinin ne olduğunu belirlemek ve önerilerini ortaya koymak amacıyla araştırma fenomenoloji deseni ile yönetilmesine uygun olacağı düşünülmüştür.

3.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu çalışma Isparta ilinde bulunan Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan akademisyenlerle sınırlıdır. Aynı zamanda akademisyenlerin özünde Fen Bilimler, Sosyal Bilimler ve akademik örgütlerde en az beş yıl görev yapmış akademisyenler ile kısıtlanmıştır. Çalışmanın amacına uygun hareket edilebilmesi ve daha verimli verilere ulaşılabilmesi açısından aynı üniversitede uzun yıllar görev yapan bir profesör hoca ve tez danışman hocanın katılımlarıyla oluşturulan katılımcı listesinde bulunan akademisyenlerle yapılan görüşmeler ve görüşme yapmak için hazırlanmış yarı yapılandırılmış sorular, görüşme kayıtları ile sınırlıdır. Nitel bir çalışma olması nedeniyle araştırmanın yapıldığı Süleyman Demirel Üniversitesinde ve Türkiye çapında bir genelleme yapma durumuna imkân sağlamamaktadır.

3.4.ARAŞTIRMANIN KATILIMCILARI

Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Ölçüt örnekleme, araştırmacının daha önceden belirtmiş ölçütleri karşılayan koşullar tespit edilmesidir (Şimşek ve Yıldırım, 2008: 112). Bu yöntemde, katılımcıların belirlemeden önce amaç ve hedefe yönelik verilerin daha kaliteli olması için görüşmecileri konuya yatkın olması adına belirlenmesi hedeflenmiştir. Belirlenen katılımcıların gerek telefon yoluyla, gerek mail yoluyla, gerekse odalarına gidilerek çalışma konusu hakkında bilgi verilmiş ve görüşme yapma talebinde bulunulmuştur.14 Mart 2019 günü saha çalışması başlamıştır ve araştırmaya toplamda 20 akademisyen katkı sağlamıştır. Yapılan görüşmeler sonucunda bilgi

verilerin kendini tekrarlamaya başlaması nedeniyle görüşme 20 katılımcıdan sonra son bulmuştur. Bu bilgiler ışığında araştırma kapsamında katılımcılar için aşağıdaki ölçütler belirlenerek ulaşılmaya çalışılmıştır.

- 1.Süleyman Demirel Üniversitende görev yapan akademisyen olmak.
- 2.En az beş yıl akademisyen olarak çalışmak.
- 3.Sosyal Bilimler ve Fen Bilimleri alanında çalışıyor olmak.
- 4.Profesör, Doçent Doktor, Doktor Öğretim Üyesi, Araştırma Görevlisi ve Öğretim Görevlisi, unvanlarından birini taşıyor olmak.

Tablo 2. Katılımcılara Ait Bilgiler

No	Cinsiyet	Yaş	Unvan	Çalışma Alanı	Kod İsim	Meslekte Yılı
1	Erkek	47	Prof.Dr.	Sosyal Bilimler	Faruk	21
2	Erkek	48	Doç.Dr.	Sosyal Bilimler	Alperen	12
3	Erkek	44	Ar.Gör.	Sosyal Bilimler	Kemal	20
4	Kadın	44	Doç.Dr.	Sosyal Bilimler	Derya	21
5	Kadın	39	Doç.Dr.	Sosyal Bilimler	İpek	16
6	Erkek	35	Dr.Öğretim Üyesi	Sosyal Bilimler	Ömer	10
7	Kadın	38	Dr.Öğretim Üyesi	Sosyal Bilimler	Gül	14
8	Erkek	41	Dr.Öğretim Üyesi	Sosyal Bilimler	Mustafa	19
9	Erkek	36	Dr.Öğretim Üyesi	Sosyal Bilimler	Recep	10
10	Kadın	33	Dr.Öğretim Üyesi	Sosyal Bilimler	Menekşe	9
11	Erkek	47	Prof.Dr.	Sosyal Bilimler	Engin	20
12	Erkek	48	Prof.Dr.	Fen Bilimler	Berkay	24

13	Erkek	49	Prof.Dr.	Fen Bilimler	İsmail	24
14	Erkek	51	Prof.Dr.	Fen Bilimler	Erdoğan	28
15	Erkek	41	Prof.Dr.	Fen Bilimler	Ramazan	19
16	Erkek	32	Ar.Gör	Fen Bilimler	Halil	9
17	Erkek	41	Doç.Dr.	Fen Bilimler	Taha	18
18	Erkek	35	Öğretim Görevlisi	Fen Bilimler	Emir	8
19	Erkek	32	Ar.Gör.	Fen Bilimler	Türker	8
20	Erkek	48	Dr.Öğretim Üyesi	Fen Bilimler	Kamil	20

Tablo 2’de belirtildiği gibi katılımcıların 4’ü kadın, 16’sı erkektir. Katılımcıların 6’sı profesör, 4’ü doçent, 6’sı doktor öğretim üyesi, üç tanesi araştırma görevlisi ve bir tanesi de öğretim görevlisidir. Katılımcıların, 9’i fen bilimleri alanında, 11’si sosyal bilimler alanında çalışmaktadır. Meslek hayatında, en uzun katılımcı, 28 yıl en kısası ise 8 yıldır. En genç akademisyen 32 en yaşlı katılımcı ise 51 yaşındadır.

3.5. ARAŞTIRMADA KARŞILAŞILAN GÜÇLÜKLERİ

Araştırmanın yaşadığı bir takım güçlükler olmuştur. Yaşanan en önemli güçlük katılımcıların görüşmeyi kabul etmemeleri, görüşme esnasında ses kaydına aldırılmak istememeleri, fen bilimleri alanında çalışan katılımcılar sosyal bilimler alanından yapılan çalışmalarını küçümsemeleri, görüşme talebini anket olarak görmeleri gibi sebeplerden oluşmaktadır. Araştırmanın günlüğünde bulunan bazı olumsuz ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

- “İlk görüşmelerde; katılımcının verdiği cevap neden bu konuyu seçtin? Bence mülakat değil anket yap bu sorulara kimse cevap vermek istemez. Bu sorular bana göre çok ağır geldi o yüzden cevaplamak istemiyorum. Sen en iyisi niteli nicel çalışmaya döndür.”

- “Neden ses kaydı alıyorsun? ama ben ses kaydını açtırmak istemiyorum, ileri de ses kaydını bir yerlerde kullanmayacağını nereden bilebilirim.”
- “Çok vaktim yok ama danışman hocanı tanıyorum onun hatırına yardımcı olayım.”
- “Keşke katılımcı yapacağın kişilere soruları önceden verseydin en azından herkes ona göre kendine cevap bulurdu.”
- “Anket mi yapacağız şimdi? Araştırmacı gerekli açıklamayı yaptıktan sonra ses kaydını alması için izin istediğinde, ses kaydına pek sıcak bakmıyorum ama buraya kadar gelmişsin yine de yardımcı olayım. İleride bir sıkıntı olursa tezin kimin yaptığını danışmanın kimin olduğunu biliyoruz en azından...” gibi ifadeler söylemişlerdir.

3.6.VERİLERİN TOPLANMASI VE ANALİZİ

3.6.1. Veri Toplama Tekniği

Verilerin toplanma aşamasından önce araştırmacı tarafından nitel araştırma konusunda Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyoloji bölümünde alanında uzman bir hoca ile nitel çalışma ve veri toplama süreci hakkında bilgi edinilmiştir.

Araştırmanın verileri derinlemesine görüşme tekniği ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmada araştırmacı tarafından hazırlanmış yarı yapılandırılmış ve açık uçlu sorulardan oluşan görüşme formu hazırlanmıştır. Görüşmeler katılımcının iznine (EK 1), bağlı olarak ses kayıt cihazı ve not alma şekli ile elde edilmiştir. Görüşmelere geçmeden önce araştırmacı, görüşme yapacağı katılımcıları belirlemek için tez danışmanından ve Süleyman Demirel Üniversitesi İşletme bölümünden Profesör unvanında bir hocadan yardım almıştır. Liste belirlendikten sonra araştırmacı tarafından iletişime geçilen katılımcılar ile görüşme tarihi ve saati belirlenmiştir. Görüşmeyi kabul eden katılımcılar ile araştırmacı bir araya geldiğinde araştırmacı tarafından katılımcıya çalışmanın kapsam ve amacı detaylı bir şekilde açıklanmış ve görüşme formunda yer alan soruları açık ve anlaşılır şekilde doğru anda ifade edilerek daha verimli veri elde edilmiştir. Fakat görüşmeyi ret eden katılımcıların yerine de görüşme yapan katılımcılardan görüşme bitiminde katılımcı tarafından varsa itibarı zedelenmiş başka akademisyene yönlendirilmesi rica edilmiştir. Yani araştırma bir nevi amaçlı örnekleme yönteminden ölçüt örnekleme yöntemin yanında yine amaçlı örnekleme yöntemlerinden

biri olan kartopu örnekleme yöntemi ile araştırmanın verileri toplanmıştır. Görüşme sonunda katılımcıdan gerçek isminin kullanılmayacağı belirtilmiş ve bunun yerine kendi istediği bir kod isim varsa onun belirtilmesi rica edilmiştir. Bütün kod isimler katılımcılar tarafından belirlenmiştir. Ses kayıt cihazı ile toplanan veriler, Bilgisayar'a aktarılarak 119 sayfa, 37.045 sözcük elde edilmiştir.

3.6.2. Veri Toplama Formu

Araştırmacı katılımcıları belirlemeden önce yapılmış nitel çalışmalardan faydalanarak kendi tarafından oluşturduğu taslak soruları Süleyman Demirel Üniversitesinde İşletme bölümünde nitel alanda çalışma sergilemiş Profesör unvanında bir hoca ile tartışılmış ve yapılan görüşme sonunca sorular tekrar şekil almıştır. Soruların onayı için tez danışman hoca ile görüşme yapılmış ve soruların içeriği, çalışmanın amacına göre sorular revize edilmiştir. Veri toplama aşamasına geçilmeden önce soruların anlaşılabilirlik düzeyini tespit etmek için hazırlanan yarı yapılandırılmış ve açık uçlu soruları içeren bir görüşme formu (EK 2), 1 Profesör, 2 Öğretim Görevlisi ve doktorasını bitirmiş bir bilim uzmanı ile pilot uygulama yapılmış ve bazı sorularda düzeltmeler yapılmıştır. Asıl veri toplama aşamasına geçildiğinde, nitel alanda yüksek lisans ve doktora tezleri çıkartan uzman bir hoca ile yaklaşık 1 saat süren görüşmede tekrar sorular üzerine derinlemesine çalışma yapılmıştır. Tez danışman hoca ile görüşülerek görüşme sorularının onayı alınmış ve form son halini bulmuş. Aşağıda yer alan görüşme formunun içeriği belirtilmiştir.

1. Bir çalışan olarak, Akademik açıdan itibar deyince ne düşünüyorsunuz?

Sonda Soru: Akademisyenler açısından itibar ya da itibarsızlık kavramın belirleyicileri nelerdir?

2. Çalışan biri olarak itibar kazanmanın ya da itibar zedelenmesinin size göre sonuçları nelerdir?

Sonda Soru 1: İtibar kazanmanın sonuçları?

Sonda Soru 2: İtibar zedelenmesinin sonuçları?

3. Akademisyenler açısından itibar yönetimi konusunda önerileriniz nelerdir?

3.6.3.Verileri Toplama Süresi

Araştırmacı, 14 Mart tarihinde pilot görüşme ile sahaya çıkmıştır. Verilerin elde edilmesi yaklaşık üç ay kadar zaman almıştır. Tablo 3'e göre son görüşme tarihi ise, 27 Mayıs 2019'dur. En fazla görüşme süresi 1 saat 10 dakika 18 saniyedir. En kısa görüşme süresi ise 21 dakika 17 saniyedir.

Tablo 3. Veri Toplama Süresine Ait Bilgiler

KATILIMCI	TARİH	GÖRÜŞME SÜRESİ
Faruk Bey	22.03.2019	1:10:18
Alperen Bey	28.03.2019	35:59
Derya Hanım	03.04.2019	36:15
Kemal Bey	03.04.2019	39:23
İpek Hanım	04.04.2019	45:17
Ömer Bey	04.04.2019	28:36
Mustafa Bey	05.04.2019	30:47
Gül Hanım	05.04.2019	25:15
Recep Bey	09.04.2019	51:53
Menekşe Hanım	18.04.2019	36:20
Engin Bey	21.04.2019	37:55
İsmail Bey	14.05.2019	30:57
Berkay Bey	14.05.2019	30:03
Erdoğan Bey	15.05.2019	35:39
Ramazan Bey	22.05.2019	22:53
Halil Bey	23.05.2016	23:14
Taha Bey	24.05.2019	41:32
Emir Bey	24.05.2019	21:17
Türker Bey	27.05.2019	58:12
Kamil Bey	27.05.2019	21:59

3.6.4.Araştırmanın İnanırcılık- Tutarlılık ve Veri Analizi

İnanırcılığın ve tutarlılığın sağlanması yönünde atılan adımlar şu şekilde sıralanabilir.

1.Araştırma soruların hazırlanmasında başta danışman hoca olmak üzere nitel alanda çalışma sergilemiş İşletme ve Sağlık Yönetimi bölümlerinden birer Profesör hocalar ile görüşme yapılarak hazırlanmıştır.

2.Pilot görüşlerden sonra araştırma soruları tekrar tasarlanarak asıl görüşme formu elde edilmiştir.

- 2.Araştırma süresi boyunca görüşmeyi ret eden katılımcıların yerine yeni katılımcılar eklenmiş bu sebepten dolayı liste sürekli güncellenmiştir.
- 3.Veriler akademisyenlerin ofis odalarında yüz yüze derinlemesine görüşme yapılarak toplanmıştır.
- 4.Verilerin elde edilmesi yaklaşık üç ay kadar zaman almıştır. Başlangıç tarihi olarak 14.03.2019 bitiş tarihi ise, 27.05.2019'dur.
5. Daha önce oluşturulan kavramsal çerçeve ile elde edilen bulgular uyum göstermiştir.
- 6.Araştırmacı, araştırma süre boyunca uzman görüşü alarak ilerleme göstermiştir. Yani araştırma soruları, bulguların kavramsal çerçeve ile olan ilişkisi, elde edilen bulguların temalaştırması, verilerin yorumlanması ve araştırmaya ait birçok unsur araştırma ile ilişkisi olmayan dışarıdan uzman görüşü almıştır.
- 7.Elde edilen bulguların çıktısı alınarak ilk kodlama yapılmış, iki gün geçtikten sonra tekrar ikinci bir kodlama yapılmıştır. Kodlanan veriler alt tema ve üst tema kavramları oluşturulmuştur.
- 8.Kodlanan bulgular tema haline getirildikten sonra 1 Profesör, doktora tezini nitel alanda çalışmış 1 Dr. Öğr. Üyesi ve altı doktora öğrencisinden oluşan komitede kod-alt-üst tema tartışması yapılarak temalar son şeklini almıştır.
- 8.Son şeklini alan kod-alt tema -üst temalar danışman hoca ile tartışılmış verilerin tasnifi ve analizi için ve verilerin son şekli Nvivo 12 Plus programına aktarılmıştır.
- 9.Araştırma tematik analiz yöntemi ile analiz edilmiştir.
10. Toplanan veriler ayrıntılı olarak rapor edilmiştir.

Sadece üst temaların yer aldığı Nvivo 12 Plus'a ait proje görüntüsü aşağıda yer almaktadır.

Şekil 5. Araştırmanın Üst Temaları

The screenshot shows the Nvivo 12 Plus software interface. The ribbon at the top includes tabs for File, Home, Import, Create, Explore, and Share. The Nodes list is displayed in a table format with columns for Name, Files, References, and Cre. The nodes are organized into a hierarchy starting with 'İtibar ve Akademik İtibar'.

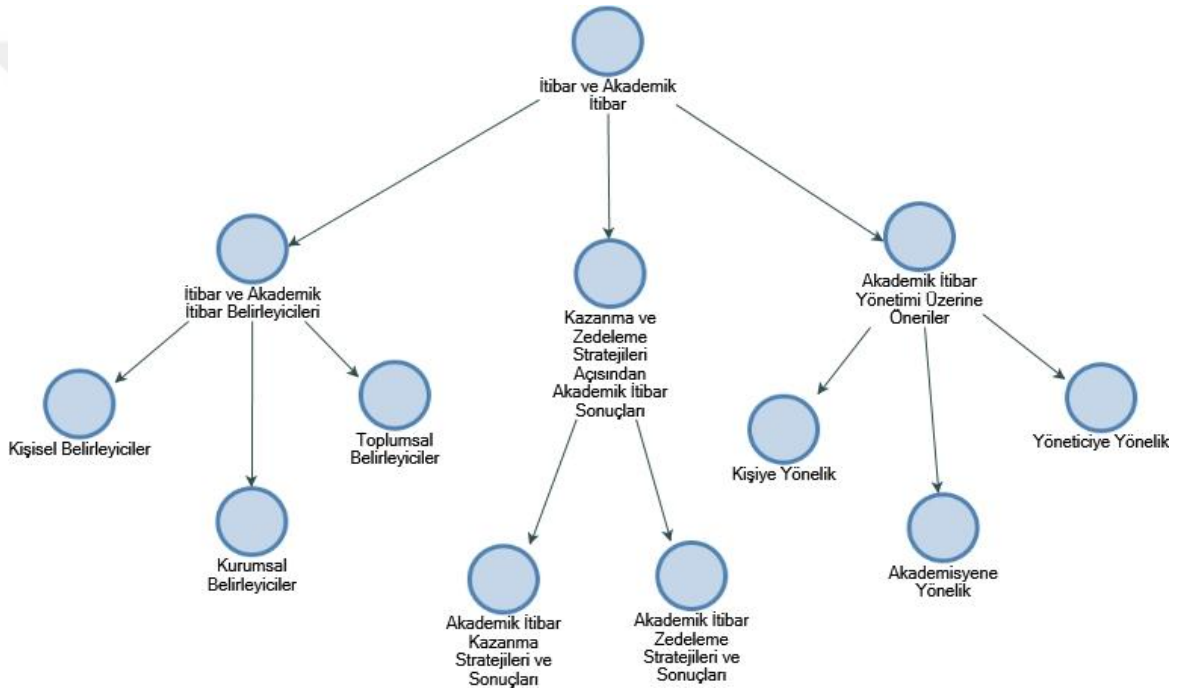
Name	Files	References	Cre
İtibar ve Akademik İtibar		0	0 06.:
Kazanma ve Zedeleme Stratejileri Açısından Akademik İtibar Sonuçları		0	0 06.:
Akademik İtibar Zedeleme Stratejileri ve Sonuçları		0	0 06.:
Akademik İtibar Kazanma Stratejileri ve Sonuçları		0	0 06.:
İtibar ve Akademik İtibar Belirleyicileri		0	0 06.:
Toplumsal Belirleyiciler		0	0 06.:
Kurumsal Belirleyiciler		0	0 06.:
Kişisel Belirleyiciler		0	0 06.:
Akademik İtibar Yönetimi Üzerine Öneriler		0	0 06.:
Yöneticiye Yönelik		0	0 06.:
Kişiye Yönelik		0	0 06.:
Akademiye Yönelik		0	0 06.:

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

BULGULAR

Bu bölümde araştırma süre boyunca yapılan görüşmelerden elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Üç ana soru üzerine elde edilen veriler kodlanarak ayrıntılı analize tabi tutulmuştur. Daha sonra bu kodlar yine ayrıntılı analizle belli temaların altına toplanmıştır. Bulgulara yönelik en genel üst sınıflandırma aşağıdaki kavram haritasında belirtilmiştir.

Şekil 6. Akademik İtibar Belirleyicileri, Sonuçları ve Önerilerine İlişkin Kavram Haritası



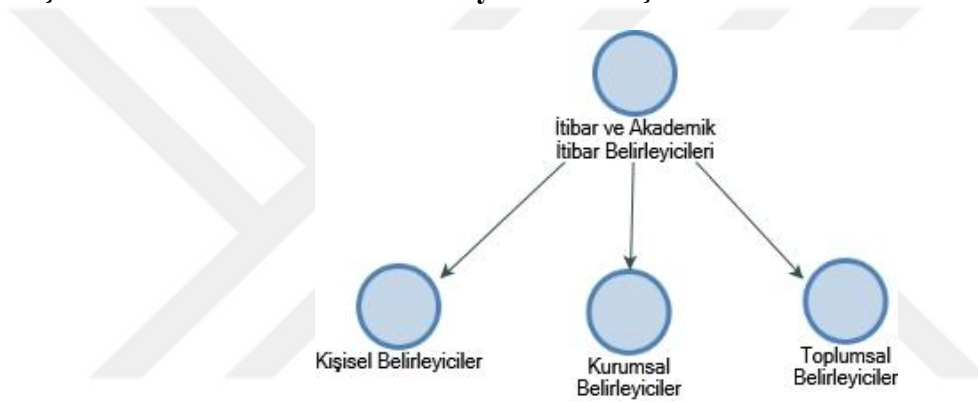
Şekil 6' da görüldüğü gibi itibar ve akademik itibar; belirleyicileri, kazanma ve zedeleme stratejileri açısından akademik itibar sonuçları ve akademik itibar yönetimi üzerine öneriler şeklinde üç ana temadan oluşmaktadır. Belirleyicileri kişisel, kurumsal ve toplumsal üç alt tema başlığından sonuçları itibar kazanma ve zedeleme şeklinde iki alt tema başlığından ve öneriler teması ise kişiyeye yönelik, akademisyene yönelik ve yöneticiye yönelik şeklinde üç alt tema başlıklarından oluşmaktadır.

4.1. İtibar ve Akademik İtibar Belirleyicilerine İlişkin Bulgular

İlk olarak katılımcılara yöneltilen akademik açıdan itibar deyince zihnimize ne çağrışıyor sorusuna verdikleri cevaplardan ve daha sonra katılımcıya, “akademik açıdan itibar kazanmanın ve zedelemesinin belirleyicileri nelerdir?”, sonda sorusu ile desteklenen araştırma sorusundan elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Akademisyenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda bulgular kodlanarak temalar oluşturulmuştur. Akademisyenlerin algıladıkları itibar ve akademik açıdan itibar konusunda düşünceleri doğrultusunda, itibar “kişisel belirleyiciler”, “kurumsal belirleyiciler” “toplumsal belirleyiciler”, şeklinde üç kategori oluşturulmuştur.

Şekil 7. Akademik İtibar Belirleyicilerine İlişkin Kavram Haritası

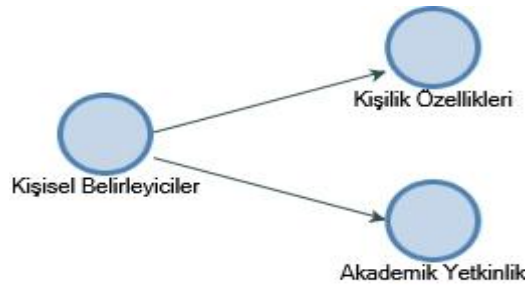


Şekil 7’ de görüldüğü gibi kişisel kurumsal ve toplumsal belirleyiciler şeklinde üç alt tema, akademik itibar belirleyicileri temasından birleştirilmiştir.

4.1.1. Kişisel Belirleyiciler

Kişi ile ilgili tema altında kişilik özellikleri ve akademik yetkinlik şeklinde iki alt tema ile desteklenmiştir.

Şekil 8. Kişisel Belirleyiciler Temasına Ait Kavramsal Harita



Şekil 8’ de görüldüğü gibi kişisel belirleyiciler teması akademik yetkinlik ve kişilik özellikleri temasından oluşmaktadır.

4.1.1.1.Kişilik Özellikleri

Akademik itibar deyince zihnimize ne çağırıyor?” ve Akademisyenler açısından “itibar ya da itibarsızlık kavramın belirleyicileri nelerdir? sorusunda verdikleri cevaplarda ilk olarak kişinin kişilik özellikleri tarafından oluşturulduğu bir itibar algısı olduklarını dile getirmişlerdir. Katılımcılar, kişisel özelliklerin belirleyicileri olarak “Güvenilir Olma”, “Güçlü Olma”, “Merhametli Olma”, “Öz Saygı” “Mütevazı Olma” şeklinde kodlardan oluşmaktadır Güvenilir olma kodu da kişinin “Tutarlı Olma”, “Sözünde Durma”, “Doğru ve Dürüst Olma”, “Emanete Sahip Çıkması” kodlarıyla desteklenmiştir.

➤ **Güvenilir Olma**

Katılımcılar, itibar algısında bir bireyin kişilik özelliğinde güvenilir biri olması için kişinin “Tutarlı Olması”, “Sözünde Durması”, “Emanete Sahip Çıkması”, “Doğru ve Dürüst Olması” şeklinde kodlara değinmişlerdir.

Güvenilir olma temasına ait temsili kodlar aşağıdaki gibidir:

*“Kişinin **Güvenilir olması**, İtibar deyince önce direk aklıma güvenilir olmak geldi.”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).Yine katılımcılardan Berkay Bey’de “Akademik açıdan itibar deyince, **mesleğinde güvenilir** bir kişi aklıma geliyor.” ifadesini kullanmıştır.(Berkay Bey, Prof. Dr. Fen Bilimler).*

“İtibar deyince zihnimde karşı tarafta oluşturulan güven duygusu geliyor. Size karşı duyulan güveni itibar olarak algılıyorum.”(İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

*“(…)bir akademisyenin tek başına yayın yapıyorsa başka bir kişinin o kişi ile çalışma istediği olmayabilir. Belki itibarının gördüğü saygının olmaması ile ilişkili olabilir. **Orada kişiye duyulan güven kişiye duyulan güvenilirlik vs. bu tarz şeyler de olabilir.**”(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).*

Katılımcılar verdikleri ifadelerde güvenilir bir kişinin tutarlı olması gerektiğini vurgulamışlardır. Bu koda ait ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

*“İtibar deyince, aslında **güvenilir olma çağırımı var, tutarlı olma çağırımı var. Tabi bunlar birbiri ile bağlantılı. Yani tutarlı olmadıkça güvenilirliğimiz zedeleniyor.**”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).*

Katılımcılardan Engin Bey akademik itibar konusunda akademisyenlerin söyledikleri ile yaptıkları arasında yakınlığı ve uzaklığa bağlı çağrışımıyla tutarlı olma temasına katkıda bulunmuştur: **“Bu da insanların söyledikleri ile yaptıkları arasında yakınlığı ve uzaklığı bağlı bence, siz neler söylüyorsunuz mesleğinize ilişkin, bunun nasıl yapacağına ilişkin ve kendiniz bunu nasıl icra ediyorsunuz. Bir hoca düşünelim diyor ki bence hocalar derslerine düzenli girmeli, düzenli çıkmalı diyor ama kendisi bunu yapmıyorsa ortada saygınlık diye bir şey kalmaz. Dolayısı ile itibarı olmaz. Söyledikleriniz ne, yaptıklarınız ne buna bağlıdır. İkisi birbirine ne kadar yakın ise itibarınızda, toplumda ki çevrenizde ki saygınlığınız da o kadar yüksek olacaktır.”**(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

Katılımcılardan Faruk Bey, kişinin sözünde durması güvenilir olma koduna katkıda bulunmuştur. Bu temayı şu sözleri ile ifade etmiştir: **“Mesela bireyin sözünde durması. Bu bir güvenilirlik olabilir. İşte mesela randevulara zamanında gitme olabilir, sözünde durmayı açmak için söylüyorum. Evet, daha önce şunu yapayım deyip yapmak olabilir.”** Yine aynı katılımcı itibarlı bir akademisyen düşündüğünde sözünde duran bir hocanın olması kanısındadır. Bunun için şu ifadeleri söylemiştir: **“İşte sözünde durmak dedik, İşte ne diyelim; Bir hocanın itibarı öğrencilerin nezdinde baktığımızda, ders programında dersi 10:05 yazıyorsa ve öğrencilerde bunu görüyor. Hoca hiçbir şey demese bile saat tam 10:05 de derse giriyorsa, işte öğrencilerin gözünden sözünde duran itibarlı bir hoca oluyor.”** (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler). Katılımcı Erdoğan Bey ise şu sözleri dile getirmiştir: **“(..yine hem öğrenciye hem akademik çalışanlara ve ya idari personellerin davranışlarında olabilir. Az da olsa zaman zaman insanların sosyal yönden idari arkadaşınız ya da akademik arkadaşınız sizden maddi yönde bir şey istiyor. İşte bir ay sonra vereceğim, iki ay sonra vereceğim diyor bakıyorsunuz bu çok basit bir şey ama o kişi sözünde durmayınca onu akademik unvanıyla bağdaştıramıyorsunuz.”** (Erdoğan Bey, Prof,Dr.,Fen Bilimler).

Katılımcılar itibarlı bir birey, yalan söylemeyen, doğru ve dürüst olan kişi güvenilir bir kişi olması üzerinde durmuşlardır. Güvenilir olmanın temsili kodu olan doğru ve dürüst olmaya, ait ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

“Yalan söylememek. Bu daha çok güvenilirliğe giriyor. Bununla ilgili hadis vardı aklıma geldi şimdi; tam metnini hatırlamasam da mesajı şu şekildedir: “Münafığın alameti üçtür;

konuştuğu zaman yalan söyler, söz verdiğiğinde sözünde durmaz, kendisine bir şey emanet edildiğinde hıyanet eder.” O zaman itibarlı insan, yalan söylemez.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“(...)yani yalan söyleyen hocayı düşünseniz ya, profesör olsa dahi akademik çalışmalarına şüphe ile bakarsanız o yüzden kişilik itibar ile bir bütün gibi. Mesela dedikodu yapan bir kişi iseniz, çok dedikodu yapıyorsanız ama çok da çalışıyorsanız ama işte buradan insanların hakkına giriyorsunuz. Hem kendinizi hak yemeyen bir yere konumlandırıyorsunuz ama dedikodu yaparak da o kişinin hakkını yemiş oluyorsunuz. Bunu yapan kişi ne kadar akademik çalışma ortaya koymuş olursa olsun şüphe ile yaklaşıyor.”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“Hem kişisel olarak hem de bilimsel çalışmalarında dürüstlük felsefesini savunan, kendi işini bilen ne yaptığını bilen başkalarına karışmayan, yalan yanlış çalışmalardan kaçınan kişi akademik açıdan benim gözümde itibarlı bir kişidir.”(Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

Katılımcı Berkay Bey kişinin açık ve dürüst olması ona itibar kazandıracaklarını şu sözler ile ifade etmiştir: *“Kişinin açık ve dürüstlük olması. Bu her konuda böyle. Aslında bu akademik hayatta çok fazla nokta var söylenecek çok konu var ama kısa ve net cevap vereyim dedim.”(Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).*

Katılımcılardan Faruk Bey, İtibarlı bir bireye bir bilgi, sır vb. verildiğinde hakkının vermesi gerektiğini dair şu ifadeler ile desteklemiştir: *“Münafığın alameti üçtür; konuştuğu zaman yalan söyler, söz verdiğiğinde sözünde durmaz, kendisine bir şey emanet edildiğinde hıyanet eder.” O zaman itibarlı insan, yalan söylemez, söz verdiği zaman sözünde durur, emanete sahip çıkar, emanete ihanet etmez. Yani kendisine herhangi bilgi vs. emanet edildiği zaman bunun hakkını vereceği(...) evet bu da güvenirlikle bağlantılı, evet ben ona güveniyorum. İtibar deyince bu tür şeyler aklıma geliyor.(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).*

İtibarlı bir kişi güçlü olmalıdır diyen katılımcı bu kod için şu ifadeleri söylemiştir:

“Kişinin benim gözümde itibarlı olması her anlamda güçlü ve dik duran bir birey geliyor aklıma.”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

Genel olarak itibarlı bir kişinin de akademik açıdan itibarlı bir hocanın da merhamet duygusunun olması gerektiğinin kanısında olan katılımcı Engin Bey bu ifadelerini söyle dile getirmiştir:

“Mesleki alanda, özel hayatta, arkadaşlık ilişkilerinde olabilir. Şöyle diyelim mesela merhametli olması lazım bir insanın ama biz işte idarecilik yapıyorsun diyelim ve önüne geçen her fırsatta merhametten uzak davranışlar sergiliyorsen ortaya itibarsızlık çıkar.(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

Yaptığı şeylerde kendini bilen, açık açık kendine itiraf eden içsesini dinleyen kişi kendi öz saygınlığını koruduğuna dair katılımcı Engin Bey şu sözleri ile ifade etmiştir:

*“(...)dolayısı ile insanların sahip çıkabileceğimiz ve uygulayabileceğimiz prensiplerimiz olması gerek. Bunları çok yukarıda belirlersek çok tutturamıyoruz. Tutturamadığımız için de hem kendi içimiz de kendimize dair **öz saygınlığımız zarar görüyor**, kendi bilinçaltımızda öyle olmadığını biliyoruz aslında başkası bize o ne kadar dürüst biri, saygın biri dese de biz içerde bunun böyle olmadığını biliyoruz. **Dolayısı da o da kendimize yabancılaşmamıza sebep oluyor.**”(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).*

Katılımcılardan Alperen Bey kişinin özsaygılı olması kendine güvenmesi kişinin itibarını arttıracığının kanısındaki sözleri ise şu şekildedir:

*“**Kişinin kendisine olan saygınlığı ve özgüvenin yüksek olmalıdır.** Önce kişi kendine saygı duyacak ve öz güven olacak ki, doğru ve ahlaklı yaptığını bilecek ki karşı taraftan saygı duyulmasını bekleyecektir ki bu itibar açısından.” “(...)itibarsızlık durumu ortaya çıkar. **Yani kişi kendisine saygın olmazsa, kendine olan güveni kaybederse, insanlar karşısında değerinin düştüğünü hissetmesi çok kötü bir durum.**”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).*

Katılımcı Ömer Bey kişinin mütevazı olması ona itibar kazandıracağını şu sözler ile ifade etmiştir: *“**Bence mütevazı insanların daha çok itibar edildiğini düşünüyorum. Akademisyenlikte de böyle.** Eğer akademisyen mütevazı değil ama saygı duyuluyor bence bir yere kadar oluyor. İnsanlar zorunluluktan dolayı itibar ediyorlar. Belli bir süre sonra o bitiyor...”*(Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

Kişilik özelliklerine ait diğer kodlamalar;

Katılımcılardan Faruk Bey, Engin Bey ve İpek Hanım kişilik özelliklerin itibar belirleyici olduğunu şu sözler ile ifade etmiştir:

*“Benim nazarımda şöyle hayal ediyorum yani, itibarlı bir akademisyen gözümün önüne geliyor, bunun bu itibarı kazanmasında etkili olan faktörler nedir diye düşünüyorum. **Bir tanesi; kişilik, mizaç, karakter olarak düşünüyorum. Kişinin akademisyenden bağımsız ama akademik ortama da yansıyan bir belirleyici kişiliği var.** Eğer kişiler karakterli ise, tutarlı ise itibarlı olabiliyor.”*(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

*“**İtibar kazanma da bence kişinin kendi yapısı ile bir şey bence, siz ne kadar dürüst olursanız, ahlaklı, düzgün çalışıyorsanız, hak yemiyorsanız...**”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).*

*“(...)kimisi de hep uzlaşmadan yana. **Böyle olduğunda da onun itibarı zaman için de kritik bir noktaya gelmektedir.** Kendi gözlemimi söyleyeyim. Günlük hayatta herkes iyidir. Merhaba abi nasılsın, nasıl gidiyor gel bir çay içelim çoluk çocuk nasıl falan filan. Bunu yeni tanıştığın biri ile de ya bilirsin. Ben 20 yıl çalışma hayatımda şunu görüyorum. Bir insan iyi mi? Bunun sorusu 20 yılda iki ve ya üç defa test ediliyor. Kritik bir alan geldiğin de*

kişi uzlaşmadan yana değil mi, çözümden yana mı yoksa kendi çıkarı için bölümden kavga çıkmasını göze alıyor mu bence önemli olan o...” (Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

4.1.1.2. Akademik Yetkinlik

Kişinin aldığı eğitim düzeyi itibarını etkileyen bir faktör olduğunu ilişkin temalar şu şekilde belirlenmiştir. “Eğitim Gördüğü Üniversite ve Eğitim Alt Yapısı”, “Yabancı Dil Bilgisi”, “Kendini Güncel Tutma”, “Danışmanlığındaki Öğrenci Sayısı”, “Araştırma Beceri Düzeyi”, “Akademi Birikim ve Özgün Olma” şeklinde altı kodda toplanmıştır.

➤ *Eğitim Gördüğü Üniversite ve Eğitim Alt Yapısı*

Kişinin lisans eğitimi bireyin akademik hayatında bir itibar belirleyicisi olduğunu söyleyen katılımcı Faruk Bey aşağıda verdikleri sözler ile bu temaya katkı sağlamıştır.

“Akademik olarak bakıyoruz ya, bu da kişinin eğitim gördüğü üniversite etkiliyor mu? Evet. Bazen de olumsuz etkileyebiliyor. Şöyle, diyelim ki adam Türkiye de en iyi itibarlı üniversite hangisi? İşte ODTÜ’den örnek verecek olursak ya da Boğaziçi diyelim. Ben Boğaziçi’nden mezun olsam ve ikide bir ben Boğaziçi’nden mezunum desem ve milleti küçümsem bu sefer itibar kazandıran faktör, ya işte adam Boğaziçili ama yaptığı davranışlara bak hiç yakışıyor mu diye tam tersi etki de yaratabiliyor, itibarı zedeleyiciyi faktörde olabiliyor.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

Bir akademisyenin eğitim alt yapısı yani yüksek lisansını, doktorasını nerede yaptığı da bir itibar belirleyici etken olduğunu dile getiren katılımcı Faruk Bey şu ifadesi ile eğitim alt yapısı temasına katkı sağlamıştır:

“(..).Kişinin eğitim alt yapısı etkileyebilir. Yani çok etkili mi bilmiyorum ama mesela tanımadığınız iki adam koysalar önünüze, Ahmet ve Mehmet olsun. Ahmet işte Niğde Üniversitesinde doktora yapmış biri olsa, Mehmet’te İngiltere de Oxford’da doktora yapmış birisi olsa, Sizin gözünüz de hangisi daha çok itibarlı birisi olur. Oxford’da doktora yapmış birisi değil mi? Demek ki burada kişiden bağımsız olarak dışsal bir takım faktörler kişinin itibarını etkileyebiliyor.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ *Yabancı Dil Bilgisi*

Yine bir başka belirleyici etken ise akademisyen yabancı dil bilmeli diyen Faruk Bey şu sözleri söylemiştir: *“Başka bir etkileyici faktör ise yabancı dil. İtibarı hep şöyle düşün yani, bir kişi var cv sinden İngilizce Arapça biliyor yazıyor. Başka birinin cv sinde orta düzeyde Almanca biliyor diye yazıyor diyelim ki haliyse iyi bir İngilizce bilen birisi akademik açıdan değerli bir etken olduğu için ne oluyor belirleyici etken oluyor.”*(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Kendini Güncel Tutma**

İtibarlı bir akademisyen kendini sürekli güncel tutması gerek diyen katılımcı Gül Hanım şu sözleri söylemiştir: “Eğitim ayağından bakarsak, eğitim ve öğretim hayatını layığı ile getiremediğiniz zaman, **İçeriğiniz güncelleştiremediğiniz zaman, hala 20 yıl önce kitabı anlattıysanız, bu öğrenciler için kötü bir durum ve öğrencilerin gözünde itibarsız olabilirsiniz. Siz kendiniz geliştiremediğinizde güncel kalmadığınız da akademi de itibarsızlaşırınız bence. Aynı şekil de yayınlarınızı da güncellemezseniz, dolayısı dünya durmuyor, durmadıkça da sizde durmamanız sürekli çalışmanız kendinizi geliştirmemiz gerekmektedir.**” (Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Danışmanlığındaki Öğrenci Sayısı**

Bir akademisyenin itibar belirleyicisi lisansüstü öğrenci sayısı ile belirlenebilir diyen katılımcı Mustafa Bey şu sözü ile bu temaya destek olmuştur: “(...)bir başka faktör **danışmanlığında olan öğrencisi sayısı gibi, bu da itibarlı olma diyebiliriz.**” (Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Araştırma Beceri Düzeyi**

Yine katılımcı Faruk Bey, kişinin yani akademisyenin araştırma becerisi olması itibarını artıran bir etken olduğu dile getiren sözleri şunlardır: “(...) **araştırma becerisi. Eğer ben TÜBİTAK projesi yapıyorsam işte ne bileyim özgün fikirler koyuyorsam bu da belirleyici olabilir.**” (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Akademi Birikim ve Özgün Olma**

Katılımcılardan Ömer Bey akademisyenlerde her şeyden önce bilginin dolu olması onu her hâlükârda itibarlı bir birey yapacaktır demiştir. Şu sözleri ile bu temaya daha da bir açıklık kazandırmıştır:

“İtibarın da en büyük belirleyicisi doluluk bence yani akademik açıdan doluluk diyebiliriz. Bir adam gerçekten ne kadar dolu ise, projesi, bilgisi, yayınları dersleri vs.ne kadar dolu ise o adamı sevmeyenler bile itibar edebiliyor. Kişilik özellikleri sevmese bile yaptığı çalışmalardan dolayı kuvvetli ise ona itibar ediyorlar. Bence 1.sırada akademik doluluk...” (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

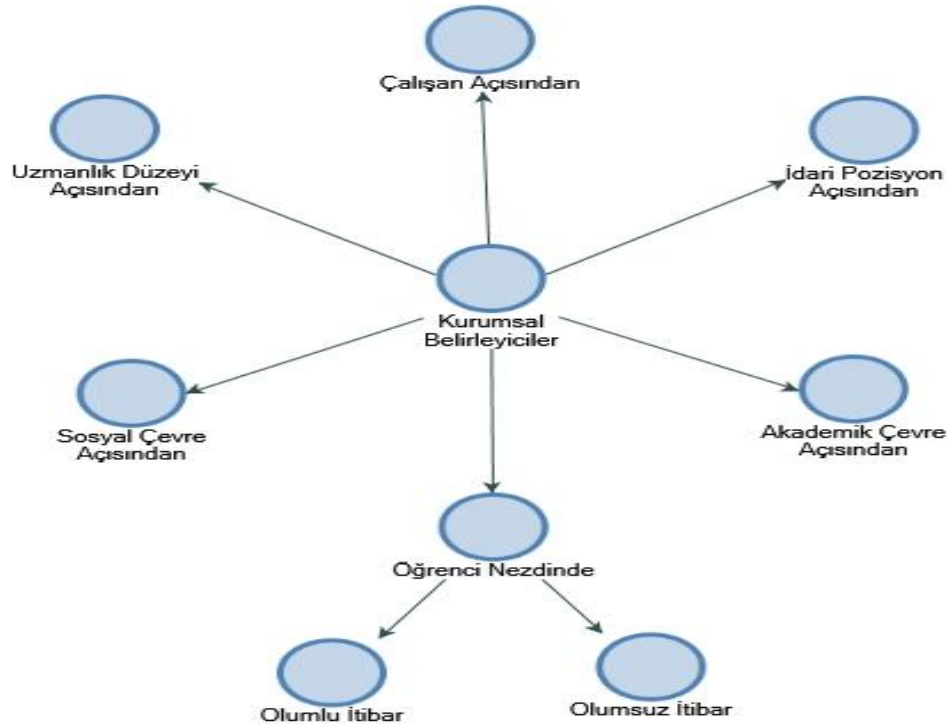
Katılımcı Kemal Bey ise bu tema için şu ifadeyi kullanmıştır: “**Akademik ortamda yapılan çalışmaların getirdiği bilgi ister istemez o kişinin itibarını da artırmış oluyor. Örneğin, burada bir hocamız var çok kızarlar ederler ama takdir de ederler.**”

Çok zor insandır, ilkeleri vardır onlardan vazgeçmeden öğrencilere empoze ediyor ama genelle de de başarıyor.”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler). Katılımcılardan Derya Hanım da şu sözleri dile getirmiştir: “Bir konuda fikrinizi belirttiğinizde kimsenin size şüpheli gözler ile bakmadığı zaman itibarlı olduğunuzu yani **bilgisine güvenilen, bagajı dolu kişilerde şüphe duyulmaz**. Mesela ben bir konu da fikrimi beğen ettiğim zaman kimse şüphe duymuyorsa itibarlı bir kişiyim demektir.”(Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler). Akademik örgütlerde itibar belirleyici etkenlerden bir tanesi de özgünlük diyen katılımcı Faruk Bey şu sözleri söylemiştir: “**Başka bir faktör ise özgünlüktür. Akademisyenlikte özgünlük çok önemli yani sıradanlıktan, alışla gelmişlikten özgün orijinal düşünebilen akademisyenler arasında itibarlı olarak düşünabiliyoruz. Akademisyenler yeni şeyleri merak etme, yenilik oluşturma, yeni yeni kavramlar keşfetme, bunları modelleme vb. Entellektüel alanda farklı olabilmek itibarın belirleyicileri olarak sayabiliriz.**”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

4.1.2. Kurumsal Belirleyiciler

Akademik itibarın kurumsal belirleyicileri, “Öğrenci Nezdinde”, “Çalışanlar Açısından”, “Uzmanlık Düzeyi Açısından”, “İdari Pozisyon Açısından”, “Akademi Çevre Açısından” ve “Sosyal Çevre Açısından” şeklinde altı alt temadan oluşmaktadır.

Şekil 9. Kurumsal Belirleyicilere İlişkin Kavram Haritası

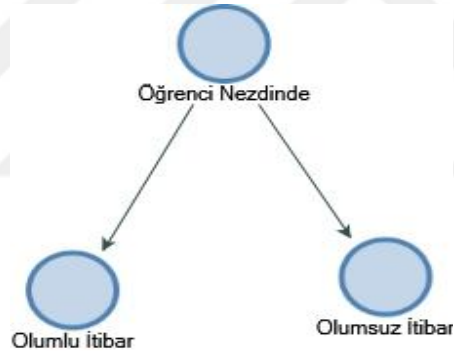


Şekil 9’da görüldüğü gibi kurumsal belirleyiciler teması, çalışan açısından, uzmanlık düzeyi açısından, idari pozisyon açısından, akademik çevre açısından, sosyal çevre açısından ve öğrenci nezdinde şeklinde altı alt temadan oluşmaktadır. Öğrenci nezdinde teması ise olumlu ve olumsuz itibar temalarından oluşmuştur.

4.1.2.1.Öğrenci Nezdinde

Öğrencinin gözünde akademisyenin itibarı; öğrenci nezdinde olumlu itibar ve öğrenci nezdinde olumsuz itibar şeklinde iki alt temada toplanmıştır. Olumlu itibar temasına ait alt kodlar, “Mentörlük Yapma”, “Mezuniyet Sonrası İletişim Düzeyi”, “Kendi Çocuğu Gibi Görme Durumu”, “İstihdam Durumu”, “Not Verme Durumu” şeklinde iken, olumsuz itibar temasına ait alt kodlar ise “Kendini Beğenmişlik Düzeyi”, “Adillik Düzeyi”, “İstismar Düzeyi”, “Seviyesiz İlişki Düzeyi”, “Tutum ve Davranış Boyutların Değişme Durumu” dur.

Şekil 10. Öğrenci Nezdinde İtibar Kavram Haritası



Şekil 10’da görüldüğü gibi öğrenci nezdinden teması olumlu itibar ve olumsuz itibardan oluşmuştur.

4.1.2.1.1.Olumlu İtibar

Bu temaya destek alt temaları ise şu şekildedir; “Mentörlük Yapma”, “Mezuniyet Sonrası İletişim Düzeyi”, “Kendi Çocuğu Gibi Görme Durumu”, “İstihdam Durumu”, “Not Verme Durumu” dur.

➤ *Mentörlük Yapma*

Katılımcılar, öğrencilerin gözünde itibarlı bir akademisyen algısını öğrenciye rol model olma, hedef koyma ve yol gösterme gibi ifadelerde bulunmuşlardır.

Katılımcılardan Gül Hanım öğrencilerin geleceğini şekillendirmede akademisyenlere bir görev düşmek olduğunu, öğrencilere rol model olarak mentörlük yapma temasına destek olmuştur: *“İçerisinde eğitim barındırdığı için ülke bazında görev üstlendiğini düşünüyorum. İlkokul, ortaokul ve liseden gelen öğrencilerin geleceğini şekillendirme de özellikle akademisyenlerin bu öğrencilere karşı rol model olabileceğini düşünüyorum...”*(Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler). Katılımcılardan Erdoğan Bey şu sözleri ile bu temaya destek olmuştur: *“(...)neticede siz öğrencilerin gözünde birer örneksiniz, ki yarın burada sizin yanında kalabilir, akademisyen olabilir ve çalışma arkadaşını olabilir.”*(Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

Akademik açıdan itibar öğrenciye vizyon olma, gelişmesinde katkı sağlama, onlara ufuk kazandırma gibi çağrışımlarla bu temaya destek olmuşlardır:

“Akademik itibarı deyince, öğrenciler tarafından bir itibar olduğunu düşünüyorum. Hocanın ders anlatımı, öğrencilere vizyon yüklemesi, öğrencilere gelişme karşı katkı açısından birinci düzeyde itibar olarak ifade edebiliriz.”(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Öğrencilerin gözünde ise onlara bir ufuk kazandırman lazım. Geleceğine yönelik bir yönlendirme yapabilmen lazım, sadece onlara ders anlatım, kurum bilgi vermek dışında hayata hazırlamak hem sosyal olarak hayata hazırlamak hem de akademik olarak hayata hazırlamak gerekir.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Mezuniyet Sonrası İletişim Düzeyi**

Öğrenciler hocanın itibarını okurken anlamayabiliyorlar, mezun olduktan sonra iş hayatına atılınca değerli ve kıymetli hoca atfını yapabiliyorlar diyen katılımcılar bu temaya destek veren sözleriyle şu ifadelere yer vermişlerdir: *“(...)girdiği ders döneminde hatta ders dönemi bittiğinde de yani mezun olduklarında da bu saygının devam etmesi gibi. Kendimden örnek verecek olursak, yaklaşık 6 yıl önce derse girdiğim bir öğrenciden mail aldım hocam bu bir proje yapıyorum, ya hocam bu konuda size danışmak istedim doğru yön vereceğinize inanıyorum dedi. Bu şekilde sürekli olarak gelen mailler olunca size verilen değeri görmüş oluyorsunuz.”*(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

Katılımcılardan Erdoğan Bey, Mustafa Bey ev İpek Hanım bu temaya destek için aşağıdaki sözleri dile getirmiştir:

“Çalışma hayatına atıldığı zaman sizi hatırlıyor. Duyuyoruz bazen işte o hoca beş para etmezdi diyebiliyorlar. İtibarını kötü niyetle kullanıyor bu bazen maddi yönde de oluyor,

bazen çıkar için de olabiliyordu. Dolayısı ile öğrenci açısından da itibarı es geçmemek gerek. Yıllar sonra ya evet o hoca iyiydi, dersini veriyordu, Bazen de ders yapılmaması öğrencinin hoşuna gider **ama mezun olduktan sonra** mesela yaparı hayrına yapmayı da kötü yönde ele alıyorlar.”(Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“Bence akademisyenlik para ile ölçülebilen bir meslek değil **öğrencinin yıllar sonra ya geri dönüş yapıp hocam sizin emeklerinizle bu noktalara geldik demesi bile, iyi ki bunları öğrettiniz demeniz falan mutluluk paha biçilemez.**”(Mustafa Bey, Dr.Öğr., Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Ne kadar öğrenci yetiştirirseniz saygınlığınız öğrenci nazarında artar, onları yetiştirip düşünseniz ya farklı farklı üniversiteler de hoca olduklarını ne güzel. **Bana geliyorlar mezun ettiğim öğrenciler işte özel sektöre girmiş vs. hocam okuttuğunuz kitaplardan faydasını gördüm sağ olun diyorlar. İstanbul’a gidiyorum işte sosyal medyadan görüyorlar ve beni evlerine davet ediyorlar, işte bu bir itibardır.** Ya da bir yerde karşılaştığım zaman bu huysuz hoca ya da hani sert olmak, katı olmak, sizin çok iyi hoca olduğunuzu göstermez. Öğrenci size kızabilir siz onu zorladığınız da ama inanın işe girdiğinde öğrendiği bilgiler, onların işine yaradıkça o zaman sizin değeriniz ortaya çıkıyor. İşte o zaman itibar odur.”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Kendi Çocuğu Gibi Görme Durumu**

Öğrencilerin hepsini, kendi çocuğumuz gibi yaklaşmak öğrencinin gözünde hocayı itibarlı yaratabilir diyen katılımcı Erdoğan Bey aşağıdaki sözleri ile bu temaya destek olmuştur:

“Eğitim yönünden baktığımda ise, bir ayırım yapmadan onlara eşit davranmak, onlara yardımcı olmak. **Onların kendi çocuğun gibi davranabilmek.** Öğrenciler için liyakat ta kendi çocuğum gibi görüyorum hepsini, benim çocuğum burada olsa ben nasıl ders anlatırım gibi. Samimiyetimle şunu söyleyebilirim ki benim evladım testlerde dikkat eksikliği vardı. Zaman zaman sınavlarda bakın şu soruyu iyi okuyun, oyun var, dikkat edin falan diyorum yani.”(Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ **İstihdam Durumu**

Bir akademisyen mezun olan öğrencisine iş imkânı bulursa öğrencinin gözünde hoca itibarlı bir kişi olmaktadır diyen katılımcı Türker Bey bu tema için şu sözleri ile katkı sağlamıştır: “**(...)ne kadar öğrencilere sağladığınız istihdam ederseniz, bakın ben öğrencilerime sahip çıkıyorum, istihdam ediyorum diyebilmek bence önemli bir itibar kaynağıdır.** Örneğin bir hocası bir öğrenciyi kadroya aldı diyelim, öğrenci onun farkına varmayabilir, yansıtılmaya bilir ama başka bir hocasının odasına gittiği zaman ya işte bak **bizim Türker’e kadroyu aldık diyebilir.** Başkalarının gözünde kendi itibarını arttırmak isteyebilir. Kendi itibarını toplumda arttırmaya çalışır insanlar. Mesela ben kendimden örnek vereyim, alanımla ilgili olarak sektörle iç içeyiz işte bazı fabrikaları müdürlerini tanıyoruz vs. işte o zaman diyoruz ki yeni mezun olacak öğrencilerimiz var yardımcı olur musunuz, **onlara göre iş imkânı var mıdır diye..** İşte birini sokuyorum işe

diyelim ki aylar geçti diyelim ben öğrencilerimle teknik gezi yapmak istiyorum, ilk önce kimi arıyorum. Zamanında fabrikaya yerleştirdiğim öğrencimi arıyorum demi gezi yapacağım bana yardımcı olur musun diye. Yapmış olduğum o iyiliğin bilinçaltında karşılığını istiyorum. İkinci de gittiğimizde hürmet, hoş beş ile karşılanırsın. Başka fabrikadalar da yani tanımadığın yerler de bu böyle olmaz. **İşte diğer teknik geziye götürdüğüm öğrenciler de diyor ki aa bak işte bu da öğrencisiymiş Türker hoca işe sokmuş işe ne güzel bizi de yardımcı olur diye söylemlerde bulunmalı beni itibarlı olarak görmeleri demek. Ben orada itibar gördüm.**”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

➤ Not Verme Durumu

Öğrencinin gözünde itibarlı bir hoca olmak istersen öğrenciye yüksek not verirsen itibarın artar diyen katılımcılar aşağıdaki sözleri söylemişlerdir: **“(..)*bir de not vererek te itibarınızı arttırabilirsiniz ama o da çok doğru bir davranış değil yani. Bütün sınıfa bol not verebilirsiniz sizi severler, değer verirler ama ilerleyen zamanlarda çok farklı şeyler olabilir ama...*”** (İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).Katılımcı Halil Bey de bu tema için şu cümleyi ifade etmiştir: **“Öğrencinin gözünde de hocanın bir itibarı vardır, İşte sınavlarda iyi bir not verdiğinde öğrenci evet o esnada anlık mutlu olabilir beki ama mezun olduktan sonra ise onu daha net anlayabilir. Belki o esnada öğrencinin gözünde hocası itibarlıdır ama iş hayatına başlayınca ya işte bu hoca da bize bir şey öğretmemiş diyerek kötü de anabilir.”**(Halil Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

Akademik açıdan itibar kavramında diğer etken öğrencilerin gözündeki itibar algısının olumlu düşüncelere yer veren katılımcıların ifadeleri aşağıda belirtilmiştir:

“Akademik açıdan itibar deyince burada var olma sebebimiz öğrenciler, Öğrenciler tarafından saygı duyulma, değer görülme ve sevgi beslemesi itibarlı bir hocanız demektir.”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“Akademisyen olmak, öğrenciye dönük kısmı var. Öğrenciye dönük olan eğitim ve öğretim de ne kadar başarılı bir hoca olursanız, öğrencinin öğrenme tatmini(...)”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Bir hocanın itibarı öğrencilerin nezrinde baktığımızda, ders programında dersi 10:05 yazıyorsa ve öğrencilerde bunu görüyor. Hoca hiçbir şey demese bile saat tam 10:05 de derse giriyorsa, işte öğrencilerin gözünden hoca itibar kazanıyor. Tam vaktinde gelen bir hoca imajı oluşuyor.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

4.1.2.1.2. Olumsuz İtibar

Bu temayı destekleyen alt temalar şunlardır: “Kendini Beğenmişlik Düzeyi”, “Adillik Düzeyi”, “İstismar Düzeyi”, “Seviyesiz İlişki Düzeyi”, “Tutum ve Davranış Boyutların Değişme Durumu” dur.

➤ *Kendini Beğenmişlik Düzeyi*

Egolu tavır özellikle öğrenciler açısından hocanın kendisini soğutması, öğrenciler gözünden itibarsızlaştıran bir etken olduğunu ifade eden katılımcıların söylemleri aşağıda belirtilmiştir:

“Öğrenciye yaklaşım bu sadece öğretme olarak değil de, insanı yaklaşım olarak tepeden bakmamak yani eğer öyle bakarsanız karşı taraf sizden bir şey almaya kapatıyor.”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler),

(...)Öğrencilere tepeden bakmak olabilir bu maalesef akademisyenler bir haslık ne yazık ki. Hepimizde var yani öz eleştiri olarak söylüyorum. Akademisyenlerin bu hali öğrencileri çok itiyor. Öğrencileri dinlediğim zaman da öğrencileri itiyor bu durum. Bence bir itibar kaybı.”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“(..)hocalar zaten hep tepeden bakar, işte hep ütöpik açıklamalar yaparlar. Bunlar gerçek hayatla bağdaşmazlar bu da itibarsızlaştırır.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ *Adillik Düzeyi*

Akademisyende adalet sistemin dengeli dağılmasından hem öğrencilerin nazarında hem de diğer hocaların nazarında hoca itibarsızlaşabiliyor, diyerek adalet çağrısından doğan bu temaya katılımcılar şu sözleri ile destek olmuşlardır:

“(..)asistanlara, öğrencilere yaklaşımı. İşte başarı notu vermesi, derecelendirmesi noktasında da önemli bir konu. Bazı hocalar görüyorum ki asistanlara hak etmediği şekilde daha yüksek derecede değer verebiliyor. Çalışan hak eden insanlara ise bu yakınlığı göstermiyor. Bu da benim gözümdeki itibarı zedelenmiş oluyor.”(Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler). “(...)eğitim yönünden bakıldığında öğrencilere ayırım yapmadan eşit davranmak gerek.”(Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ *İstismar Düzeyi*

Akademik örgütlerde, istismar etme konusunda daha çok öğrencilerin emek ve zaman istismarına vurgu yapan katılımcı Faruk Bey şu sözleri ile dile getirmiştir:

“Örnek vermek gerekirse, ben öğrencilere anket yaptırıyorum, işte çalıştırıyorum, işte ödeviniz tam deyip not verip geçiyorum, ama o öğrencilerin yaptıkları emekleri üzerinden bilimsel çalışma üretiyorum, sonra başkasının hakkı başkasının emeğiyle kendim menfaate dönüştürmüş oluyorum. Bunu birisi duyduğu zaman, birisi gördüğü zaman, ya da böyle birisi

anlatıldığım zamana itibarı ne olacaktır, zedelenecektir diye düşünüyoruz.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Seviyesiz İlişki Düzeyi**

Bir akademisyenin öğrencilerle seviyesiniz ilişkisi öğrencilerin gözünde itibarsızlaştırabilir diyen katılımcı Kamil Bey şu ifadeleri söylemiştir: **“Öğrenci ile seviyesini koruyamaması farklı boyutlarda görüşmeler yapması Farklı düşünceleri öğrenci üzerinde uyguluyorsan tamamen itibarsızlaşsın. Toplumunun kabul etmedi davranışları öğrencine sergileme itibarını kaybettirebilir.”**(Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler).

➤ **Tutum ve Davranış Boyutların Değişme Durumu**

Mustafa Bey’in şu sözleri ile bu temaya destek olmuştur: **“(…)öğrencilerin size karşı tutum ve davranışları farklılaşabilir. Örneğin bana öğrenciler diyor ki hocam sizden kalsak bile size kıyamıyoruz neden çünkü yapmamız gereken şeyi biliyoruz. Fakülde olan bir olayı söyleyeyim öğrenci geliyor hocaya karşı hocam siz bunları sormam dediğiniz yerden sormuşsunuz hocada ben size o konular da çalışın dedim demiş, öğrenci de hocam şu soruyu siz cevaplamışınız demiş bakalım cevaplayabileceğiniz diye hatta tartışma falan olmuş buradan öğrencinin gözünde itibarsızlaşmış olabilirsiniz.”**(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

4.1.2.2.Çalışan Açısından

Akademik itibar deyince, kurumdaki diğer çalışanların gözünden hocanın itibarlı ya da itibarsız bir kişi şeklini alabilmektedir. İdari personel, diğer akademisyenler ve diğer çalışanların gözünde hocanın veya itibarsız olarak anılması bu temayı oluşturmuştur. Bu temaya ait ilgili temsili kodlar aşağıda belirtilmiştir:

“Akademik örgütler için yine çalışanlar arasında belki birbirini kandırmamak, yalan söylememek, arkadan konuşmamak buna da çok önemli. İnsanlar birinin arkasından konuştu zaman hepimizin hoşuna gider ama bu aslında şöyle de düşünür bazı insanlar bu başkasının hakkında benimle konuştuğuna göre muhtemelen başkasına da benim hakkımda konuşur diye bir algı oluşuyor bu da insanın itibarını zedeleyebilir. Bundan dolayı akademik ortamlarda dedikodu yapmama, arkadan iş çevirmeme...”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“Akademik örgütlerde itibar konusunda memurlar, diğer akademisyenler tarafından saygı duyulması, değer verilmesi, sevilmesi itibarlı bir hoca olduğunuzu gösterir.”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“Kendi açımdan bakacak olursam, yaptığım çalışmalara, yaptığım faaliyetlere, projelere vs. bunlara çalışma ortamında saygı duyulması olarak düşünüyorum, ya da işte kişinin yaptığı makaleler, bilimsel çalışmalara saygı duyulması olarak düşünüyorum. Her yapılan çalışma önemlidir. Çünkü vakit harcıyor. Yapılan çalışma, iyi de olsa kötü de olsa çevresi açısından saygı duyulmalıdır diye düşünüyorum. Eğer saygı gösterilmezse de o kişinin itibarsızlaştıracağını düşünüyorum.”(Emir Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

4.1.2.3. Uzmanlık Düzeyi Açısından

Akademik itibar deyince ne düşünüyorsunuz sorunda katılımcıların gelen cevaplardan bir tanesi de akademisyen birinin alanı iyi bilmesi, yaptığı işi bilmesi, öğrencilere bilgi aktarabilmesi, lisansüstü öğrenci yetiştirebilme, yaptığı bilimsel çalışmalar gibi çağrışımlardan oluşan bu tema akademisyenin itibarını arttıracak ya da azaltacaktır.

➤ **Eğitimde Kullandığı Yöntem**

Akademik örgütte kişinin eğitim metodolojisi önemli olduğunu vurgu yapan katılımcı Faruk Bey şu sözleri ile bu temaya destek olmuştur: ***“(..).Açacak olursak eğitim metodolojisi yani insanlara aktarırken kullandığım metodoloji olabilir. Akademisyen ne yapar, öğrencilere bilgi aktarır, mesele ben burada iyi bir bilgi aktaran hoca isem hayliyle itibarım artmış olacak.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).*** Katılımcılardan Recep Bey de şu sözleri belirtmiştir: ***“Aktarma noktasında herkesin yetenekleri farklı tabi ama bu hususta da bir gayretin bir çabanın olması gerek. Daha iyi nasıl ders verebilirim bunun yollarının aranması, bence itibara hizmet edecek unsurlardır diye düşünüyorum. Tabi bir de hocanın işini ciddi yapması, ciddi olması, samimi ve düzgün yapması gerekir.”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).***

“Hoca, bilgisini öğrenciye karşı aktarabiliyorsa öğrencinin gözünde ki değer olarak da ifade edebiliriz. Hoca çok bilgili ve bunu yansıtabiliyorsa, zaten öğrencinin gözünde çok itibarlı olabiliyor. Diyelim ki hoca yansıtamıyor bu seferde öğrencinin gözünde çok da itibarlı olmuyor.”(Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“(..).geçtiğimiz dönem de hocalarımızı hep değerlendirmişizdir. Kimisi vardır zor kişidir, karakter olarak sert mizaçlıdır ama bilgisi ile ders işleyiş tarzı ile iyidir ve öğrencide pozitif fark yaratıyordur. O zaman öğrenci de zor kişiliği rağmen hocasını seviyor... burada öğrenci ile hoca arasında bilginin aktarılması. Elinden gelenin en iyi şekilde yapması, eğer bunu yapıyorsa zaten problem yok.”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).

➤ Öğrenci Yetiştirme Kapasitesi

İtibarlı bir akademisyen iyi bir öğrenci yetiştir hem alan olarak hem de topluma faydalı bir birey olması için hocalarının üzerine düşen bir görev vardır diyen katılımcılar şu sözleri ile bu temaya katkı sağlamışlardır:

“Lisans boyutunda mutlaka evet kendini güncelleyen, öğrencileri tarafından sevilen sayılan. Yüksek lisans ve doktora aşamasında gerçekten öğrenci yetiştiren bence önemli şeylerden bir tanesi.”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“(…)diğer bir konu öğrenci yetiştirme, yetiştirdiğimiz öğrenciler, iyi bir meslek elemanı, iyi bir öğrenci ya da iyi bir insan olarak yetiştirirsek bu da bir krater benim için.”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

“(…)davranış, bilgi, öğrenci yetiştirme, kendisin ve öğrencilerin çalışkanlığı ile oluyor itibar olarak...”(Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler).

“(…)gelişmekte olan bir ülkeyiz insan kalitesinin yukarıya çekilmesi gerek. Niteliklerin artırılması gerek. Buradan şu geliyor, bize emanet edilen bu gençleri 18-22 yaş gençleri iyi yetiştirmemiz lazım. Bu yetiştirme de görgü kurallarından tut da mesleki alana kadar davranış kalıbını her şeyi kapsıyor.”(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).Katılımcılardan Türker Bey de şu ifadeleri söylemişti: “Yetirdiğiniz insanlar sizin için birer itibar kaynağıdır. Yüksek Lisans, doktora öğrencileriniz ve bunları yerleştirdiğiniz...”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

➤ Bilimsel Yayın Sayısı

Bazı akademisyenler itibarı nicelik olarak sayılan şeyler ile bağlantılı olduğunu dile getirmişlerdir. Bu bağlantılar akademisyenin yaptığı çalışmalar, makale sayıları, üstlendiği proje sayısı, aldığı atıf sayısı yani ürettiği mahsuller olarak değerlendirmişlerdir. Katılımcıların ifadeleri aşağıda belirtilmiştir:

Bu temaya ait kodlamalar aşağıdaki ifadeler ile belirtilmiştir:

“Akademi de yayın sayısı da bir itibar meselesidir ha sadece yayın sayısı mı değil sayısı da ve kalitesi de olacak. Bu dijital çağda okuma azaldığı için kimin eseri ne kadar kaliteli bilmiyoruz. Dolayısı ile nicelik daha öne geçmiş durumda ama bununda bir normal var yılda 17 tane yayın yapmış duyuyoruz falan işte bu itibarı arttırmıyor, tam aksine itibarı azaltıcı bir şey çünkü yılda 17 yayın demek 3 haftada bir makale yazıyor demek.”(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“Türk akademik sitem de genellikle şu var her şeyi sayı ile ölçme olarak bakıyoruz. Ama dünya buna bakmıyor.”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

“Akademide insanların itibarı ne kadar çok yayını var, ne kadar çok projesi var, ne kadar çok unvanı var gibi nicel kriterden yola çıkarak insanlar itibar kazanıyor. Ne kadar çok çalışmanız varsa itibarlıdır, ne kadar idari göreviniz varsa da vb. o kadar da itibarlıdır.”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

“Akademik açıdan; ilki siz yaptığınız çalışmalardan eserlerden **atıf alıyorsa, kaynak olarak kullanıyorsa, bu akademik camiada itibarınızı gösterir.**”(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Bilimsel Yayın Kalitesi**

Bu koda ilişkin katılımcıların ifadeleri aşağıda belirtilmiştir.

“Akademi de yayın sayısı da bir itibar meselesidir ha sadece yayın sayısı mı değil sayısı da ve **kalitesi de olacak.** Bu dijital çağda okuma azaldığı için kimin eseri ne kadar kaliteli bilmiyoruz. Dolayısı ile nicelik daha öne geçmiş durumda ama bununda bir normal var yılda 17 tane yayın yapmış duyuyoruz falan işte bu itibarı arttırmıyor, tam aksine itibarı azaltıcı bir şey çünkü yılda 17 yayın demek 3 haftada bir makale yazıyor demek. Bu da kaliteli bir şey yapmadığın göstergesidir. **Evet, sayı önemli ama kaliteli de olması gerek.**”(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“İtibarlı olmam için benim insanlara kanıtlamış olmam lazım. **Çok yayın yerine kaliteli olması kanısındayız.** İnsanlar bu işi bilir, kaliteli yayın yapıyor, bu konuda uzman budur, elit insan gözlemine oluşturabiliyorsan itibarlısındır.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“Akademik açıdan itibar deyince, özellikle **akademin içinde yaptığımız çalışmaların kalitesi...**”(Halil Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

“hem kaliteli bir yayın hem de sayı ya bakmamız gerek. Kaç tane yaptığımız da önemli **o kaç tanesinin de kaliteli yaptığımız da önemli.** Genellikle şöyle söylem oluyor, kalite önemli sayı değil falan ama sayı da önemli kalite de önemli benim için. Çalışmaların belli bir süreci var konudan konuya, çalışmadan çalışmaya bu değişebilir. Elde ki imkânlara, finans olanaklara göre değişmektedir. **Ama bir çalışmanın yapılabileceği belli işte bu süre zarfında en uygun en, kaliteli olarak yapılmasıdır.**”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

“**Akademik itibar ettiğim kişilerin yayınların kalitesi,** bilgisinden emin olduğum kişilerdir.”(Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“Akademik çalışmalarda başarılı olma, bunu hani doğru niceliksel yani rakamsal olarak değer olarak değil yani ne kadar çok üretirsen o kadar çok iyisindir anlamında değil, **nitelikse olarak yani ne kadar kaliteli işler yapıldığı biraz bununla alakalı görüyorum.**”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

Akademik örgütlerde akademisyenin itibarlı olmasını belirleyen en büyük etken akademik olarak yaptığı çalışmalar, ürettikleri, ortaya koydukları kaliteli yayınlar, çalışmalar vs. diyen katılımcıların vermiş oldukları cevaplar aşağıda belirtilmiştir:

Katılımcılardan Gül Hanım akademik itibarda bilime katkı sunabilme çağrışımı ile nitel olarak şu sözleri ile destek olmuştur: “**Araştırmanın zenginliği araştırmanın içeriğinin geniş olması evrensel boyutta tüm dünya ya katkı sağlaması. Bence akademisyen olarak itibar kazanmanın ön şartı evrensel olarak bilime kattı sunması gerektiğini**

düşünüyorum.”(Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler). Katılımcılardan Mustafa Bey ise şu söylemi dile getirmiştir: “**meslektaşlar arasında jüri olarak tezlere katılımı bununla beraber meslektaşlarla iletişimi, projelere çağırmaları, danışmaları vb. konularda...**”(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Akademik itibarın göstergesi ise, saygınlığının atıflarından algılayabilirim eserleri açısından, yaptığı akademik çalışmaların fazlalığı kongreler vs. olsun. Bu tarz konular olabilir.”(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Yine profesyonel bakıyorum bu duruma. SSCI yayın sayısı, atıf sayısı, çünkü tanımadığım bir hocanın açtığı zaman yayınlarına bakarım, kaliteli dergilerde mi yayınlanmış mı? İçerik olarak uluslararası olmayabilir ama kalitelidir yayın, kabul görmüştür, atıf sayısı fazladır o zaman derim ki itibarlı bir hoca.”(Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“(…)daha sonra yapılan çalışmaların niteliği yani kalitesi önemli. İtibar konusunda mesleki başarının özellikle akademisyenler arasında olumlu yönde etki olduğunu düşünüyorum...”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi).

“Eldeki somut şeyler, yani ne bunlar kitap, makale, sunumlar vs. yurt içi ve dışı sempozyumlar falan.”(Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi).

“İtibar kazanmamız için önce yaptığımız işi iyi yapmamız gerek, bizim mesleğimiz de iki tane özü var. Ülkenin sorunlu alanlar diye tanımladığımız yerlerde çalışmalar yapıp bir şeyler üretilmesi, işte sorunlu alan dediğimiz zaman ekonomik açıdan düşünürsek, bizim sorunlar şeker hastalığı gibi. Şimdi bazı şeyler vardır sürekli tekrar eder şeker hastalığı gibi en küçük bir şeyi kaçırsın biraz fazla yemek yiyin tekrar ortaya çıkar. Enflasyon, işsizlik, büyüme, yoksulluk, ne kadar sorun arsa böyle bir şey. Dünyanın hiçbir ülkesinde tam olarak çözülmüş değil hata çözdük bitti diyemiyoruz. Bu sorunlarda sürekli tekrarlanıyor. Bir akademisyen ise iktisatçı ise bu alanda çalışmalar yapmak ve bir şeyler söylemek yapabiliyorsak... Birinci ayağı budur. Ülkemizin daha iyi hale gelmesi için üzerimize düşeni yapmak...”(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“(…)bilmedikleri zaman Abs’ye Pbs’ye bakar, İşte hangi yayınları varmış, ne proje yapmış işte hangi organizasyonlar da bulunmuş diye bakar ve o zaman der ki, ha işte bu kişi buymuş Türker buymuş der. İlk bakışta nicel konu ya bakarlar.(…)başka bir belirleyici ise insanların yapmış oldukları çalışmalara yapılan atıflar. Atıflar bence özellikle fen bilimleri bilmiyorum sosyal bilimlerde de böyledir ama inanılmaz itibar belirleyici bence. Çok atıf alması kişinin çalışmasını ne kadar önemli olduğunun göstergesi ki başka insanlarda buna ne kadar değer verdiğinin göstergesi olduğunu düşünüyorum.”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

➤ **Etik İhlal Düzeyi**

Akademisyenler çalışmalarını, işlerini etik kural çerçevesinde yaparsa saygınlığa erişir diyen katılımcılar şu sözleri ifade etmişlerdir:

“(…)çalışmalarını bilimsel etik kurallar çerçevesinde yapan, yayınlattığı çalışmaları yine etik kurallar boyunda yayınlatan. Örneğin, yeni dergiler de kendi çalışmalarımı düşündüm hep 10 sene, 20 sene sonrasını düşünmüşüm. Benim için önemli olan ha kesinlikle

eksiklerimiz hatalarımız vardır akademik açıdan ama bilimsel etik ve kurallar çerçevesinde güvenilir, sistematik çerçevede doğru tutarlı çalışma yapmak ve yine doğru tutarlı yerlerde yayınlamak.”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“Etik kurallara aykırı davranmak çok önemli. Bir akademisyen yaptığı çalışmalar da etik beyana dikkat etmedi, uymadı işte itibarsızlaşmasına sebep oluyor.”(Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

*“(..)**hep sizin emin adımlarla ilerlemeniz gerekiyor ama o ahlaklı kriket etik çerçevesinde olmanız lazım.** Hani akademik etik nedir diye burada düşünmek gerekiyor ama burada şöyle bir nokta var ki çağımız da sosyal medyanın sık kullanılması, insanların özel yaşamı ve iş yaşamını ile iç içe geçmiş olması, Sosyal medyadan dolayı insanları itibarsızlaştırmak ta çok kolay olabiliyor. Hani çamur at izi kalsın, bunu yapıyorlar ama gerçekten siz sistematik ve dürüst giderseniz, **etik olursanız, doğru olursanız attıkları çamur uğraşsınız ama o çamuru temizlersiniz.**”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).*

*“(..)**Mesela ben sizi kaynak gösteriyorum diyelim siz de o kaynağı doğru dürüst kaynak göstermediğiniz için siz de ben de bir suç ortaklığı yapmış oluyoruz. Bunlarla ilgili etik kurullar var, iyice değerlendirmeden kesin hükümlü de olmamak gereklidir.**”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).*

Son zamanlara popüler olan paralı dergilerde yayın yapan akademisyenler çalışma sayılarını arttırmak için para verip, yayın yaptırması akademik ortamda itibar sarsıcı bir konusu olması nedeniyle akademik çalışmaların nitelik alt temasın yer almıştır. Katılımcı Berkay Bey aşağıdaki sözleri ile bu temaya destek olmuştur: *“(..)**bilimsel çalışmalarından söyleyebiliriz ha her insanın değer yargıları farklıdır ama o kişiyi tanıyorsam ve yaptığı çalışmaları görüyorsam makaleler, dergiler falan az çok bilgi sahibi olabilirim. Mesela yayınlar bazı makaleler çok uzun ve yorucu süreç gerektiriyor. İşte o yayınları görürsem hakkında daha itibarlı yargısı oluşturabilirim. Bazı dergilerde var ki çok kolay son yıllarda moda olan **paralı dergiler var ve ya çok kolay kabul edilebilen onlarda olanlar ben de itibarı sarstırıyor.**”(Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).*** Paralı dergilerde yayın yapmak bir itibar kaybettirici etken diyen katılımcı Halil Bey bu tema için şunları söylemiştir: *“(..)**Parasız, kaliteli dergilerde yayın yapmak itibarlı bir kavram bence ama işte bazı dergiler var bin doları veriyorsunuz, bir ayda basıyor yayını. Hani bu kesinlikle bir itibarsızlıktır.**”(Halil Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).*

Akademisyenler çalışmalarını yaparken nicel olarak daha çok görülmesi için çalışmalarını bölerek yapıyorlar buda onlara itibar kaybettiriyor diyen katılımcılar şu ifadelere yer vermişlerdir: *“(..)**yayınlar ya da bölerek yayın yapıyorlar. Mesela bir konu var işte onu 2'ye, 3'e bölerek sayıca farklı yayın çıkartmaya çalışıyor ki***

yapıyorlar da. İşte bir yayın iken part 1, part 2, part 3 gibi yayın çıkartıyorlar. Zaten bakınca anlaşıyor. **Bu bunun devamı niteliğin anlıyorsunuz. Bu da bir itibarsızlık oluşturuyor**” (Halil Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler). Katılımcı Taha Bey de şu sözleri söylemiştir: “(...)bunun yanında akademik suç olarak geçen aşırma, kopyalama, çoğaltma, dilimleme hatta kendi yayından bile kopyalama vs. gibi çalışma yapmak suç. Tüm bunlar normal hırsızlık nasılsa, akademide de öyle. Bunlar tamamen yüzde yüz itibar zedeleyici konular” (Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

Akademik örgütlerde fikir çok önemli bir unsurdur. Birisi başkasının fikrini kendi fikriymiş gibi çalışma yapması ortamın itibarsızlaştırmasına neden olacağını dile getiren katılımcı Berkay Bey bu tema için şu ifadeleri kullanmışlardır: **“Benim uzman olduğum bildiğim bir konuda merak uyandıran konu gidiyor işte benim öğrencilerimden ya da ders notlarımdan bilgi çıkartabiliyor ve kendi orijinal fikriymiş gibi dışarıya sunabiliyor. Bu da insanların gözünde itibar kaybı oluyor, Bu tip şeyler yaşadım mesela benim uzman olduğum konu, işte doktora tezinden falan uluslararası yayın yaptığım bir konuda bu konularda hiçbir çalışması olmayan insanların benden veya etrafımdan öğrenerek bu konuya girmeleri. Benim gözümde çok büyük itibar kaybı.”**(Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

Katılımcılardan Halil Bey akademisyenlerde fikir, bilgi, proje çalmayı itibarsızlaştırmaktadır diyen ifadesi aşağıda verilmiştir: **“(...)birbirinin projesinin fikrini çalma. Siz bir arkadaşınızla sohbet esnasında şöyle bir düşüncem, fikrim var diyorsunuz. Birkaç ay sonra kendisi proje olarak vermiş. Bu da itibarsızlık oluşturuyor. Proje demek sana maddi imkân demek, TÜBİTAK işte uluslararası destekler olabiliyor. Maddi anlamda daha çok imkân olduğu için.**(Halil Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

Derya Hanım akademik örgütte yayınlarda katkısı olmadan isminin geçmesi bir itibarsızlık demiştir. Bu tema için şu sözleri dile getirmiştir: **“(...)işte yurt dışından yeni gelen iki doktorasını bitirmiş arkadaşların biri mikrocu, biri makrocu katkı olmadan yayınlarında birbirinin isimlerini yazması. Benim gözümde nasıl itibarsızlaşır bir akademisyen hiçbir katkısı olmadan isimlerinin yazılması.”**(Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

Akademik örgütte en belirgin itibar zedeleyici etken çalışmalarda intihal olayı diyen katılımcılar bu tema için aşağıdaki ifadelere yer vermişlerdir:

“İtibarsızlığın belirleyicisi olarak akademik intihal gibi, bu tarz konularda da ilgili şeyler akademik itibarın düştüğü gibi, Hakkında yapılan faaliyetler yapılan soruşturmalar bunula alakalı...”(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Yapmış olduğunuz çalışmalar intihaller belirleyici olabilir. Akademisyen intihale tebessüm etmişse bundan sonra da yapmış olduğu çalışmalarda güven kaybı olacaktır. Bazen oluyor masa başından yayınlar falan gerçi sosyal bilimlerde bu yayın ama fen bilimlerinde sahaya çıkıp laboratuvarlarda deneyler yapmak zorundasınız, arazilerde geçmek zorundasınız. İşte buradan veri elde edip yayına dökerseniz bu ortaya çıkarsa tabi ortaya çıkmazsa da bir sıkıntı yok ama ortaya çıkarsa itibarınız kaybolur.”(İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“Mesela bilimsel çalışmalarda intihal kısmı. Yani benim elime birçok makale geliyor, kişiyi hiç tanımıyorum, aynı zaman da dergi editörüymüm. Makalesine bakıyorum hep kopyala yapıştır yapmış dışarıdan alıntılarla, o kişinin benim gözümde ki itibarı anında sıfıra iniyor. Ha daha sonra o kişilerle bir yerde denk geliyor, tanışıyoruz falan ha işte o kişi bu kopyala yapıştır yapan kişi diyorum. İşte hayat tarzı budur diye bir fikrim oluşuyor. Bu yüzden, işte intihal yapan kişinin itibarı yerle bir oluyor.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“(...)Ha bilimsel çalışmada intihal durumu var, ama her kişi bunu yapmaz yani herkesi aynı kefeye koymamak gerek. Ha yapan varsa da, bunu da ayrı bir statüde düşünülebilir. Bunun da gerek hukuki süreçleri, gerekse onu akademisyenlik açısında düşüldüğünde tabi bunu her hâlükârda itibarsızlaştıracak ama bunu da göz ardı etmemek lazım.”(Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimler).

“(...)diğerlerinden bir tanesi İntihal olabilir. Zaten makaleler de tezlerde sık sık karşılıyoruz. İşte siz bir tez yazıyorsunuz, YÖK’teki tezlerini örnek alıyorsunuz oradan kopyala yapıştır yapıyorsunuz. İtibar olarak olan insanların alanlarına göre intihal oranları önemli bir itibar belirleyicisi olmaktadır.”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

“İntihal olayı var mesela. İnsanın yaptığı çalışmalar itibarını arttırırken de itibarını zedeleyebilir. Yaptığı çalışma, konu, bilim çevresinin neler yaptığını değerlendirme şansı vardır, eğer bu anlaşırda daha da kötü bir durum.”(Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler).

Örneğin, ünlü bir hoca var Türkiye çapında herkesçe bilinen, bu hocanın bir kitabı var kitabı inceledim falan sonra literatürde gezerken Amerikan bir hocanın kitabı gözüme çarptı bu hocanın ki ile aynı tarihe baktım kitap 1968 yılında basılmış falan fotoğrafları içindekiler yazılar her şey aynı neredeyse. Dedim ki neden böyle bir şey yaptı. Sonra bu hoca hakkında düşüncelerim değişmişti mesela. Akademik anlamda intihal gibi bazen bazı makaleler bu makalelerle anlatım biçimi var, orada mesele orijinalin atfını yapmamıştır. Yani mesela diyelim ki liderlik, strateji liderlik üzerine atf yapacak köken olarak ilk çalışan kişinin kaynağına atf yapmıyor fakat başka kişilere yapıyor ben burada diyorum ki himm çalışmayı yapmak için yapmış yani. Özenli çalışmamış.” (Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Akademik çalışmaların kalitesi, intihal dediğimiz en büyük suç. Kendisinde olmasa bile izleri varsa onun çokta makbul olmadığı görüşler olabilir.”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).

İntihalli yayın, paralı dergilerde yayın. Mesela buna bir örnek olarak ODTÜ de iki tane profesör hoca ikisi de işinde profesyonel çalışıyor. Hocalarında bir tanesi diğerinin tüm

yayınlarını indirip, işte intihal oranına, paralı dergiler de yayın yapmasına vs. bakmış bir itibarlı üniversite de sayılı iki hoca birbirinin itibarını zedelemek için bu şekilde profesyonelce bir iş yapmıştı. Hatta iki kişinin yaptığı yani şöyle ben senin yaptığın yayına adımı yazıyorum, sonra ben yaptığım yayına senin adını yazıyorum neden yayın sayımız artması için işte bu bir itibarsızlıktır. ODTÜ İktisat iki hoca birbirine girdi, biri araştırıyor dergileri nerede basmış diye, bir tane dergi var paralı SSCI diye, oradan bakarken başka bir itibarlı hocanın da yayını var ona da çamur gitti.” (Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“İntihal en çok belirgin. Hiç kimsenin suçlanmak istemediği bir şeydir bence. Hem onur kırıcı bir şey hem de mesleği de yapmaya engel olarak bir şey.” (Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Bazen de başka birileri başka hocanın intihal kısmını araştırdığı görüp, duyduğumuz için çok tuhaf konu ama tabii ki de intihal kısmı itibarı zedeleyen kısımdır. Yani hani sen beş paragrafı unutmuş olabilirsin ama sen beş sayfayı unutmuş olamazsın demi...” (Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Bir tanesini söyleyeyim, gündeme gelen işte etik problemler. Yayınlar esnasında başkasının eserlerini atf yapmadan almak yani intihal bu bariz net ki ölümcül hata. Bir başkası da bunu daha çok gençlerde görüyoruz. Onlar daha sabırsızlar işte bir konuyu öğrenmeden, anlamadan eser yazmak eğilimi var. Bu da çok itibarsızlaştırıcı bir durum. Çünkü o alanı bilen birisi açtığı zaman eseri, orda sizin kullandığınız yanlış bir kavram sizin itibarınızı yerle bir eder. Geçenlerde gördüğüm bir yayında büyüme teorisi, kalkınma teorisi diye yazılmış ve kalkınma teorisi, büyüme teorisi diye yazılmış. Şimdi şöyle düşün bir yemek kitabı yazmış birisi, işte et yemekleri, sebze yemekleri diye ayırmış. Taze fasulyeyi et yemeklerine yazmış, tas kebabını da sebze yemeklerine yazmış. Bunu bilmeyen birisi ayırt edemez ama yemek konusunda uzman birisi bunu görebilir. Kitabı okumaz bile.” (Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“Yayınların kalitesizliği, paralı dergilerde yayın yapılması, başka bir yerden araklama intihal yapma...” (Halil Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

➤ **Görevini Layıkıyla Yapma**

Bir akademisyenin sorumlulukları vardır ve bu sorumlulukları yerine getiriyorsa itibarlıdır diyen Kamil Bey şu cümlesi ile bu temaya katkı sağlamıştır: **“Sorumluluklarını yerine getirmeyen bir akademisyen benim gözümde itibarını yitiriyor. Akademisyenin üç temel görevi var. 1. Lisans eğitimleri, yüksek lisans ve doktora eğitimleri, projeler bilim dünyasına sokmak. Bunlar akademisyenin itibarını kazandıran şeyler.” (Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler).**

Uzmanlık Düzeyi Açısından temasına ait diğer temsili kodlar aşağıda belirtilmiştir:

“Akademik camiada bilgi düzeyini de ekleyebiliriz. İtibar dediğimiz zamana ister istemez insanların nezdinde akademisyen deyince ortaya çıkan bir profil var, o profili doldurmak için de yetkin olmak, bilgili olmak itibarı artırır. Yani alanı ile ilgili yetkinlik..ve bilgi

düzeyi vesilesi akademik anlamda olabilir. Bu şekilde akademik örgütlerde itibarı ifade edebilir.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“(…)çevrenin ne düşündükleri değil artık da bence **akademisyen itibarı deyince direk olarak ürettikleri olarak algılıyorum.**” (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“(…)çünkü yapılan işte ne kadar iyiyse, usta diye kabul edirsiniz bu normal bir işte. Akademik olarak da normal bir işten fark yok sadece zihin emek isteyen bir durumdur. Eğer sen kalıcı, ileride de geçerliliği olan, başkaları tarafından da aa ne kadar güzel hiç böyle düşünmektik diyorsa, **hım bak bu kişi bunu biliyor uzmanı olmuş diye çevresinde ya da sosyal ortamda saygınlığı artıyor. Bilgisine olan güven artıyor bu da itibar dediğimiz şeye karşılık geliyor.**”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).

“**Akademisyen itibarı deyince işin uzmanı olması gerek bence ki algı yani iş kalitesi ile kişilik kalitesi ayrılıyor burada. O kişiyi çok sevmem, o kişinin her dediğine itibar etmem anlamına gelmez. Bilgisine tam ve şüphe duymazsam akademisyenlikte itibar ben de oluşur.** Soruyu sorup, tam cevabını alıp sorgulayamıyorsam, bu doğru muydu ya demiyorsam tam olarak ben de akademik itibarı sağlamış demektir.”(Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“Hem eğitim yönünde hem araştırma yönünde yapmış oldukları araştırmaların güncelliğinin yanında **bilginin doğruluğunun da olması benim aklıma o geliyor. Verilerin doğru bir şekilde elde edilmesi ve onları da bilimsel bir yayına dönüştürülürken de doğru bir şekilde yapılması.** Hani bazen de verilerin sahte işte, intihal gibi olaylar vs. bazen de deney sonuçları atıyorum yüz çıktı ama makaleye uygun diye yüzbeş olarak alıyorsun mesela. Onu değiştirme olabilir, itibarsızlık noktasında...”(Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“**Akademik çevrede bilimsel noktada sıkıştıkları zaman sana başvurmaları, itibarlı olduğunu gösterir. Bu bilimsel olabilir, sosyal yaşantıda da olabilir. Bu sana itibar etiklerinde, sana güvendiklerinde bundan dolayı senin fikrini önemsedikleri gösterir.** İnsanlar bir konuda fikir danışıyorsa, nicel olarak değilse nitel olarak çok iyi olduğunu gösterir. Ben istatistik çalışıyorum bana istatistik olarak bir şeyler soruyorlarsa, ben bin tane yayın yapsam da gelip bana kimse bir şey sormuyorsa benim zaten burada çok bir itibarım yoktur zaten.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“Akademisyenlerin, **bilimsel çalışmaların güvenilirliği aklıma geliyor. Eğer itibarlı bir akademisyen iseniz bilimsel çalışmalarınıza ve yeterliliğinize karşı insanlar güvenir.** Yapmış olduğunuz bilimsel çalışmalar onların arkası sorgulanmayan değerlerdir ve hemen anında kabul görür.”(İsmail Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

Akademisyenler çalışma yapmazsa, üretemezse, proje ortaya koyamazsa itibarsızlaşırlar diyen katılımcı Derya Hanım bu tema için şu sözleri dile getirmiştir:

“**İtibarsızlık belirleyicileri, yayını az olması, çalışmıyor olması ya da etrafınızda insanlar var son bir yılı sıfır yayın ile kapanlar var. Şimdi şöyle söyleyeyim yaşça ileri hoca vardır yayın yapmıyordur ama o itibarsız değildir. Ama biz gençlerin yayın yapmaması, bazı hocalar kendileri çalışır. Bazıları birlikte çalışır işte bazıları asistanları ve doktora öğrencilerini sitilasyon eder.**”(Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“**Bilimsel öngörüleriniz de yerini bulmazsa. Bir problem var mesela bu problemleri çözmek için öneriler getiriyorsunuz. Sizin getirmiş olduğunuz öneriler problemi çözümüyor. Bir sonra aşamada problemle karşılaşan insanlar size gelmeyeceklerdir. Gelmemesinin**

sebebi sizin itibarınızın ilk olayda zedelenmiş olmasıdır.”(İsmail Bey, Prof .Dr., Fen Bilimler).

Katılımcı Halil Bey ise bazen imkânların kısıtlı olmasından dolayı itibarsızlık görebilirsiniz demiştir. Şu ifadeleri dile getirmiştir:

“(...)bilim değil, filim yapıyoruz diye bir hoca hep der. Fen bilimleri olunca imkânlar kısıtlı olabiliyor. Özellikle yurt dışını gören hocalar, burada pek bir şey yapılmasını görüyor. Biz burada tek bir deney için kırkı kırk yarıp yapmaya çalışırken, yurt dışında adam koca laboratuvarının anahtarını verdi. İşte hocam tüp bitti dedik, iki saat içinde yeni tüp geldi. Burada olsa 3 ay ihaleye çıkıyorsun, uğraşıyorsun vs. oluyor. Çok da aşırını istediğimiz gibi bilim yapamıyoruz. Özellikle bilim dünyasının dışında bakınca işte, bizim üniversitenin, Türkiye’nin dışında bakınca adam düşünüyor çünkü sen bu kar yıl bu kadar yayın yapıyorsun, işte boş oturdun gibi oluyor.(Halil Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

“(...)İtibarsız olanın belirleyicisi ise bunların tam tersi, ne kadar az yayını varsa, ne kadar az çalışsa, ne kadar az emek harcıyorsa, ne kadar az doktora, yüksek lisans öğrencisi varsa. Kendi gözlemlerimden söyleyecek olursam, ne kadar çok derse girip te o kadar az bilimsel çalışmalar yapıyorsa, Mesela bazı hocalarımız var, lise hocası gibi, haftada 30,40 saat derslere giriyorlar, sadece ders anlatıp, ders ücretin peşindeler başka bir şey yok. Bilim çalışma yok, yeni bir program öğrenme yok, yeni bir proje yok. Haftalık ders saati ve ücreti. Ben de bu itibarsızlaştırma kriterlerinden bir tanesi bu bence.(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

4.1.2.4.İdari Pozisyon Açısından

Kurum içindeki statüsü kişinin üstlendiği idari görev diğer kişiler tarafından itibarlı olabilmektedir. Bu temaya ait tematik kodlama aşağıda belirtilmiştir:

“(...)ne kadar idari göreviniz varsa da vb. o kadar da itibarlıdır diyebiliriz. Mesela çok kıymetli bir profesör olabilir ama bir yerde yöneticilik yapmadıysa, bir yerde söz sahibi değilse ya da o meziyet kendinde yoksa maalesef ki diğer hocalar kadar kendisi ile aynı durum da olan ve kendisinden daha aşağı olanlara göre daha az itibar sahibi oluyorlar. Çünkü idari görev yapan insanlardan herkesin bir beklentisi oluyor, beklentinin olması da sizin ona karşı itibarlı duymanıza neden oluyor.3 kişi kapınızı çalarken, bu 5,10 çıkıyor.”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

Erdoğan Bey itibar belirleyici bir başka etkenin makam ve mevki olduğunu şu ifadeler ile dile getirmiştir: *“(...)bir başka örnek ise insanlar bu makam, mevki, üstlere yürümek içinde farklı şeyler yapabiliyorlar. Bir bakıyorsunuz bir dönem önceki rektör, dekan ve ya bölüm başkanı hakkında olumlu şeyler söylüyorlar, işte makamı bittiğinde bu seferde olumsuz şeyler söyleyebiliyorlar. Tabi bu durum onun itibarını bölümde şey yapıyor.”(Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).*

Akademik örgütlerde menfaat teması altında insanların beklentileri, çıkarları doğrultusunda kendisinden yüksek unvanda bulunan hocalara, idari görevi olan akademisyenlere itaat edilmekte ve itibar gösterilmektedir. Katılımcı Türker Bey bu

kaniya destek olmak için aşağıda ki sözleri söylemiştir:“(…)insanların talepleri ve istekleri artmaya başlıyor. İstek ve talepleri arttıkça insanların bu istek ve taleplerinin karşılanması için sizi olduğunuzdan daha fazla itibar gösterirler. **Çıkar yani işte bu noktada tamamen birebir uyumlu olduğunu düşünüyorum. Hiç kimse kadro beklemeyeceği bir profesörün kapasını çalmaz.**”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

4.1.2.5.Akademik Çevre Açısından

Katılımcı İpek Hanım akademik örgütlerde kişinin akademi çevresi de onun bir itibar belirleyicisi olduğunu söylemiştir. Şu ifadeleri dile getirmiştir: “(…)O yüzden kimlerle çalıştığınız, kimlerle arkadaş olduğunuz bunlarda önemli akademik camiada. Aslında şöyle, hocalarımızı çok biz seçemiyoruz siz de öğrencisiniz şansınıza iyi kötü değil de ama iyi hocalar yani daha verimli ve verici hocalarla çalışırsanız, bu sizin itibar kazanmanızda çok önemlidir akademik örgütlerde. Mesela doçentlik başvurusunda bir yayın gönderdiniz bazen öyle jüri üyeleri duyuyorum ki diyelim ki bir konuda x hocası çok iyi yani duayen ise o eseri çok acımasız olmadan inceliyor o yüzden çalıştığınız isimlerde çok önemli ama bu aynı kişiler aynı şansta olmuyor olabilir. Bence akademik itibar öğrenci çalıştığınız hoca sonra sizin aynı temelle devam ettirmenizdir.”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler). Katılımcılardan Emir Bey de şu sözleri söylemiştir: “**Kendi iç çevresinden yani akademik camiada eğer yönetici ise, yöneticilikte yapmış olduğu çalışmalar saygınlştırılabilir.**”(Emir Bey, Öğr. Göv., Fen Bilimler).

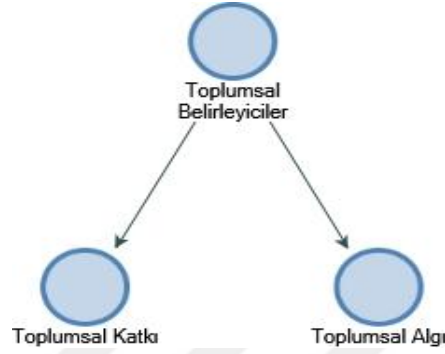
4.1.2.6. Sosyal Çevre Açısından

Akademisyenler arasında sosyal ilişki son derece önem arz etmektedir. Bu ilişki diyalogları akademisyenlere itibar kazandıracaktır diyen katılımcılar bu sözleri söylemişlerdir: “(…)siyasi görüşünüz bağlatınız ne olursa olsun mutlaka bağlantılarınız, **temaslarınız ikili ilişkileriniz varsa her zaman akademide daha itibar görürsünüz.** İşte şu zaman da rektör atamaları var bak işte şu rektör adayı şu kişi ile görüşmüş bunla bağlantısı var diye temas kurulduğu kişi doğrultusunda itibar gösterilir.(Türker Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler). Katılımcılardan Recep Bey de şu cümleleri ifade etmiştir. “**Akademinin içinde konuşursak, yine sosyal ilişkiler önemli. Yani zaten asosyal bir meslek olarak ifade ettik burada da sosyal ilişkiler belirleyici etken oluyor bence.**”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

4.1.3. Toplumsal Belirleyiciler

Akademik itibarın toplumsal belirleyicileri “Toplumsal Algı” ve “Topluma Katı” olarak iki temada toplanmıştır.

Şekil 11. Toplumsal Açıdan Bulgulara İlişkin Kavram Haritası



Şekil 11’de görüldüğü gibi toplumsal belirleyiciler teması toplumsal algı ve toplumsal katkı şeklinde iki alt temadan oluşmaktadır.

4.1.3.1. Toplumsal Algı

Bu alt tema “Toplumsal Meşruiyet ve Ahlaki Beklentiler”, “Toplumda Sözü Geçme”, “Toplumda Örnek Olabilme”, “Sosyal Ekonomi Durumu”, “Entelektüel Gelişmişliği”, “Akademik Unvan”, “Kültür Farklılığı ve Dünya Görüş Durumu”, “Sosyal Çevre Düzeyi”, “Toplumda Dışlanma ve Güven Kaybı” şeklindeki kodlar ile desteklenmiştir.

➤ *Toplumsal Meşruiyet ve Ahlaki Beklentiler*

Katılımcılardan Faruk Bey toplumun beklentilerini karşılamayı itibar ile bağlantılı olduğunu kanısındaki sözlerini şu şekilde ifade etmiştir: “*İtibar deyince bir de güzel tarafı, insanların zihninde belirledikleri bazı düzeyler var, onları yakalamak. Biraz soyut oldu ama söyle açıklayayım; **Toplumda ahlaki beklentiler var. Toplumsal meşruiyet var yani. Toplum tarafından kabul edilmiş, ahlaki standartlar var. Normalar var, ilkeler var aslında onlara uymak itibarla bağlantılı diye düşünüyorum. O yüzden ahlaki tarafı var itibarın.***”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler). Yine Katılımcılardan İsmail Bey’de bu temaya desteğini şu ifadeler ile dile getirmiştir: “*Birde akademisyenlikte toplu tarafından saygınlığa ulaşan bir meslektir. **Dolayısı ile bu saygınlığı ulaşmak için topluma bir takım güveni vermeli. Oturmasında, kalmasında, sözlerinde yaptığı işler hep doğru olmalı ki doğru olabilsin toplumda.***

Gerçekten saygın bir meslek ve itibarını zedelememek için akademisyenlerin boynunun borcudur.”(İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Toplumda Sözü Geçme Durumu**

Akademik itibar konusunda bir akademisyenin toplum içinde sözü geçen biri ise itibarlıdır algısını katılımcı Berkay Bey şu ifade ile belirtmiştir: “*İtibar deyince kişinin toplumda sözü geçen, sözü dinlenir, söylediği sözü referans gösterilebilir olduğu aklıma geliyor.*(Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler). İpek Hanım ise şu cümleyi kullanmıştır: “*İtibarlı bir insan deyince aklıma toplum içinde sözü geçerli olan toplumca dinlenen birisi geliyor.*”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Toplumda Örnek Olabilme Durumu**

Akademik açıdan itibar konusunda akla gelen ifadelerden bir tanesi de topluma örnek olma diyen katılımcı Taha Bey bu konuda da söylemiş olduğu ifadeler şunlardır: “*Normal yaşantıda ki bir birey olarak itibar aklıma geliyor. Yani hayat bazında içinde yaşadığımız toplumda örnek bir birey olabilme, beğenilen saygı duyulan bir birey olmak itibarlı olduğunun göstergesidir.*”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Sosyal Ekonomi Durumu**

Kişinin kazancı toplum tarafından itibarlı ya da itibarsız bir birey olarak şekil alabiliyor diyen katılımcı aşağıdaki sözleri ile ifade etmiştir:

“(...)yönelik maddi kazancın insanların algısında çok etkili olduğunu düşünüyorum. Bu bence hep böyleydi toplumumuzda en belirleyici etken olarak görüyorum.”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Entellektüel Gelişmişliği**

Kişinin hayattaki tecrübesi onun itibarını gösterir diye düşünen katılımcı Kemal Beyin bu temaya desteği aşağıdaki sözleri ile olmuştur.

“(...)kişinin tecrübesi, olgunluk... İtibar yaşa veya bulunun konuma bağlı bir şey değil karşı kişide oluşturduğu olumlu duyguların yansımasıdır.”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).

➤ **Akademik Unvan**

Katılımcılardan Kamil Bey kişinin konumu itibarın belirleyicisi olarak şu sözleri ile ifade etmiştir: “*Kişinin bulunduğu konum insanların o kişiye olan saygın davranışları, ya da davranışlarını belirleyen bir kavram bence itibar.*”(Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler). Başka bir katılımcı da şu sözleri ile bu temaya destek

olmuştur: *“Akademik örgütlerde bir askeri sistem var, bu gerçek yani adam Profesör, Doçent, Dr. Öğr. Üyesi. ayrımı var. Bir Profesör, Doçent, Yardımcı Doçent’e göre daha itibarlı olduğunu düşünüyor. Yani birinci sıraya akademisyenlerde itibar noktasında unvan diyebiliriz. Tüm akademik camia için diyorum bilim adamı doçenttir ya da yardımcı doçenttir ama bir profesör değilse itibar etmiyor olabilir. Bazı yerlerde bazı kurumlarda bu kırılabilir mi evet var istisna. Kurumlarda unvana daha çok önem veriliyor gibi bence.”*(Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler). Diğer katılımcıların bu temada ki ifadeleri aşağıda belirtilmiştir.

“İtibar deyince, unvan olarak aklıma geldi, tabi genel anlamda itibar da yaptığın iş, unvanın vs. bunlar etki yapıyor, yani insanlar da algı var evet böyle. Mesela bir yere gittiğimizde ben daha önceden MYO da çalıştığım için, işte öğretim görevlisi deyince insanlardaki etki farlı oluyor, öğretim üyesi deyince daha bir farklı oluyor.”(Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Yaptığın işe verilen değer, yaptığın işe, konumuna insanların ne kadar değer verdiği, uygun olarak nasıl davrandıkları. Bazıları itibarı bana biat, bana saygı olarak algılıyorlar, daha çok yaptığın işe değer verilmesi konusunda olduğunu düşünüyorum.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“Kişinin bulunduğu konum insanların sana olan saygın davranışları, ya da davranışlarını belirleyen bir kavram bence itibar.”(Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler).

➤ **Kültür Farklılığı ve Dünya Görüş Durumu**

Katılımcı Faruk Bey örgüt içinde kültür farklılığında oluşan etken kişinin itibarını da belirleyebilir demiştir. Şu sözlerle bu temaya katkı sağlamıştır: *“(…)kişi hangi toplumda hangi kod ile geldiyse, hatta aynı toplum içinde farklı bölgeden gelen akademisyenlerin itibarları ile farklı yansımalar olabilir. Ne bileyim İstanbul’da yaşamış birisi, Doğuda yaşamış, Karadeniz’de yaşamış biri, Egede yaşamış birisi ne bileyim bunlar düşünüldüğü zaman toplumsal kodları akademiye taşıdıkları için, toplum belirleyici faktör olarak görebiliriz. İşte kültür farklılığı...”*(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

Katılımcılar siyasi görüş, ideolojik düşünce, din mezhep, ahlak vb. görüşler örgüt içinde birer itibar ya da itibarsızlık belirleyici olduklarını ifade etmişlerdir. Bu tema için verdikleri ifadeler aşağıda belirtilmiştir:

“(…)İşte şu parti, bu parti falan diyorsun, şu milletvekili, bu belediye başkanı falan diyorsun. Ben geçenler de şunu duydum şu belediye başkan adayına verelim. İşte şuradan yol geçerse bizim arsadan işte imar konusunda şunu yaptırırım diyor. İşte kendi çıkarın için onun gelmesini istiyorsun. Zaman zaman duyuyoruz mesela çocuğunuz şu partinin gençlik

kollarında yer alsın ileriye yatırım yapar falan. Tabi insan siyasi etkende bulunabilir ama bunu kendine çıkar bazla değil de o partinin felsefesini öğrenip te onu yaşatmak için olması gerekir bu her parti için geçerlidir bence.”(Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“Yapı olarak ideoloji hiçbir insana, akademide itibar kaybettirmez. Sen işte ülkücüsün, sen işte şu partidensin sen akçısın diye bence bunlar bir itibar zedeleyici etkenler değil diye düşünüyorum. Bunlar ne kaybettirir insanlara makam mevki kaybettirir, bunlar kadro kaybettirir, işte doçentliğin geldi diyelim vermezler.”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

Ramazan Bey ise şu sözleri dile getirmiştir; **“İnsanlar siyasi görüşlere bakıyor. Dünya ve ahiret görüşlerine göre karar verebiliyor insanlar. Sempatisi olan ya da sempatisi olmayan insanlar olabiliyor. Ya işte A kişisi benim görüşümde biri, ama A kişini tanımiyorum fazla samimiyetim yok ama aynı görüşte oldum için ona saygı duyuyorum. Ama itibarsızlaştırmada en önemli argümanlar olduğunu düşünüyorum.”** (Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Sosyal Çevre Düzeyi**

Akademik örgütlerde kişinin kendi çevresi de birer itibar belirleyici etken diyen katılımcı Faruk Bey şu ifadeleri söylemiştir: **“(..)***başka bir belirleyici faktör ise kişinin çevresi diyebiliriz. Hangi çevreden geldiği, ailem, eşim çocuklarım, akrabam vs. Çünkü Türkiye’de söyle bir algı var, örneğin, babası akademisyense kendisi de iyi bir akademisyen algısı oluşuyor. Hatta iki nesil gelen akademisyen değilse akademisyen olarak algılanmayan bir elitist yapı anlayışı da var. Ben bunları savunuyor değilim fakat bunlar da belirleyici etmenler olarak olabilir. Kişinin geldiği toplumsal çevresi ailesinin, akrabaların okumuş etmiş olması etken olabilir mi evet olabilir. Yani kişiye ait bir çevre diyebilir.”*(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Toplumda Dışlanma ve Güven Kaybı**

Katılımcı Faruk Bey bu temaya ilişkin sözleri şu şekilde olmuştur: **“(..)***İşte toplumsal açıdan akademisyenlerin güvenilirlikleri toplumsal açıdan açısında zedeleniyor. Geçen bir araştırma okumuştum, kimin sözüne güvenilir diye? 1.Doktorlar vardı, akademisyenler 4 ya da 5. Sıradalar, en alt sırada gazeteciler vardı. Bu ne oluyor uzun vadede güvenilirlik, hem hocaların hem üniversitenin öğrencilerin nevrinde toplum nevrinde zedeleniyor. İşte bunlar profesör ama toplum bunların dediklerini piyasa çoktan çekti falan diyorlar. Yani bir itibar zedelemesinin sonucu olarak işte diyorlar ki bunların dünyadan haberi yok, hayal dünyasından yaşıyorlar. Eski kafalı, statik gibi sözler toplumsal açıdan ortaya çıkıyor.”* (Faruk Bey, Prof. Dr.,

Sosyal Bilimler). Katılımcılardan Emir Bey temaya katkısı şu sözleri ile olmuştur: **“İtibarsızlaşan bir kişi en yakın çevresinden bile olumsuz davranışlar görebilir, ailesi yakın çevresinden. Ya da tam tersi olay da ne kadar kişiler ailesine karşı kendilerini frenleseler de bazen de tüm hırsını, öfkesini ailesinden çıkartabiliyor. Böyle olunca da sosyal çevresini de olumsuz yönde etkileyecektir.”**(Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimler). Katılımcı Türker Bey ise şu sözleri dile getirmiştir: **“Çevresindeki insan sayısı azalır, eşi dostu, azalır. Daha az insanla diyalog kuruyorsunuz.”**(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

4.1.3.2. Toplumsal Katkı

Bu alt tema “Topluma Katkı Düzeyi” ve “İnsanlara Yardım Etme Durumu” kodları ile destelenmiştir.

➤ **Topluma Katkı Düzeyi**

Katılımcılardan Ramazan Bey topluma katkı sağlayan bir akademisyen itibarlı olduğunu düşündüğünü şu sözleri ile ifade etmiştir:

“(…)özel hayatında, komşuluk ilişkilerinde, çocuklarına yaklaşımda, çocuklara karşı eğitim noktasına yaklaşımda işte toplum yararına yaptığın her şey karşılık veriyorsa bu bir itibardır.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

Eğer bir akademisyen topluma katkı yapmazsa itibar görmez diyen katılımcı Ramazan Bey bu tema için şu ifadeleri kullanmıştır: **“Yaptığın Akademik açıklamalar eğer topluma ufuk açmıyorsan itibarsızlaşırsın. Yaptığın çalışmalarda veri sunuyorsan ve bu veriler gerçek hayatla örtüşmüyorsa, itibarsızlaşırsın.”** (Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ **İnsanlara Yardım Etme Durumu**

Topluma yardım etme, insanlara yardımcı olmak toplumda saygınlığa ulaşacağını söyleyen katılımcıların ifadeleri aşağıda belirtilmiştir:

“(…)insanlara bir katkı yapıyor olma, bunlar aklıma geliyor. Eğer insanlar benim nazarımda itibarlı olmaları için, onlardan benim bir şekilde maddi ya da manevi katkı almam, beslenmem gerekebilir. O yüzden insanlara yardımcı olmak itibarlı olabilir.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“(…)mesela içinde yaşadığımız toplumda insanlar dert ve sıkıntılarında sizin kapınızı çalıyor, yardım istedikleri kişi sizseniz benim gözümde itibar sahibi bir kişisiniz demektir.”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

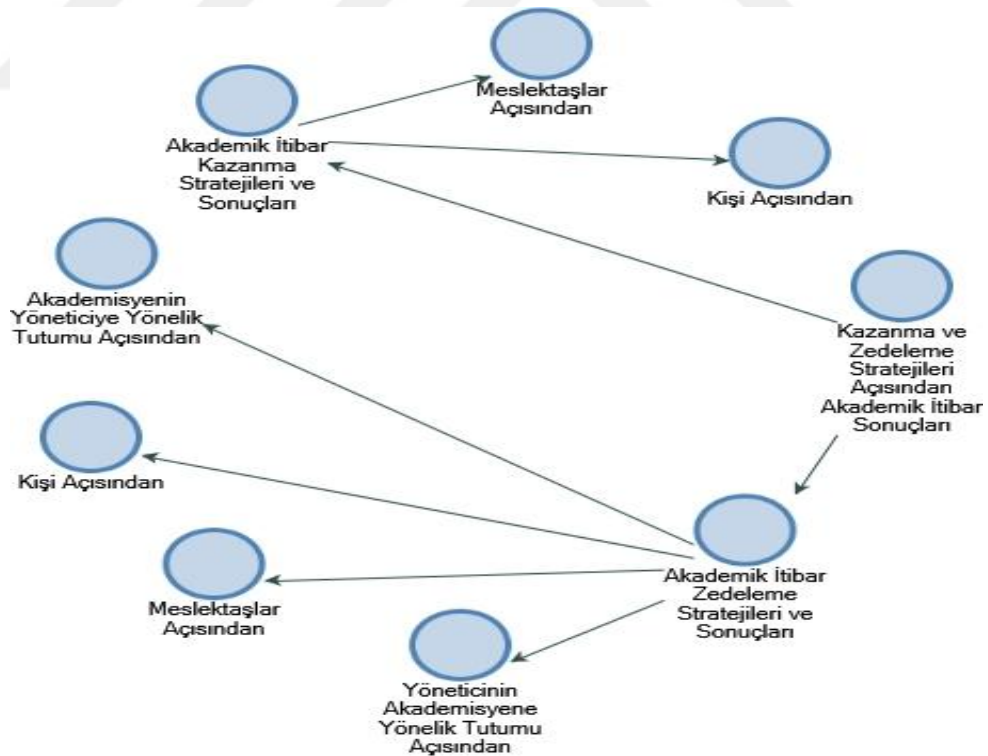
“Üniversite dışında ki iyi anılmak, projelerde danışılma olsun, bizim alan iktisadi ve idari bilimler olduğu için mesela girişimci ya da işletme sahibi bu konuda ne yapacağız, seminerler danışma faaliyeti gibi konuda **o kişiye gelip yardım istiyorsa o kişinin itibarını göstermiş oluyor.**”(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

Katılımcı Kemal Bey bu temaya ilişkin görüşleri şu şekildedir: **“İnsanlara karşı yapabileceğim bir şey varsa yardımcı olmaya çalıştım bugün de bir şey olsa herkes selam verir, gülümser işte yardım edecek bir durum olsa ben yapayım diye koşar herkes, bu bile benim için yeterli diyebilirim.”**(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).

4.2. Kazanma ve Zedeleme Stratejileri Açısından Akademik İtibar Sonuçlarına İlişkin Bulgular

Sonuçlarına ilişkin bulgular itibar kazanma ve zedeleme şeklinde iki kategoride toplanmıştır. Aşağıda detaylı olarak belirtilmiştir.

Şekil 12. Kazanma ve Zedeleme Stratejileri Açısından Akademik İtibar Sonuçlarına İlişkin Kavram Haritası

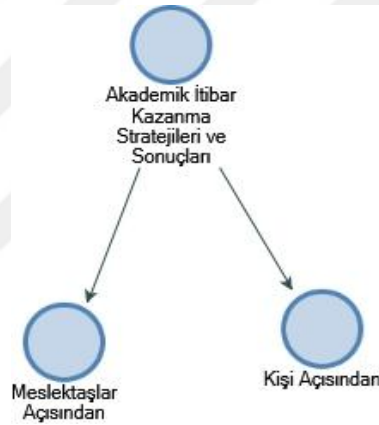


Şekil 12’de görüldüğü gibi kazanma ve zedeleme stratejileri ve sonuçları iki alt temadan oluşmaktadır. Bu temaların ilki, akademik itibar kazanma stratejileri ve sonuçlarıdır. Bu tema ise, kişi açısından ve meslektaşlar açısından şeklinde iki alt temadan oluşmuştur. İkinci tema olan akademik itibar zedeleme stratejileri ve sonuçları teması da kişi açısından, meslektaşlar açısından, yöneticinin akademisyene yönelik tutumu açısından, akademisyenin yöneticiye yönelik tutumu açısından şeklinde dört alt temadan oluşmuştur.

4.2.1.Akademik İtibar Kazanma Stratejileri ve Sonuçları

İtibar kazanma sonucunda “Kişi Açısından”, “Meslektaşlar Açısından”, şeklinde iki alt temada toplanmıştır.

Şekil 13. Akademik İtibar Kazanma Stratejileri ve Sonuçlarına İlişkin Kavram Haritası



Şekil 13’de görüldüğü gibi meslektaşlar açısından ve kişi açısından temaları akademik itibar kazanma stratejileri ve sonuçları temasını adı altında toplanmıştır.

4.2.1.1.Kişi Açısından

Kişi açısından itibar kazanma sonucunda kişi “Değer Görme”, “İş Hayatında Mutlu Olma”, “Moral-Motivasyon Artması”, “Özsaygının Artması” ve “Ödül Alma” gibi kodlardan oluşmuştur.

➤ Değer Görme

Koda ilişkin Alperen Bey’in sözleri şu şekildedir: “(...)İtibarlı olmanın sonuçları ise; ben bunu maddi olarak ölçmem yani eğer **benim** itibarım varsa, bir yere gittiğimde adam bana selam veriyorsa, benle muhabbet ediyorsa, güzelce karışılıyorsa

benim için en büyük sebep bu. Onun haricinde maddi yok mal mülk falan yalan. Benim için **itibarlı olmanın tek göstergesi adamların bana değer vermesi selam verip saymasıdır.**”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Moral-Motivasyon Artması**

Bu koda ait ifadeler aşağıda belirtilmiştir.

“İtibarlı olma da ise motivasyonuzu arttırma, hayata umutlu olumlu bakma olabiliyor. Kendine daha çok güven olabilir. Mesela ben şöyle düşünüyorum. O dönem ben o kişilerin gözünde itibarsızdım bilemiyorum ama aslında öyle olmadığını düşünüyorum, görüş olarak belki öyle oldu. Ne kadar çevrende ki kişiler itibar etse de, itibarsız gibi düşünse de insan değerini kendi belirliyor. İnsan dolu ise, üretken ise gerçekten o konuya hâkimse, gerçekten o konuyu biliyorsa insanlar ne kadar sevmese de ya da birileri ne kadar itibarsızlaştırmaya çalışsa da yapamıyor, yaptığını zannediyor. Onun önüne geçiyor kişinin çalışkan olması kendin geliştirmesi vs. Dolayısı ile burada kişilerin ne dediği değil bence konjonktür yani anlık olarak sevebilir anlık olarak itibar gösterebilir, anlık olarak sevmeyebilir ama uzun vadede bence kişilerin itibarını kendileri belirliyor. Kişinin düşüncesinden çok kişinin doluluğu, bilgisi, üretkenliği bence itibarın en büyük şeyi bu. Ben itibar kaybettiğimi düşünmüyorum yani aslında tam tersi belli dik durdum diye diğer insanlar tarafından itibarlı oldum diyebilirim.”(Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“İtibarlı olmanı olumlu sonucunda motivasyon artıyor. İnsanlar size itibarlı oluyor fikir ve düşüncelerinize değer gösteriyor. Kişisel gelişim artıyor, aa bana güveniyorlar bana itibar ediyorlar diye daha fazla okumalıyım kendime bir şeyler katmalıyım diyorsun, İçsel motivasyon artıyor, hatta sağlığına, fiziğine dahi yansıyor.”(Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“İtibarı artmış kişiler daha güçlü olurlar. Daha doğru karar verir. Üretmeye odaklı olur, çalışmak hevesi istediği olur.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“(…)bu anlamda bunların psikolojik ve manevi katkısı mükemmel bir şey, bu anlamda çok avantajları var. Kişiyi sürekli motive eder, çalışmasına, daha iyi olmasına sadece kendinin değil etrafında ki kişilerinde iyi olmasını sağlar.”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

➤ **İş Hayatında Mutlu Olma**

Bu koda ait katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

“İtibarın olumlu sonuçları ise örgütsel mutluluk, örgütsel tatmin işe kalma niyeti ile alakalı olduğunu düşünüyorum. Eğer yaptığınız işten dolayı itibar kazanıyorsanız insanlar onu size hissettiriyorsa bu sizin mutlu olmanızı işinizi daha severek yapmanıza seville oluyor. Bu da aynı zaman da itibar da kazanmış da oluyorsunuz.” Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Manevi ve mesleki anlamda itibar kazanmak tatmin edici şeylerdir. İşinizi iyi yapabildiğinize dair bir dönüt geldiği için size mesleki tatmininiz artıyor ve motivasyonunuz artmış oluyor.”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Hayatın bir tane amacı var mutlu yaşadık mı yaşamadık mı? Şimdi bu mutluluğun da geniş bir tanımı var. Mutluluk nasıl tanılandıracağız nereye konumlandıracağız zor bir problem.

*Sabah mutluyum işte biri geliyor bir şey diyor mutsuz oluyorsun. Ama genel olarak baktığımız zaman belirleyen şeyler var. İşte iyi bir ailen var mı? İyi bir arkadaşlık çevren var mı? İşte sen topluma bir şeyler kattın mı? Biz çevremizi kandırabiliriz ama kendimizi kandıramayız dolayısı da bizim yaptıklarımız, ettiklerimiz, içimizde mutlu olup olmadığımızı belirler. **Sonuçta ben eve gittiğimde huzurluysam, yatığım şeylerden mutlu isem bu meslek böyle yapılır diyebiliyorsam önemli olan budur.**"(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).*

*"İtibarlı olmanın çok büyük kazançları vardır. **Kişi itibar kazandıkça işlerini daha özgüvenli çalışma sergileyebilir. Daha heyecanlı, daha hevesli olacağından daha güzel işler çıkartabilir.**"(Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimler).*

➤ **Özsaygının Artması**

Katılımcı Taha Bey şu sözleri ile bu temaya ilişkin katkı sağlamıştır: *"Olumu sonucu çok fazla, bu kişinin kendisini, başkalarının gözünde itibarlı olduğunu hissetmesi, bir kere **kişinin özgüveni, kendisi öz saygı anlamında çok motive edici, güzel iyi hissetmesini sağlayan.. ya evet ben iyi bir hayat yaşıyorum iyi bir noktaya geldim insanlar tarafından değer görüyorum, sayılıyor, seviliyorum ve değerli olduğunuzu hissediyorsunuz.**"(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).*

➤ **Ödül Alma**

Katılımcı Berkay Bey'in bu tema için görüşü şu şekildedir: *"Uzlaşmaya gittim ve kapımı kapattım ve bilimsel çalışmalarına devam ettim. Böylece bölümde fakültede ilk doçent ve Prof. Ben oldum. **Yine fakültede en çok uluslararası yayını olan ben oldum. Bu hatta dekanlık tarafından ödüllendirildim(...)**Bu bilimsel çalışmalarım artması ödül almam tabi benim itibarımı attırdı."*(Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

4.2.1.2.Meslektaşlar Arasında

İtibarlı bir akademisyen kurum içince öncü olur, diğer çalışan akademisyenler kendi itibarlarının artacağı düşüncesiyle beraber çalışma istediği artar, jüri olarak tez savunmalarına çağırılır diyen katılımcılar bu tema için şu kod başlıkları ile destek olmuşlardır.

➤ **Öncü Olma**

Bu temaya ait katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

*"İtibar kazanma açısında, sözünüze güvenilir olursunuz, **akademik bir çalışma yapılacağı zaman siz akla gelirsiniz ve öncü yani fakülteniz de ya da üniversitenizde fikir lider olabilirsiniz.** Gerek projelerle ilinize, bölgenize, sonra devletinize katkınız olur."*(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“İtibarlı olduğunuz zaman fikrinize değer verilmesi ve herhangi fikrinize de sizi destekleyen insanların olması. Çünkü genelde saygınlık kazanıyorsunuz, saygın olduğunuz takdir de bir sorun olduğunda bir tezde bir nokta da kime giriyoruz, itibarlı bir hocaya gidiyoruz.”(Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Birlikte Çalışma İsteği**

Katılımcı Türker Bey ve Menekşe Hanım’ın bu temaya katkıları şu sözleriyle olmuştur: *“Ben de başkalarını göze alarak değerlendireyim. Akademik açıdan saygı ve sevgi duymama öncelik sağlar. Onunla çalışma yapmak isterim, alanında iyi biridir, onunla bir yayın çıkartmak benim de itibarımı arttıracığını düşünürüm. O nedenle onunla yayın yapmak isterim(...)hocam ile anılmak benim için bir gururdur diyebilirim. Özellikle o hocanın adını eklerler ve o hoca ile adım geçince itibar kazanmış gibi olurum düşüncesi vardır. Hatta geçenlerde bir hocam bana şöyle bir öneri de bulundu. Menekşe dedi yarın bir gün doçentliğe başvurursun şu hoca ile çalışma yaptın mı dedi. Yaptık hocam da hiç öyle birebir çalışmadım falan dedim. Mutlaka yapmalısın dedi. Yarın bir gün dosyan jürilerin önüne gittiğinde sana büyük bir itibar kazandırır dedi mesela...”(Menekşe Hanım, Dr.Öğr., Üyesi, Sosyal Bilimler).*
“(...)İtibar kazanmanın ise, toplumda müknaş gibi olursunuz, siz insanları, işi, projeleri çekersiniz, siz yayınları çekersiniz.”(Türker Bey, Ar. Gör, Fen Bilimler).

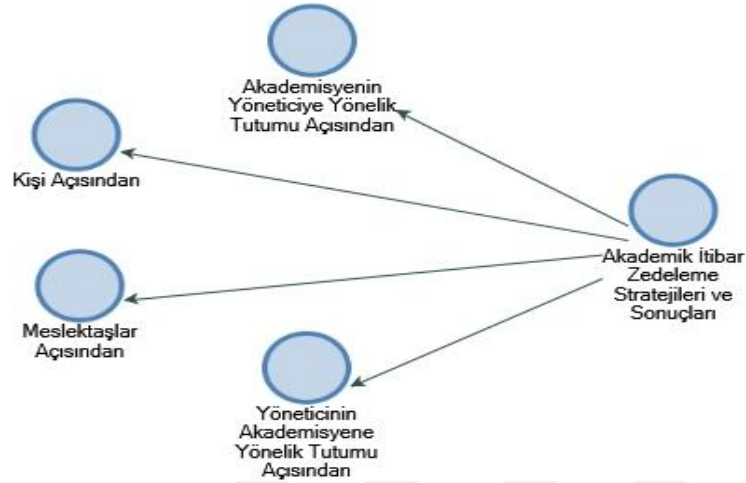
➤ **Jüri Olarak Davet Edilme**

Katılımcı İpek hanımın bu tema için söyledikleri şu şekildedir: *“Ne kadar bilimsel gerçekliklere uyduğunuzu gösteren bunlar ve dolay ile bir yerde yöneticilik bir yer de jüri olarak sizi çağırırlar, tez savunmalarına. Bir örnek vereyim doktora öğrencimin tezinde benim değer verdiğim bir tane hocalardan bir tanesi, bir sıkıntı olmuş tezin gitmesin ve hoca da titiz bir hocadır. Savunmadan iki gün önce gönderdim hocam zaten sizin öğrenciniz ise sıkıntı yoktur ama ben bunu iki günde okurum dedi. İşte benim için bu. Aslında birlikte çalıştığım bir hoca değil aynı bölümden bir hoca da değil ama bence çok değerli etik bir profesörün böyle demesi beni onore etti. Eğer ben bunu yapabildiysem bu itibardır.”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).*

4.2.2.Akademik İtibar Zedeleme Stratejileri ve Sonuçları

Akademik itibar zedeleme sonuçlarına ilişkin “kişi açısında”, “meslektaşlar açısından” “yöneticinin akademisyene yönelik tutumu açısından”, akademisyenin yöneticiye yönelik tutumu açısından” şeklinde alt temalarla desteklenmiştir.

Şekil 14. Akademik İtibar Zedeleme Stratejileri ve Sonuçlarına İlişkin Kavram Haritası



Şekil 14’de görüldüğü gibi kişi açısından, meslektaşlar açısından, yöneticinin akademisyene yönelik tutumu açısından, akademisyenlerin meslektaşlara yönelik tutumu açısından şeklindeki alt temalar akademik itibar zedeleme stratejileri ve sonuçları teması adı altından toplanmıştır.

4.2.2.1. Kişi Açısından

Kişi itibarsızlaşır, “Moral-Motivasyon Düşüklüğü”, “Verimsizleşme”, “Kurum Değiştirme”, “İşi Bırakma”, “Sağlığın Bozulması”, gibi kodlardan oluşmaktadır.

➤ *Moral-Motivasyon Düşüklüğü*

Bu koda ait katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

“Tabi kişisel açıdan yorumlamak gerekirse, moraliniz bozuluyor gazeteleri okuyorsunuz eve gidiyorsunuz işte ailen ile muhakeme yapıyorsunuz moraliniz bozuluyor. Hele bu haksız yere. Yanlış bir şey yaparsanız ve onun üzerinden itibarsızlaşsanız o çok önemli değil dersiniz, çok takmazsınız. İşte iftira ve çamur atma üzerinden gidilirse en vicdansız en acımasız itibarsızlaştırma durumu olabiliyor. Olan bir şeyi yanlış yorumlarsa olabilir fakat olmayan bir şeyi sende varmış gibi kamuoyuna duyurmak gerçekten kötü bir durum. Yıpranıyorsun açıkçası, işte mahkemelerde falan hakkını aramaya çalışıyorsun, sana ekstra külfet işte hem zaman açısından, hem enerjini alıyor, moraliniz bozuyor falan kişisel etkisi oluyor.”(Faruk Bey, Prof.Dr., Sosyal Bilimler).

Genel olarak hayatınızı etkisi var. Motivasyonunuza olumsuz etkisi var.”(Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“İtibar zedelemeyi de tamamen akademik hayata ve işi iyi yapabilmeye olumsuz bir motivasyon. Yani demotive olarak gelebilir.”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“İtibarı zedelenmiş insanlar demoralize olur, yaptığı işten keyif alarak yapmaz, morali bozuktur. Bulunduğu ortamda pozitif enerji yaymaz.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“(…)yani itibarsız hissediyorsa kişi, değersiz görecektir. Manevi anlamda çöküş, moral, motivasyon anlamında bir çöküş, çalışmalarına yansiyacak, özel hayatına, ailesine yansiyacaktır bu durum, öğrencilerine yansiyacaktır.”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

“(…)yani hiçbir şey olmasa da çalışma zevkiniz, motivasyonunuz kaybolur, psikolojisi bozulur.(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

“İnsanların motivasyonun düşünür. Hevesi kırılır, sistem bozulur. Kişisel bir durum ortaya çıkıyor. Bunu çözmek zordur. İtibar zedelemesi tamamen kişisel olaya döner. Her ortamda bu kişisel olaylar ciddi problemler çıkartır.”(Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler).

“Ha ben ne kadar ilerlesem de ayağımdan birisi çekecek diyorsun. Mutsuz bir yaşam, sağlığınıza dahi olumsuz etkiliyor. Ha başka birisi açısında bakacak olursak o kişi ile konuşmuyorsun, aynı ortamda bulunmak istemezsin bu da bence kişilik ve karakter açısından değerlendirmek gerek yani kine ve nefrete bakış açın ile alakalı bir durum yani.” (Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Verimsizleşme**

Katılımcılar bu tema için aşağıdaki ifadeleri dile getirmiştir:

“İşe yansıtmadan desem olmaz yani derse moral bozukluğu ile giriyorsunuz ne kadar verimli olabilirsiniz? Ya da diğer çalışanlarla iletişimin ya da diğer çalışmaların makale, kitap vs. mesela yaşadığım itibarsızlaştırma sürecinde benim için en verimsiz dönem diyebiliriz. Dönüp baktığımda en az yayın ve çalışma yaptığım yıl olmuş olabilir. Akademisyenlik dinlik ve sakinlik gerektiren bir meslektir çalışmaları verimli çıkartabilmek için bu durum çok önemli. İşin bu senin fakat buna harcayacağın enerjiyi uğraşmak zorunda kaldığın binlerce sorunla harcıyorsun. Bunun yerine bilimsel bir çalışma yapılması bir uygulama gerçekleştirilmesi gerekirdi.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“İtibar zedelenmesinin sonuçlarında, psikolojik boyutları var. İş verimliliğine etkisi var. (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

İtibarsızlık durumunda işlerinde verimsizlik meydana gelir, insanlar yaptıkları işlerden zevk almayınca, gerçekten yaptığı iş bir zulüm gibi oluyor.”(Emir Bey, Öğr. Göv., Fen Bilimler).

“Kendi akademik çalışmalarına yansır yani yılda iki, üç makale çıkartırken o yıl itibarınız zedelendi hiç makale çalışması çıkartmadınız.”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

➤ **Kurum Değiştirme**

Faruk Bey ve Mustafa Bey’in bu tema için şu sözleri dile getirmişlerdir:

“İtibarsızlaştırma sürecinde kurum değiştirmeyi bile düşündüm. Yani eğer diğer arkadaşlar yönetimi ele geçirselerdi kurum değiştirmek zorunda kalmış olacaktım.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler). **“Çevremde yaşanan sıkıntılardan**

dolayı iş değiştirme kurumdan ayrılma olan olmadı mı evet oldu. Her örgütte olduğu gibi akademik hayatta da mobbing vardır. Kişisel görüşü, düşüncesi bazen siyasi etkenden dolayı kurumdan ayrılıp başka kurumlara geçener biliyorum. **Yolun başındayken Araştırma görevliliğinde yaşanan sıkıntılardan dolayı da kurum değiştiren işi bırakıp kamu ya da özel sektöre geçeneri de biliyorum. Mesela benim buradan Balıkesir Üniversitesine geçme sebebim burada yaşadıklarımıdır. 11 sene kadar orada kaldım daha sonra tekrardan Süleyman Demirel Üniversitesine geri dönüş yaptım.**”(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **İşi Bırakma**

İsmail Bey bu tema için şu sözleri dile getirmiştir: **“İtibarsızlaştırmada işten vazgeçebilirsiniz işte bazı çalışmalar ortaya çıkabilir. Mesela o dönem ben MYO Müdürlüğü bırakmayı düşünmüştüm ama çevremizdeki arkadaşalar aracılığıyla bırakmadık devam ettirdik. İtibarsızını zedeleyen insanlara karşı daha farklı gözle bakıyorsunuz.”**(İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Sağlığın Bozulması**

Katılımcı Emir Bey’in şu sözleri ile bu temaya katkı sağlamıştır: **“Sağlık açısında, psikolojik yönde etkileyecektir.”**(Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimler). Katılımcı Gül hanım sözleri de şu şekilde olmuştur: **“İtibar zedelenmesinde sağlığını kaybediyorsun.”**(Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler). Katılımcı Erdoğan Bey ise: **“(…)İşte bu bazen intihara, bazen cinayete kadar da gidebiliyor.”**(Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

4.2.2.2. Meslektaşlar Açısından

Bu temaya ilişkin kodlar ve katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

➤ **Üstünlük Vehmi**

Akademisyenler arasında her zaman iyi olma, iyi görünme ön planda olma gibi bir istekleri vardır diyen katılımcılar bu tema için aşağıdaki sözleri ile destek olmuşlardır:

“Akademisyenlerde üstünlük vehmi var.(...) biz Akademisyenler kendimizin daha iyi ama diğer arkadaşlarımızın daha kötü diye zihnimizde öyle bir algı oluşturabiliyoruz. Yani kendimizi üstün görüp diğerlerini küçük görebiliyoruz. Bu da tavır ve davranış olarak fiile dökülmüş halini görebiliyoruz. Mesela ben derse giriyorum, benim dersimin etkili ve verimli olduğunu anlatabilmek adına başka derslere atıf yapıyorum. Biz dersimize zamanında geliriz, Biz başka hocalar gibi şunları şunları yapmayız biz derslerimizin

hakını verimiz. İşte ne yapmış oluyorum kendi dersimi öne çıkarmak adına başka hocaların derslerini kötüliyorum. Akademisyenler arasında bu çok yaygın. Kendini öne çıkarmak adına diğerlerini öteleme davranışında bulunmuş olabiliyorum. O zaman çalışanlar arasında kendini öne çıkarmak ve diğerlerini küçümsemek çok yaygın bunun için propaganda yapılabilir. İmalı mesajlar gönderilebilir. Biz şöyle yapıyoruz başkaları ne yapıyor? Başkaları bizi ilgilendirmez ama onlar üzerinden prim yapma davranışı olabiliyor. Hatta ilahiyat camiasında tartışma oldu bu durum yaklaşık bir ay önce falan bir hoca sitem etti. Başka üniversitelerde beni örnek göstererek kötüliyorlar diye demek ki bu sadece aynı kurumda çalışanlar arasında değil aynı zaman da farklı kurumlarda çalışanlar da etkili olabiliyor. Ben Süleyman Demirel Üniversitesinde akademik arkadaşlarımla değil de, **benimle eş değerde görünen başka üniversite ki arkadaşlar da aynı şekilde küçümseyerek fikirlerini değersizleştirerek hatta eleştiri yaparak kendimi öne çıkartabilirim.**”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“Aslında bizler hepimiz birer köstebeğiz ve yer altını kazıyoruz. Yer altını kazıyoruz ve tek başına yapıyoruz, o tünellerde. Tünel olarak yaptığımız iş diyorum Ben mikroorganizmayı inceleyiyorum. Bunu dünyada kimse incelemiyor. **Dolayısı ile mikroorganizmayı en iyi ben biliyorum. Akademisyenler hemen hemen belli bir titizlikten sonra belli bir konuyu çok iyi biliyorlar. Sonra da bizler en iyiyiz psikolojisine giriyorlar. Yayılıyor bu durum da. Tabi en iyi insan da siz olmuş oluyorsunuz gibi bir algı oluşuyor. Tabi en iyi insan siz olunca birçok en iyi insanlarla yan yana geziyorsunuz sonra da birbirinizle de çatışıyorsunuz(...)**Yapmış olduğunuz çalışmayı diğer bilimsel çalışmalarla tartışılıyorsunuz. O tartışma esnasında yaptığınız çalışmayı iyi gösterip, diğerlerini kötü göstermek gibi bir durumunuz oluyor ister, istemez. Kendinizin güçlü tarafını çıkartmak zorundasınız. **Bunu yaparken de diğerlerini yerin dibine batırıyorsunuz. Maalesef ki böyle bir zihniyet var. Akademisyenler birbirlerinin itibarını çok rahat zedeleyebilirler.**” (İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“**Akademisyenler birebirin yaptıkları işleri beğenmezler, kendi yaptıkları işlerin dünyanın en önemli bir parçası olduğunu düşünürler. Dolayısı ile birbiri için ya o ne yapıyor ki gibi ithamlarda bulunabilirler. Tamamen diğerlerin gözünde küçük düşürmek isterler kendilerini ön plana çıkartma istedikleri için...**”(Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler).

➤ Akademik Unvan Baskısı

Akademisyenler arasında unvan farkında oluşan zedelemeler olabiliyor diyen katılımcı Gül Hanım bu tema için şu sözleri dile getirmiştir: “**Yetersizlik bence, yani akademik unvanlar arası açıkçası çok takıyorlar. Bence akademik unvan eğitim ayağı tamamlanmadan bir şey ifade etmiyor. Yani siz kaliteli yayınlar yapmayıp güzel eğitimler veremiyorsanız, bu beraberinde itibarsızlık getiriyor ve sürekli unvan sorunu yaşamakta bir akademisyene yapılabilecek bence en büyük itibarsızlıktır. Genel olan, Türkiye’de yurt dışına göre akademik unvanların bir silah olarak kullanılması gerçekten önemli. Sürekli yükselme kaygısına sebep oluyor Yani akademik unvanda bu da insanlarda kaygı, endişe ve strese sebep oluyor(...)**Ben duyuyorum arkadaşlarımdan **en basit işlemi bile kademesi düşük en altta ki kişiye yaptırıyorlar. Bu da unvan ezikliğine geliyor.**”(Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

Katılımcılardan Mustafa Bey ise tam tersi olarak akademik örgütlerde unvan kısmına bakmıyor diyen aşağıdaki sözleri ile bizzat şahit olduğunu dile getirmiştir:

“Unvan artıkça saygınlığın artacağını düşünüyoruz değil mi? Bu daha çok unvan ile değil kişinin yapısı ile alakalı bir durum bence. Unvan artıkça kişinin itibarının da artacağını düşünürüz. Ama akademik camiada, örneğin kongrede de bir arkadaşımız Doç. Dr dahi değildi o zaman ama Profesör olan kişiler tarafından saygı görünüyordu. Ama yaptığı çalışmalar, eserler standart kalıpta değil orijinal çalışma yapıyordu. Bu da hocalarda ciddi anlamda yemek yerken, sohbet ederken saygı görülmüyordu. Birinin yükselmesi itibarı ile ilişkili ama yine de bence kişinin yapısı daha çok belirleyici bana göre...”(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Sürekli olarak kendi eğitimle uğraştığımız için çok fazla hatta hiç yaşamadım diyebilirim. Mesela şöyle olay oldu. Kendi kurumunda sınav programları ile uğraşıyorum. Hocanın bir tanesi, aslında süre gelen bir işleyişimiz var bir düzenimiz var ama sınav programlarını tüm hocaların maline gönderiyorum, işte onların müsait olduğu duruma göre geri döndükten sonra tekrar düzenleme yapıyoruz. İşte Doçent konumunda olan bir hoca bana afaki bir şekilde hem mail atıp, hem de okulda sen bir doçente sormadan nasıl bir sınav yaparsın gibi itamlar da bulundu. Birkaç yıl sonra o hoca ile karşılaştığımız da bana karşı mahcup olduğunu hissettim. Tabi o dönem böyle bir davranış sergilemesi beni üzmüştü, itibarsız hissetmişim ben de.”(Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimler).

➤ **Yıkıcı Rekabet**

Akademik örgütlerde rekabetten kaynaklanan itibar zedelemeleri olur diyen katılımcı Kemal Bey bu tema için şu sözleri dile getirmiştir: *“(...)Ama bakıyorum başka üniversiteler de başka fakültelerde binaya girerken savaş alanına girer gibiler. Rekabet ortamından kaynaklanıyor olabilir, akademik ortam da değişik kurallara ve kurullara tabiyiz, sınavlara tabiyiz falan filan ve de bunlar sürekli değişiyor. Değişirken de daha zorlanarak değişiyor, eskiden çok az kişi akademisyenliği seçerken şimdi daha fazla talep var açıkçası, öyle olunca arz talep dengesi devreye girdi. Sayı arttı, sayı artınca da baskı arttı otomatik olarak rekabet kızıştı. Bir taraftan da üstten gelen YÖK başta olmak üzere vb. kurul ve kuruluşların bizden ettikleri talep birleşince ortam iyice karıştı. Ne oluyor ilk başta yan yana başladığın bir kişi bile sistem tarafından rakip haline getiriliyor. Çünkü birisini kabul edecek sitem ya sen ya o şeklinde. İnsanoğlunun temel içgüdülerinden biri de hayatta kalma güdü. Bundan dolayı adam kibarlığı işte şunu bunu bir kenara bırakıp her şeyi yaparım oluyor.”*(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).

➤ **Gruplaşma**

Akademik örgütlerde akademisyenler siyasi liderlere yakın olduğunu göstererek itibar kazanma çabaları vardır diyen katılımcı Menekşe Hanım bu kod için şu sözleri dile getirmiştir:

“(..).akademisyenlerin akademisyenlik yaparken çok fazla söylem de bulunmasını çok doğru bulmuyorum, yani alanı ile ilgilendirmiyorsa, yani şöyle söyleyeyim sosyal medya hesaplarda parti liderleri ile fotoğraf paylaşmak popüler oldu. Yani evet Devlet Bahçeliyi çok sevebilirsin ama Bahçeli ile fotoğraf koymak zorunda değilsin bence yani ya da işte Cumhurbaşkanı ile ya da Kılıçtaroğlu ile yani beni çok şey yapmıyor aslında gereksiz buluyorum. Hocaların bunu çok kullanmasını doğru bulmuyorum mesela. Kendisi ile ilgili istemediği bir şey olduğu zaman onu, eleştirmek için kullanması. Siyaseti hocaların kendine göre yani sübjektif olarak kullanmasını doğru bulmuyorum. Benim gözümde yani şöyle bir alet olarak kullanmaları benim gözümde evet itibarsızlaştırıyor hani. Şimdi işinizle proje olur falan gidersiniz, işte Bahçeli davet eder falan sonra paylaşırsınız süper yani ona bir şey demiyorum mesele kendim ben Ak partinin siyasi akademisinde ders verdim, paylaşmadım. Aa bak ne güzel Ak partinin siyasi akademide ders vermiş falan, hayır başka bir parti davet etse ben gider yine eğitimi veririm.”(Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

Katılımcı İsmail Bey ise siyasi etkenin akademik örgütlerde itibar arttırıcı ya da azaltıcı bir faktör olduğunu dile getiren şu sözleri ile ifade etmiştir:

*“(..).Türkiye çok büyük badireler atlattı, özellikle sağ, sol çatışması bazı insanlar bu ilkede rejim değiştirmek için bu milletin hassas değerlerini zarar vererek başka meç barlara sürüklemek istemiştir. Bunun karşısında duran insanlar var ama aslında olmaması gerek, yani ama işte şu var ki yapmış olduğunuz çalışmalar güzelse şuna denk geliyor. **Ya bu adam ülkücü diyelim işte bu karşı taraftaki kişi de ülkücü olmasından dolayı itibarsızlaştırıyor. Ama iyi çalışıyor. Aslında evet siyasi görüşler insanların, akademisyenlerin arasında itibarını artırıyor ya da azaltıyor.**”(İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).*

Bunların tersi olarak siyasi bir etken itibar kazandırmaz ya da itibar kaybettirmez diyen katılımcı Taha Bey ise şu sözleri sarf etmiştir:

“(..).işte siyasi görüşte, ideolojik görüşten vs. ama ben itibarımın zedelendiğini düşünmüyorum. Motivasyon ve moral bozukluğu olabilir ama eninde sonunda bu kadro işleri bir şekilde olur.”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

Akademide kişi hiçbir baskın altında kalmadan kendi hür iradesini dile getirirse bilim olur diyen katılımcı Emir Bey bu tema için şu sözleri dile getirmiştir:

“(..).Ha bir de dünya görüşü, siyasi görüş vb. olaylarda oluyor ne yazık ki aslında akademi de olmaması gerek fakat ne yazık ki oluyor. Akademide kişi, kendi hür iradesini ortaya koymadığı sürece bilim olmuyor. Bazı kesimlerde, bazı gruplarda, bazı bölümlerde de ne yazık ki bu durum var. Bu şekilde olunca da tabii itibarsızlaşma durumuna gidebiliyorlar. Kişilerin gerek siyasi düşünce, gerek etkin düşünce bir ayırıştırma yoluna gidebiliyorlar. Bu da akademide bilim yapmasını engel oluyor, verim olmuyor fakat toplum da akademisyen denilince bilim yapan, topluma faydalı üretken bir şeyler bekleniyor, Bunu yapabilmeleri

içinde insanların fikirlerini açıkça ortaya koymaları gerekmektedir.”(Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimler).

Katılımcı Menekşe Hanım akademik örgütlerde kişileri gruba ayırma kişiyi itibarsızlaştır demiştir, bu tema için şu ifadeye yer vermiştir: **“Bir de şu var sen kimden sinler yani akademisyenlerin en temel yaşadığı sorunlardan bir tanesi bence. Necisin, nerelisin, ne yapıyorsun falan filan ben bunlardan nefret ediyorum. İşte herkesin elinde inometre var herkesin ne yaptığını ölçmeye çalışıyorlar ve bu akademisyenler de çok fazla maalesef. Benim için o tarz insanlar bana göre itibarsızlaşıyor yani bunu da belirtmiş olayım. Aslında bu çok önemli bir konu yani bakıyorsun çevrende evet arkadaşlarını sen kendin seçebilirsin ama sen akademik camia da öğrenciye vereceğin notu bile bu bizdendir, bu da bizden değildir gibi ifadeler kullanmak maalesef ki çok yanlış. Ben kendi akademik serüvenimde bunu yaşadım.”**(Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Kıskançlık**

Akademik örgütlerde akademisyenler birbirlerini kıskanırlar ve bundan ötürü kişinin itibarını zedelemeye gidebilir diyen katılımcılar bu tema için aşağıdaki ifadeleri kullanmışlardır:

“Başka bir faktör ise kıskançlık diyebiliriz. Hegel ve Schopenhauer diye iki bilim adamı var. Üniversite öğrenciler tarafından Hegele çok ders seçimi oluyor. Schoppenhauer’e hiç seçim olmuyor. Aslında Schopenhauer ise kendinin çok değerli bir bilim adamı olduğunu düşünüyor. Hegel ise öğrencilerin işini kolaylaştırıcı şeyler yaparak öğrencileri kendine çektiği üzerine söylentiler var. Hatta Schopenhauer üniversiteden istifa etmiş vs. Bu hikâye yaklaşık iki yüz yıl önce yaşanmış bir durum. Fakat aynı durum günümüzde de var. İşte o dersi kaç öğrenci seçti, danışmanlığını kim aldı vs vs konular var. Bu konularda akademik örgütlerde itibarı zedeleyici faktör olarak karşımıza çıkabiliyor. Dışarıda bakıldığında ise ya işte koskoca hocanın Profesörün uğraştığı şeylere bak diye düşünülebilir.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“(…)ya da unvan olarak üstünsen, ya da sen daha fazla yayın yapıyorsan ondan bu tip şeyler olabiliyor maalesef ki. Bu bizim bölümde çok yok aslında ama her zaman gözle görülen şeyler bunlar yani. Birinin senden önce kadro alması, akademisyenler arasından da çekmezlik var yani bu sadece burada değil sistemsal bir sıkıntı aslında yani objektif kriterlere göre bir atama olmuyor.”(Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler).

“Bence bu tür itibar zedeleyici konuların tek bir gerekçesi var, kıskançlık. O niye böyle oldu, benden neden ön plana geçti. Bunu yaparsa benim önüme geçer falan diye. Hem altın üste, hem de üstün alta olan itibarsızlaştırma noktasında en büyük etken bence kıskançlık. İnsanlarda şöyle bir şey oluyor, biriler, bir yerlere geldiği zaman, o geldiyse benim de gelmem lazım benim daha ön plana çıkmam lazım duyguları. İşte aynı noktaya benimde gelmem lazım diye yani yine temelinde kıskançlık yatıyor.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“Ne olabilir mesela, akademik kıskançlıklar olabilir, akademik yükseltmeler olabilir. Aynı yaşta, aynı dönemde, aynı konumda olanlar kişiler biri daha önce yükseldiği zaman işte problem haline getirebiliyorlar. Akademik yükseltme ile ilgili olarak bir sıkıntı var evet...”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Ayrımcılık Yapma**

Katılımcılardan Alperen Bey akademik örgütte ayrımcılık yaparak sizi itibarsızlaştırmak isterler demiştir. Şu sözleri ile bu temaya destek olmuştur: *“(..)**Cinsiyet ayrımcılığından bahsederler** ve ya yandaş bana ot verdi vermedi diye şeylerden bahsedebilirler. Bu tarz olaylar olabilir. Daha çok kadro ve ek ders aşamasında belirleyici olabiliyor. **Onun dışında oda mevzusunda ya da odanın bulunduğu kat durumu ayrımcılık olabiliyor.**”*(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Çıkarıcılık**

Katılımcı İpek Hanım akademisyenler kendi çıkarları doğrultusunda hareket edebilirler diyen sözleri ile bu temaya destek olmak için şu sözleri dile getirmişlerdir: *“**Ancak akademik hayatta en büyük çelişki insanlar müdür, dekan vs. yani bir koltuğa oturduklarında karşılıklı olarak bir çıkar elde etmek için farklı ilişkiler içerisine giriyorlar.** Sonra bu görevler bittiği zaman ise yine sizin üzerinizden basarak başka birilerine yakın olmaya çalışıyorlar. Sizi kötileyerek bir yerlere gelmeye çalışıyorlar. Aslında sizin yaptığınız bir şey yok ama sizi itibarsızlaştırmaya çalışıyorlar çünkü ondan kazanç elde ediyorlar. Müdür, dekan olduğunuzdan size yakın olarak itibar kazandırmaya çalışıyorlar. İnsanlarda bazen gücün büyümesine ya da insanlar gerçekten saf oluyor beni gerçekten seviyor diye düşünüyor en vicdansız insan bile diyelim sevgiye kendine duyulan ilgiye muhtaçtır. Bu psikolojik bir şey...”*(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Psikolojik Baskı**

Bu koda ilişkin görüşler Ömer Bey ve Derya Hanım’ın görüşleri aşağıda yer almaktadır:

*“**İtibar zedeleyici konulardan bir tanesi bence mobbing olabilir.** Adam altında ki çalışan kişiye mobbing yapıyorsa itibarını zedeleyebilir.”* (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

Bir başka unsur akademik mobbing yapılması. Bunu daha çok Kırıkkale Üniversitesinde, hocalar asistanlarına akademik mobbing yapıyorlardır. Hiçbir katısı olmamasına rağmen

asistanlarına makale yazdırıp, birinci isme kendi adlarını yazıyorlardı. Makale hakkında bir gram fikri yok. Bu benim beşinci üniversitem o yüzden farklı farklı sistemleri ve farklı farklı hocaları gördüğüm için. (Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Karalama**

Bu tema için Engin Bey'in ifadesi şu şekildedir: **“Meslek taşlar arasında itibar zedeleyici şeyler oluyor ve bizde duyuyoruz maruz kalıyoruz bize. Örneğin, Bir tane kadro var bölümde üç kişi de kadro bekliyor, bu durum da bazen o kadroyu almak isterken o hırsa kapılıp diyelim diğerleri hakkında olumsuz şeyler söylenebiliyor. Bunlar en azında akademide olmaması gereken şeyler ama sonuçta her yerde insan bunu yapabiliyor. O belirleyici şeylerde işte siyasette var, eleştiri de var işte o iyi bir arkadaşımız ama ama deyince de önceki söyledikleri zaten bitmiş oluyor. Bir nevi karalama oluyor. Başka bir uygulama da var işte arkadaşını da hiç karalamıyor ama işte yukarı da yöneticilerle daha samimi olup kadroyu kendisi doğru çekmeye çalışıyor”** (Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Açık Arama**

Katılımcı Emir Bey akademisyenler birbirlerini itibarsızlaştırmak için açıklarını ararlar demesi ile şu sözleri ile bu temaya destek olmuştur: **“Yaptığı çalışmalar takip ederek, bir açık aramaya çalışıyorlar. Bu akademik örgütlerde fazla yani insanlar birbirinin açığını nasıl arıyorsa da, akademisyenlerde yapmış oldukları çalışmalarda birbirlerinin açığını arıyorlar.”** (Emir Bey, Öğr. Gör., Sosyal Bilimler).

➤ **Akademik Hırs**

Akademik örgütlerde hırs yapmak kişi itibarsızlaştırabilmekte diyen Berkay Bey şu sözleri ile bu temaya destek olmuştur: **“Bir de öyle bir şey var akademik ortamın hızla yükselmesine fırsat veren bir ortam olmasıdır. Çok kolay bir şekilde belli bir kriterleri sağladığın sürece kolayca yükselebilir. Mesela her yıl değişiyor ama iki, üç tane uluslararası yapan SCCI yayın yapan araştırma görevlisi Yrd. Doç. Olmadan direkt olarak doçentliğe çıkabiliyor. Buda hırsı getiriyor. Yayınları tamamlama hırsı, puan alma hırsı. Birde son zamanlarda akademik teşvik geldi bu kaliteye bakmadan puanı hedefleyerek belli ulusal bir yayın olmayacak çalışmaların uluslararası yayınlanması bunlar hep olumsuz noktalar ve itibar zedeleyici konular. Bu mesleği gölge düşürücü konular. Bilimsel hırs yükselme arzusu...”** (Berkay Bey, Prof. Dr. Fen Bilimler).

➤ **Dışlanma**

Koda ilişkin katılımcıların görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“İtibar zedelenmesinin sonuçlarından biri dışlanmak hem toplum tarafından hem akademisyen tarafından dışlanmak. Maalesef son zamanlarda arkadaşımızın birinde böyle bir şeyi vardı. Kurumda çalışan diğer kişiler size selam vermezler, yokmuş gibi davranırlar, görmezden gelirler.”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“İtibar zedelemesinin olumsuz sonuçları kişiye ilişkin tutum ve davranışların değişmesi olur. Konuşan kişiler görüşmek istemez diyalog kuranlar azaltır vs.” (Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Diğer tarafta ise işin olması yönünde biraz daha yumuşaklık gösterebiliyor. Aslında bu günlük hayatta da böyle sevmediğiniz insana kıyak yapmazsınız, iyilik yapmasını istemesizsiniz, gülümsemez hatta selam bile vermek istemezsiniz.”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).

“Kişiler selam bile vermez. Yol değiştirirler falan filan. Şu daha fazla; Akademik camiada yalnızken merhaba deyip başkalarının yanında size merhaba dememek. Ya da bir jüri oldu, yönetim kuruluna birisi seçilecek, fakülte için senerötör olarak birisi seçilecek işte sizi seçmezler sizi dâhil bile etmezler. En büyük itibarsızlaştırmadan bir tanesi dışlanmaktır.”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“Kimse sizinle çalışmak istemez. Sizin de adınız geçecek. Kimse size yaklaşmak istemez. Mesleki anlamda da dışlanma olur. Yani sizin kendi motivasyonunuzun bitmesi anlamına geliyor. Diğer insanlarla da sosyal ilişkileriniz bozacak bir durum bence”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Başka bir durum da bazen de işte sen bizdensin, değilsin zamanları da oluyor yani kişi aslında dışlama şeklinde değil de, böyle yoğunlaştığı dönem de yöneticilerin efradında küçük gruplar, kitleler oluşuyor birinci çember işte onun dışında kalanlar da kolayca hisseder. Hani sen dışındasın denmez de ama uygulamaya baktığınız zaman da her zaman aynı kişileri gördüğünüzde o mesaj gayet açık bir şekilde verilmiştir.”(Engin Bey, Prof.Dr., Sosyal Bilimler).

“İtibar zedeleyici nokta da kişi bir defa şey yapar, kafası dik çıkamaz topluma, kuruma, bölüme kendini dışlanmış gibi hisseder.”(Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

Gerek, sosyal ortamda, gerekse de çalışma ortamından dışlanabilir(...). İtibarsızlaştırmanın bir karşılığı da kendisini dışlanmış hissetmesidir.(Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimler).

“Mesela ben bir projede çalışıyorum, bana derler ki gelirler kardeşim sen bu projede yer almıyorsun derler.”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

4.2.2.3.Yöneticinin Akademisyene Yönelik Tutumu Açısından

Temaya ilişkin kodlar ve katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

➤ **Siyasi Mülahazalar**

Yönetici akademisyenler altındaki çalışanlara aynı görüş, düşünceyi paylaşmadıkları için çalışanın itibarını zedelemek ister diyen katılımcı Faruk Bey şu sözleri dile getirmiştir: **“(...)Bu ideolojik olabilir ya da aynı dünya görünüşüne sahip olmadığımız için olabilir. Benim yönetim anlayışıma uygun olarak hareket etmediği için olabilir. Bunlar benim için sorunlu kişiler olabilir. Bu durumda çalışanlar dışarıda beni konuşabileceklerdir. Bende onlara karşı ne yapıyorum ya o kişinin dediğine bakma onun arkasında şu var, bu var diyerek ne yapmış oluyorum o kişiyi itibarsızlaştırmış oluyorum.”**(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

Koda ilişkin Recep Bey ve Alperen Bey’in yaşadığı olaylar:

“(...)Uğraşanlar oldu disiplin cezası verenler oldu geçmiş yönetimle vs. geçmiş dönemdeki yönetim feto bağlantılı oldukları için bu herkes tarafından bilinen bir gerçek tabi onlardan olmadıklarımız için bunları yaptılar. Üstü kapalı olarak bize söylüyorlardı. İşte sohbetlere neden gelmiyorsunuz işte gelin, danışmanı değiştir şu kişiye geç falan filan gibi. O süre zarfında akademiden soğudum, akademi bilimse çalışma için varsa var akademi, bu bina buraya gelip sabahtan akşama kadar sohbet etme ya da işte sosyal medyada dolaşmak için yapılmış bir bina değil ilmi faaliyet için kurulmuş bir bina. Bu kurum da bu bina ya bu yönde destek vermesi gerek. Bunlar yapmıyorsa bu kurum varlık nedenine aykırı iş yapıyor demektir. Dolayısı ile bende sorgulamalar oldu, hatta istifa etmeyi bile düşündüm. O zaman, akademiyi saçma sapan bir dünya olarak algılamaya başladım. Çünkü akademi için yükselmesinin daha iyi işler yapabilmenin engellenmesi benim akademi anlayışıma ters. Kural kişilere göre çıkartılmaz, kural varsa herkese uygulanır o kural. Ama o döneme göre adamına göre muamele, aynı gruptan olursa, aynı görüşten olursa iyisindir. Ama değilsen ne halin varsa gör gibi bir muamele ile karşı karşıyasındır.”(Recep Bey, Dr.Öğr., Üyesi, Sosyal Bilimler).

“İtibar zedelenmesi değil de buna yönelik bir çalışma oldu. Geçmiş yönetimde kafa yapıları farklı olduğu için ve bizde onun adamı olmadığımız için doktora öğrencisi vermediler, asistanlara odalarına gitmeyin falan denildi bu etkiledi mi beni etkilemedi çünkü niye onlar deseler de demeseler de öğrenciler yine geldi, hatta kendi asistanları da geldi. Bu etkileyebilirdi ama etkilemedi bu şunla alakalı aslında siz dik duruyorsanız, seviliyorsanız, özgüveniz tamsa saygınız varsa topluma karşı bu bir noktaya kadar devam eder. Yani itibarsızlaşma bir noktaya kadar devam eder. Siz doğru dik bir şekilde işinizi yapıyorsanız Allah’ın izniyle bunların hiç biri olmuyor. O adam yıkılıp gidiyor ama siz ayakta dimdik kalıyorsunuz ve bunu da gördük zaten.”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Psikolojik Baskı**

Bu kod için Katılımcılardan Kamil Bey şu sözleri dile getirmiştir: **“Üst konumda yöneticiler bir kere mobbing yaparak zedelerler. Yaptığı çalışmalara değer vermesi lazım akademisyenlerin yaptığı çalışmalara bilime destekçi olması adına**

onlara önem vermesi gerek ki bunun yerine aşağılamak azarlıyor, işte mobbing yaparak itibarını zedeliyor.”(Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler).

➤ Terfiyi Engelleme

Bu koda ilişkin Faruk Bey, Kemal Bey ve Ömer Bey’in görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

“(…)önce itibarsızlaştırırız, yani organizasyondan faydalanacak şeylerin önüne geçeriz, kadro atamalarında önüne geçebiliriz vs. **Bu da yönetsel bir problem bence. Yani birine kadro vermek istemeyebiliriz. Doçenttir, Profesör olmasını istemeyebiliriz. Fakat bunu akademik gerekçelerle yetersiz olduğunu uyumsuz olduğunu dile getiririz. Bunlar hep akademik örgütlerde yaşanan şeyler.**”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“(…)Bence bir yönetici göreve geldiğinde insan ilişkileri çalışanlara nasıl davranacağı onları nasıl yöneteceğini bilmeli bence. Emir vererek, otorite kurarak insanları yönettiğini zannediyorsun ama karşıda ki kişiyi itibarsızlaştırabiliyorsun. Hem adamın verimliliğini düşürüyorsun hem de etkinliğini düşürüp adamı kaybediyorsun ama aslında sen de kaybediyorsun farkında değilsin yani.”(Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“İlişleri de aşırıya kaçmak. Zaten mevcut bir makamı işgal ediyor ise, Ast- üst ilişkileri yönetememek hatta kötüye kullanmak. Ünvanlar arasında ast-üst ilişkisi oluşturmaya çalışmak ya da kibar gibi ya da büyüklük küçüklük olayına girmek bunlar hoş davranışlar değil ve hoş da karşılanmıyor.”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).

Koda ilişkin Berkay Bey ve Recep Bey’in yaşadıkları;

“(…)örnek olarak verecek olursam. Geçmiş yönetim zamanında ben o zamana araştırma görevlisiydim. YÖK’ün Doktora bursu vardı ve ben o doktora bursunun şartlarını hepsini yerine getirdim. Kabul almak vs. dil vs. birçok şartı vardı. Ben hepsini yerine getirdim ve okula dilekçe verdim ben bu burstan faydalanmak istiyorum diye. Fakülte kadrosuna geçirilip, doktora bursu ile gönderilmemi istiyorum, yurt dışından kabul aldım diye. Fakat geçmiş yönetim bunu hiçbir gerekçe gösterilmeden aslından yazılı olarak gösterilmedi fakat sözlü olarak söylendi, o dönem benimle birlikte başka birilerin de gidebileceği gibi saçma sapan şeyler ifade edildi. Gerekçe bile değil de bahaneler dile getirildi. Benim için bu durum bir hayal kırıklığı oldu yani ben bunun için 8 ay kadar çalışma yapmıştım işte yurt dışı ile yazışmalar yaptım kabul ettirdim vs. Ama olmadı bu benim için moralini bozucu şeydi evet ama itibarımı zedeledi aslında kendirlerin yani yönetimin itibarı zedelendir. Çünkü benim verdiğim dilekçelere cevap verilmedi yakın çevrem bu hadiseleri biliyor. İşte bunların böyle yapması kendi itibarlarını zedelediler hatta ne kadar akademisyen oldukları ile ilgili şüphe duymaya başladılar, akademin ne olduğu neye hizmet ettiği gayet karanlıkta kaldıklarını gösterdiler. Moral bozucu bir olay oldu benim. Bu benim için hayatın çizgisini değiştirebilecek bir hadiseydi.”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Ben devlet bursu ile Amerika Birleşik Devletlerinde okudum. Dünyanın en büyük hatta bizim mesleğin bölümünün dünyaca en iyisi kabul edilen üniversitesinde okudum. Orada milyon dolarlık cihazları kullandım. Uluslararası yayın yaptım. Fakültede hiçbir hocanın yayını yokken benim A sınıfı dergilerde yayın yaptım. Ama buraya geldiğimde 2002 yılında merkezi bir laboratuvar oluşturulması öngörüldü fakülte içerisinde. O dönem de sorumluluğu bir akademisyene verelim dediler. Orada benim ismim geçmesine rağmen yönetici dekan tarafından benim olmama hususunda çalışma yaptığını biliyorum. Ki benim laboratuvar

çalışma üzerine 4,5 tane sertifikam var. Hijyen, güvenlik, ilk yardım vs. gibi. Hem yurtdışında hem de fakültede benim gibi tecrübeli bir insan olması bilinmesi rağmen bu sorumluluk bana verilmedi. İkinci Üniversitenin büyük bir araştırma merkezi vardı. Bütün bölümlerin kullanabileceği. **Her fakülteden bir akademisyenin yönetim kurulu oluşturarak orada bulunması istendi yine bizim fakülteden o konu ile ben ya da benim gibi birkaç arkadaş önerilmesine rağmen hiç laboratuvara girmemiş, çalışması konusunda hiçbir tecrübesi uzmanlığı olmamasına rağmen hatta alakasız bir branştan kişilerin seçilmesi. Bu tamamen benim ve benim gibi arkadaşların tamamen onur kırıcı zedeleyici bir davranıştı.**”(Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“(...)ben doktora bitirdim yardımcı doçentlik kadrom gelecek, kadrom geldi YÖK’ten onay geldi. İşte beni dekan aradı, dedi ki Ramazan senin kadroyu çıkartamayacağız. Neden hocam dedim, ya işte öyle falan filan. Hocam neden dedim işte senin şunlar, şunlar senin kadronun çıkmasını istemiyorlar dedi. Hocam bak dedim sen mi istemiyorsun, onlar mı istemiyor. İşte ben istiyorum ama onlar istemiyor dedi. Hocam sen mi dekansın, onlar mı dedim ben de. Dediği kişiler de akademisyen değil idari kadro olan kişiler. İşte bu bir itibar zedelemesidir.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“Ben şuan doktoramı bitirdi, kadro bekliyorum ama rektörümüz kadro şimdilik yok dedi. Bu ben de moral bozukluğu olmadı desem yalan olur. Motivasyonum düştü. Hiçbir şey yapasım gelmiyor şuan mesela. Yani yayınlarına bakarak, çalışmana bakarak bütün yasal çerçeve boyutunu sağlasan da bence akademik olarak her şeyi yerine getirsen de vermeyebiliyorlar, kadronu genel olarak değerlendirecek olursak, tamamen siyasi bir boyut olduğunu düşünüyorum.”(Halil Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

“(...)İdeolojin, görüşün ne olursa olsun kadron geldiğinde bekletilmeli çalışma ahlakı olarak. Ha şuan ben de aynı durum var. ÖYP ile geldiğim için doktorayı bitirmiyorum, bitirsem de Doktor Öğretim Üyesi kadromu vermeyecekler bunu yüzüme karşı söylediler, şartları fazlası ile sağlamama rağmen. İşte şuan benim yayın yapmam gerek, çalışmam gerek tezimi bitirmem gerek ama benim 6 ay boyunca moralim sıfır, hiçbir şey yapmıyorum geliyorum, gidiyorum sadece günü kurtarıyorum. Kuruma karşı aidiyet duygumu kaybettim. Bu da sizin nezrinde kurum ya da diğer şeylerin itibar kaybına yol açıyor. Resmen hayal kırıklığına uğradım.”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

➤ **Ayrımcılık Yapma**

Katılımcı Alperen Beyin bu temaya katkı sözleri şu şekildedir: **“Eğer idareci değilse kişinin siyasi, ahlaki ve tüm görüşleri itibarını etkilemez. Yani aynı konumda isen ya da Prof. Dr., Doçent isen yine etkilemez akademisyenlikte. Ama idareci konumunda isen bu tür gerginlikler, siyasi olaylar vb. durum devreye girebiliyor. Bazen de şahsi de olabiliyor. Adam bir adama gıcıktır yönetici olduğunda acısını çıkartabiliyor. Tabi bu ahlaki mi hiç de değil. Yani akademi bu tür şeyleri karıştırmamak gerek akademi işini yapmak lazım. İşte şahsi, mezhepçe işte hemşerici gibi şeylerde ayrımcılık olmaması gerek.** (Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Adaletsizlik**

Koda ilişkin Derya Hanım ve Engin Bey'in görüşleri şu şekilde belirtilmiştir:

“Yöneticilerin ise adaletsiz davranmasıdır. Yani öğretim üyeleri arasında kayırmaya yol açan pozitif ya da negatif ayrımcılık yapılırsa bu gerçekten yöneticinin itibarsızlığıdır. O da başımız geldi. Örneğin bu ders seçiminden, bir hoca üç farklı ders isterken, bir tanesi ders istemiyor. Tam tersini verdiler yani ders istenen ders verilmesi, ders istemeyene de ders verildi ve herkes mutsuz oldu. Yani öğretim üyelerinin talepleri dikkate alınmaması. Bir başkası ise danışmanlık dağıtılırken adalet unsurun olması, iyi öğrencilerin belli hocalarda toplanmaması, Jüriye giren hoca ne yapıyor bu iyi bunla tez yazılır deyip, kendine alıyor. Yöneticinin orada iki hoca atışıyorsa önlemek için adaletli davranması gerek. Adaletsiz olarak davranıyorsa yani asistandan tut tepedeki hocaya kadar haksızlığa uğruyor ve yönetici bunu korumuyorsa, o zaman yönetici itibarsızlaşıyor.”(Derya Hanım, Doç.Dr., Sosyal Bilimler).

“Yönetici adaleti korumak zorundadır. Adaleti korumak için o düzgün bir şey yapıyor ama diğeri de böyle algulamıyor. Bunlar çok yaygın bir şey...”(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Kıskançlık**

Katılımcının bu tema için söylediği ifade şu şekilde belirtilmiştir: **“Yönetici çalışanların itibarının neden zedeler; temelinde çekememezlik var bunda da. Etrafımızda ki olaylardan görüyorum da mesela. Adam iyi bir bilim adamı ve üniversitelerde olması gereken şey bu aslında sizin yapmış olduğunuz yayınlar, gitmiş olduğunuz kongreler, almış olduğunuz dil puanı vs. bunlar itibarınızı arttıran şeyler. Yayınlarınız çoksa, değer görüyorsa bunlar itibarınızı arttırır. Ama siz yayını çok olmayan, bu noktada heybesi dolu olmayan insanları yönetici yaparsanız ve de o insanların arasında çekememezlik varsa alt tarafında ki çalışan insanlara engelleyici şeyler yapabilir.”**(İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

Temaya ilişkin İpek Hanım ve Engin Bey'in yaşamış olduğu olaylar şu şekildedir: **“(...)o dönemde müdür olacaksın dediler sorgulamadık oldum, ama yine o dönemde yine çekememezlik vs. olmadı mı elbette oldu. İnsanlar bundan dolayı çok hasetlik oldu. İnsanlar bu noktada itibarı yerle bir olsun diye de bekledirler.”**(İpek Hanım, Doç.Dr., Sosyal Bilimler).

“Yöneticiler tarafından görmedim ama arkadaşlarım tarafından gördüm, Buradan doktora programı yokken İstanbul Üniversitesine gittik bazı arkadaşlar ile 4 yıl yapıp döndük ama bir tanesi, 1 yıl donra döndün fakat geldiğimiz de unvan araştırma görevlisi olduğu içi sınavlar da gözetmenlik yazılır ben de bölüm başkan yardımcısıydım. Herkese gözetmenlikler yazdık ve doktorasını bitirenlere daha az yazıyorsun örneğin, genç asistanlara 20 tane falan kıdemlilere 4 ya da 5 tane falan yazıyorsun. Bunlara yazdık, işte o arkadaş neden bu kadar işte gözetmenlik azılması olmaz mı biz arkadaşız falan filan. Gitti rapor aldı bir şeyler yaptı.”(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Kendini İspatlama İsteği**

Katılımcı Erdoğan Bey bu tema için şu sözleri dile getirmiştir: **“Yöneticilerin de çalışanların itibarını zedelemesi konusunda geçmişte takıntıları olabiliyor ve yönetici olunca fırsat geçti gibi oluyor. Kişisel husumeti varsa bir de. İnsanlar o makama gelince kendini ispatlamak için bazı şeyler yapıyor. Geçmişte duyuyorduk, işte falancada ki yönetici ite şu hocayı ilçenin birine görevlendirme göndermiş aslında görevlendirme değil sürme gibi olmuş oluyor. Bazısı yapıp geliyor, bazısı mahkeme kararı ile geri dönüyor bazısı da çekip gidiyor Üniversiteden. En küçük toplantıda bile bir sözü büyütebiliyorlar.”**(Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Kendini Beğenmişlik**

Türker Bey yönetici akademisyenlerde egodan dolayı çalışanların itibarını zedeleyebilir diyerek bu kod için şu sözleri ile destek olmuştur: **“Kişisel egodan kaynaklı olarak yöneticiler, çalışanların itibarını zedeleyebilir, kişisel hırstan olabilir. Egosu olan kişi her zaman bir şeyler yapmak ister. Özellikle yüksek makamda bulunan hocalarımız en çok da yapmak istedikleri şey, altında çalışan insanlara karşı tavır sergilemek, belirli bir zorluklarla mücadele etmesini ister, onlara zorluklar çıkartır. O insanın çalışmalarını sekteye uğratarak, o insanın itibarsızmış gibi göstererek kendi egosunu da tatmin etmeye çalışıyor olabilir.”**(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

Bu koda ilişkin Kemal Bey, Ömer Bey ve Gül Hanım'ın itibar zedeleyici olayları aşağıda belirtilmiştir:

“Önceki rektörlük dönemde oldu evet. İnsanlara tepeden, üstten bakma, insanların kişiliklerine hiç önem vermeme, küçük görme şeklinde davranarak akademisyeni küçük düşürmede ve itibarsızlaştırma da bulunuldu. Bu yaptığı zaman insanın motivasyonu düşüyor, çalışma hayatını çok etki ediyor, akademik çalışmanızı durduruyor. Yönetime olan güven düşüyor. Birçok olumsuz şeye etki oluyor. Yeri geliyor aile hayatınıza daha yansıyor bu olumsuz durum.”(Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Ben üniversite başladığım zaman yani ilk olarak okutman olarak başladım, orda biz çok ezildik, çok hakaret gördük. Yani o hakaretler kişi hem fiziksel hem manevi açıdan çok yıpratıyor. Başlangıcım çok iyi olmadı ama şimdiki konumu göre keşke hep böyle olsaydı diyorum ortamım(...)O okutmanlık süre zarfında hem alt kademe olduğum için hem de kişilik açısından hep üstüme geldi, hatta işi bırakmayı daha düşündüm yani bırakmaktan ziyade burada değil yurt dışına gitmeyi düşündüm orada daha mutlu olacağımı düşündüm. Örneği, sen bir iş için saatlerini günlerini alırsın ee bakar bu zaten basit bir işti önemsenmez yaptığın emek hiçe sayılır kalk sen kaldığın yerde falan filan. Ha bu durum ister istemez moraliniz bozuyor can sıkıntısı oluyor fakat derse girdiğim zaman hepsini unutuyorum işte o zaman Show başlıyor.”(Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Çalışmalarında ki titizlik, ilişkilerinde duruma göre hareket, duyumsallık diyebiliriz. Ben profesörüm ben dekanım diyerek kalkıp da sen asistanı ya da çalışan hizmetliyi bir insan olmanın ötesinde görüp başka bir şekilde davranırsan hoş karşılanmaz zaten ama unvanın ya da konumun ne olursa olsun, merhaba deyip selam vermek bu bile çok büyük şeyler değiştirebilir. Bazen de ortamda gözüme çarpan olaylar olmuyor değil mesela unvanın da yükselme olunca eksi unvanına göre biraz davranışların değişme, farklılık olduğunu görüyorum.”(Kemal Bey, Ar. Gör, Sosyal Bilimler).

➤ **Özel Hayat Dedikodusu**

Yönetici çalışanın özel hayatını ve geçmişte ki yaşantısından dolayı çıkararak itibarını zedeleyebilir diyen Faruk Bey’in sözleri şu şekildedir: *“(…)Ya da o kişinin alakasız bir şekilde özel hayatından bahsedebilir oluyorum. Ya da geçmişinden bahsederek işte yönetsel alanda yaşadığım sorunları başka bahanelerle örtmek için o kişi hakkında olumsuz şeyler konuşabiliyorum.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).*

➤ **Fikre Değer Vermeme**

Derya Hanım bu tema için şu sözleri dile getirmiştir:

“(…)Burada şunu da ifade edeyim Kırıkkale üniversitesi benim gözümde neden itibarı yok; Eduroam sistemi bar iki yıllık bölümlerde, üniversitelerde bile var. Bir faydam olsun, diye rektör yardımcısı, rektör herkese baskı yaptım, vizyonu olmayan bir hoca olmayan bir hoca olduğu için ee ne olacak şimdi eee ne gerek var falan filan dedi. İşte bu da üniversitenin itibarını etkiliyor. Süleyman Demirel Üniversitede ise vizyonu olan hocalar olduğu için senin önünü tıkamıyorlar, açmaya çalışıyorlar. Mesela üniversiteye katkı sağlayacaksın, üniversite onun yolunu açıyor. 100/2000 programında mesela. Bu durum Üniversitenin yönetmesi gerek. Kırıkkale’de hocalar yapmaya çalışıyordu ve kabul almıyor. İşte ne kadar itibarlı oluyor bu durum da...” (Derya Hanım, Doç.Dr., Sosyal Bilimler).

4.2.2.4.Akademisyenin Yöneticiye Yönelik Tutumu Açısından

Temaya ilişkin kodlar ve katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir.

➤ **İtaatsizlik**

Katılımcı Faruk Bey’in temaya ilişkin görüşleri şu şekildedir: *“Hepimizde yöneticilik tecrübemiz olduğu için, yönetici olduğumuz zamanda çok çıkıntılık yapan, bizi zor durumda bırakan ya da bizim dediklerimizi yapmayan bize ters gelen çalışanlar çıkacaktır. Bu kişilerin kendi hoşumuza gitmeyen yönleri olabilir.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).*Katılımcı Derya Hanımda şunları dile getirmiştir: *“Çalışanlar açısından yönetici bir karar verdi çalışan buna uymuyorsa, çalışan da*

itibarsızlaşıp, güvensizleşiyor. Eğer bir çalışana kırk defa da iş yaptırıyorsanız, çalışan sizin gözünüzde itibarsızlaşıyor.”(Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

Diğer kodlamalar;

“Çalışanlar da aynı şekilde. Yani insandan bahsettiğimiz için çalışan da insan, yönetici de insan. Haliyle herkes kendi zaafını kendi pozisyonunu kullanacaktır. Ben bir çalışan olarak yöneticiyi nasıl itibarsızlaştırabilirim. Bunun yaptığı uygulamaların değersizliğini etrafta dillendirebilirim.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“Çalışanlarında yöneticilere karşı itibar zedeleme konusu oluyor mu? Evet var bürokratik sabotaj diyoruz mesela..İşini yapmıyor ayağı kaydırmaya çalışıyor itibarsızlaştırmaya çalışıyor, zor durumda düşürmeye çalışıyor kamuoyunda. Tam üst düzeyde ki adam yetki erkini kullanarak bunu yapabiliyor fakat diğeri ne yapıyor, mahalleli şekilde dedikodu yapmıyor şunda bunda. Bir noktada işi yapmıyor daha da büyüyor. Bu durum Fakat bu ikisi de yanlış mı evet yanlış bir durum. Bunun önüne geçmek mümkün mü değil fakat en azından sifira yakın olması insanların mutlu, huzurlu ve rahat bir ortamı kurmak gerekiyor.”(Alperen Bey, Doç.Dr.,Sosyal Bilimler).

“Çalışanın da yöneticiyi itibarsızlaştırması da olabilir mesela, toplantı da herkese açık fikrini söylememesi, toplantı bittikten sonra yöneticisinin arkasından fikir beğen etmesi gibi. Bu da oldu çünkü. Bu da çalışanın yöneticisinin arkasından söylüyorsa, çalışan ne yapıyor yöneticisinin itibarını zedelemiş oluyor.”(Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“(..)gayri meşru duruma, gayri hukuku durumla karşılaştığı zaman bunu ifşa etmesi ile ve bunu inşalara yayararak yöneticinin itibarını zedeleyebilir. Bunu yapan da aslında kişi yani yönetici yine kendisidir neden birinci sorumlu kişi olarak kendi sorumluluğunu bilmesi gerekmektedir. Durduğu yerden hiçbir şey yokken kişinin itibarını anca dedikodu ile yapabilirler.”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Mesela ben bulunurum bir yöneticinin itibarının zedelemeye bulunurum, neden hocayı sevmiyordumdur. Örnek veriyorum dekan yardımcısı bir hocam var diyelim, o kişiyi sevmiyorum, aynı anabilim dalıyız. Rakibiz, aynı konuları çalışıyoruz, ortak paydaşımız yok, o adam dekan yardımcısı olmuş itibarınızı zedelemek isterim şahsen. Sabote edebilirim, toplantılarda farklı çıkışlar yapabilirim, muhalif davranıyor olabilirim, sunmuş, olduğu fikirleri benimseyebilirim.”(Türker Bey, Ar .Gör., Fen Bilimler).

“Çalışanlarda yöneticisinin itibarını zedeleyebilir. Yönetici olmak geçici dostluklar, kalıcı düşmanlıklar belirleyebilir. Yöneticiler bazı şeyleri yapmak zorundadır. Siz onu bilirsiniz ama yönetici yanından böyle yapalım hocam deyip de sonra hocanın yanından ayrıldıktan sonra işte bak bu da bölüm başkanı oldu, dekan oldu şu oldu bu oldu diyerek itibarını zedeleyebilir. Diyelim ki aramızda biri bölüm başkanı oldu dersler azaldı işte kişi başına 3 ders değil de iki ders düşüyor. Ya işte biz senle 20 yıllık arkadaşız şu ders bende olsaydı diyebilirdi.”(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“Çalışan bir kişi yöneticinin itibarını zedelemek için bir takım şeyler yapabilir. Yöneticisinin vermiş olduğu işleri daha kötüye kullanarak, verdiği emirleri yapmayarak ya da altında çalışanlarla iş birliği yaparak yöneticisini kötülemeye girerek itibarsızlaştırılabilir.”(Emir Bey, Öğr. Gör, Fen Bilimler).

➤ **Makamı Es Geçme**

Çalışan yöneticisi es geçerse yönetici tarafından itibarsızlaşabilir diyen katılımcı Berkay Beyin sözleri şu şekildedir. **“(..)***bir çalışan, bir akademisyen idari amirinin haber vermeden üst amirlerle iletişime geçmesi, izin almaması ondan işte diğer yöneticiler ile seyahatlere gitmesi, araştırma yapması vs. işte birinci derece ki amirin haberi olmadan bunları yapması veya onu kale almadan saygınlığını göstermeden yapabilmektedir. İşte benim sorumluluğumda ki bir araştırma görevlisi bölüm başkanlığına atlayarak dekanlığa gitmesi benim itibarımı sarsabilir, onur kırıcı bir davranıştır.*”(Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Özel Hayat Dedikodusu**

Koda ilişkin katılımcı Faruk Bey'in görüşü şu şekildedir: **“Yine yöneticinin özel hayatı, daha önce ki geçmişi, kişisel durumları, geçmişte yaptığı hatalar varsa, siyasi görüşü vs. daha önceki bağlantıları falan filan.**”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Siyasi Konjektörü Kollama**

Koda ilişkin katılımcının görüşü aşağıda belirtilmiştir.

“Şuan iktidarda Ak Parti yönetimi var hatta yaklaşık 15 yılı geçti ve geçmişte de CHP yönetimi olsun. Şimdi şu dönemde itibarsızlaştırırken bunun Ak parti ile çok çelişen düşünceleri olduğu dillendiriliyor. Önceki dönemde de itibarsızlaştırırken Atatürk düşmanı olan bir kişi olduğu iddiası ortaya çıkıyor. Yani çalışan o dönemin geçer akçesi neyse siyasi konjektür olarak. İşte onun yöneticiliğin ona uygun olmadığı filan düşünüyorum. Bunun neden yapıyor karar vericiler yani ilerde yine atama yapılırken karar veriler bunu göz önünde bulundurması için. Yani işte bu partiden değilmiş ve tekrar atamasınlar diye bunu yapıyorum. Mesela bu başörtüsünü savunmuyor diye yaranmak var, o zaman da başörtüsünü savunuyor olumsuz olarak algılamak. Bu ne demek çalışanlar yöneticileri tepe yöneticileri yani atama yapanlara mesaj göndermek amacıyla siyasi olarak karalama peşine düşebiliyorlar. Hatta günümüzde ki fetö muhabbetinden dolayı bile yalan yanlış yakıştırmalarla bile itibarsızlaştırma durumu oluşabiliyor.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Takiye Yapma**

Koda ait, Faruk Beyin görüşü aşağıda ifade edilmiştir:

Mesela Ben Konyalıyım. Şuan ki iktidara göre Konyalı olmak iyi bir şey, fakat ilerleyen zamanlarda bu böyle olmayabilir. Belki İzmirli olmak iyi bir şey olacak. Türkiye’de bu hep böyle olmuştur. Bu yüzden yönetici, çalışan işler açısından baktığımız zaman o an ki geçer akçe ne ise yani itibar sağlayan faktör ne ise insanlar onun üzerinde olumlu tam tersinde ise olumsuz propaganda yapıyorlar. Yine örnek vereyim; 2010’lu yıllarda cemaat ile

bağlantılı kurmak itibarlı bir şeydi. Herkes önünün açılması işte kariyer için beklenti için onların görüşlerine katılmak, özellik vurguluyordu ki imkânlar açısından.2013, 2014, 2015 ve özellikle 2016 den sonra cemaat ile bağlantısı olan herkes, işte cemaatle bağlantısının olmadığını kanıtlama peşinde, işte itibarsızlaştırmak için o fetocu denilmeye başlandı. İşte eskiden fetocu yerine F. G. Hoca Efendinin cemaatinden deniliyordu ve itibar sağlıyordu ve aynı olgunun fetocu diyerek itibarsızlaştırma durumu oluştu. **Yani burada ne var konjektör olarak kullanılan malzemeler var ve o an geçer akçe ne ise ona bakmak gerekiyor.** Hâlbuki yönetici ve çalışanların birbirleri ile olan etkileşimlerinin yukarıda söylediğimiz gibi bu stratejiler olabiliyor. Hem millete hem topluma mesaj verme o şundan o bundan diyerek işte itibarsızlaştırma yapabiliyorlar. (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Yanlış Sessiz Kalma**

Çalışan yöneticinin yanlışını söylemeyerek diğer üst yöneticiler tarafından azar yemesini ister diyen katılımcı Erdoğan Bey'in temaya ilişkin sözleri şu şekildedir: “(...)çalışanlardan üstekinin itibarını zedeleyebilir. Mesela akademik toplantı var diyelim, Siz bilgi ve şeyinizle bölüm başkanın işte kanuna aykırı, yönetmelikle çelişen bir uygulamadan bahsediyor. Siz biliyorsunuz ama yine o noktaya geliyor. Ses çıkartmayabilirsiniz bazen yapsın da kendi görsün gibi olabiliyor. Bazen de bildiği halde o dedi ben yaptım oluyor ve taşın ona gelmesini istiyor. Diyelim ki memura şunu yaz diyor işte memur yanlış olduğunu biliyor ama işte dekandan, üst makamdan azar yesin diye seslenmiyor onun itibarının sarsılmasını istiyor.”(Erdoğan Bey, Prof.Dr., Fen Bilimler).

➤ **Üst Makama Şikâyet**

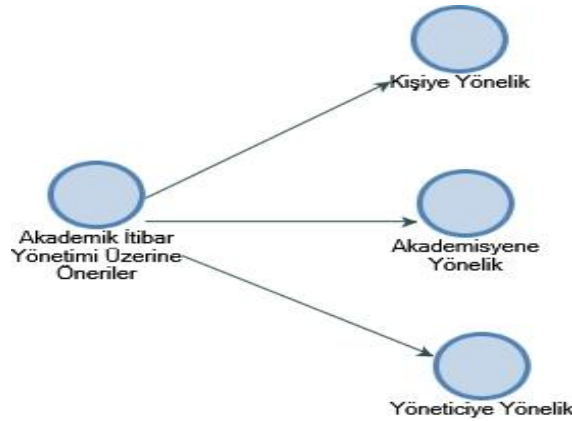
Erdoğan Bey üst makamlara şikâyetten yaşadığı zedelemeyi dile getirmiştir:

“(...)bölüm başkanlığı yaptığım zaman öğrenci diyelim ki CİMER'e falan şikâyet ediyor. İşte diyor ki eğitim hakkımı elden aldılar. Nasıl aldılar işte bizim bölümde iki gece, iki gündüz 4 tane eğitim imkânı var. Bak diyoruz gündüz uygun değilse, akşama gel diyoruz. İşte hocam ben gece çalışıyorum gelemem falan işte diyorum bak bu imkânı başka bir üniversite bulamazsın, hem gece hem gündüz hem de iki şube şeklinde diye. Diyorum ki bir de bak ilk balta şu dersleri al sonra üstekileri de alırsın falan yol gösteriyor o hem okuma yazma bilmiyor hem de roman okumak istiyor gibi bir durum olmuş oluyor. Dolayısı ile bunu yapmamıza rağmen neden bizim adımız rektörlüğe, CİMER'e falan gitsin diyorsun yani. Bir de itham da büyük bir şey eğitim hakkımı elimden almış demesi de sıkıntı. Tabi alternatifler ona uymadığı için sizi uğraştırıyor, itibarınızı sarsmaya çalışıyor falan.”(Erdoğan Bey, Prof .Dr., Fen Bilimler).

4.3. Akademik İtibar Yönetimi Üzerine Öneriler

Katılımcılar, akademisyenlerin itibarlarını zedelenmesi açısından önerilerde bulunmuşlardır. Bu öneriler bu tema başlığı altında kişiye yönelik, akademisyene yönelik, yöneticiye yönelik şeklinde üç alt tema elde edilmiştir.

Şekil 15. Akademik İtibar Yönetimi Üzerine Önerilere İlişkin Kavram Haritası



Şekil 15’de görüldüğü gibi akademik itibar yönetimi üzerine öneriler teması kişiyeye yönelik, akademisyene yönelik ve yöneticiye yönelik şeklinde üç alt tema dan oluşmaktadır.

4.3.1. Kişiyeye Yönelik

Kişi kendi itibarını zedelenmesine izin vermemesi için bu temaya yönelik öneriler şu kodlarla ifade edilmiştir. “Kendini Geliştirme”, “Mesleğini Layıkıyla Yapma”, “Meslektaşlarına Örnek Olma”, “Kaliteli Yayın Yapma”, “Dış Algıya Önem Verme”, “Saygılı Olma”, “Doğal Olma”, “Özgüvenli Olma”, “Çalışkan Olma”, “Objektif Olma”, “Mütevazı Olma”, “Kendi İlke ve Kuralları Olma” şeklindedir.

➤ *Kendini Geliştirme*

Katılımcılardan Faruk Bey ve Ömer Bey’in bu kod için söyledikleri aşağıda belirtilmiştir:

“Akademisyenlerin dil, özgün vs. saydıklarımızda o alanda kendimi geliştirmem gerekir. İtibarı zedeleyecek bir alan söz konusu ise o alanda kendimi geliştirmem gerekir. Örneğin, ben doçenttim. Sosyolojide de bir hoca doçentti. Kuafördeyim berber saçlarımı kesiyor, gözlüğümü çıkarmışım vs. O sırada bir beyefendi geldi. İşte ortaya konuştu İstanbul’a gideceğim, namaz kılacak bir yer var mı falan dedi ve yan tarafıma oturdu. Kuaför de tanıştıyormuşsunuz dedi. Baktım, gözlüksüz de olunca ve tanımıyorum dedim. O dönem de kendisi milletvekili adayydı. Adını söyledi sonra ben tanıdım, ismini duymuştum. İşte tanışırken de “ben de Faruk Tepe” dedim. “İyi de Faruk Tepe kim?” dedi. Ben de kendisine şöyle dedim, “Kendinizi tanınmış olarak buluyorsunuz da başkalarına tanınmışlık hakkı neden vermiyorsunuz?” dedim. Sonra ben doçent doktor şu dedi. Sonra bu sefer de profesörlüğe ne kadar var dedi yine bir farklı alanda yarışma platformu yaratmaya çalıştı. Bende 1,2 yıl kadar var dedim işte benimde 3 yıl kadar falan var dedi işte ben doçentliğe geç başladım falan filan açıklama yapmaya çalıştı. İşte iş doktora yaptığına geldi ben Hacettepe’de dedim. O da X Üniversitesinde başladım ama İngiltere’de devam ettim falan filan dedi. Bu örneği şuna bağlayacağım akademik olarak kendimizi eksik görüyorsak bunları tamamlayıcı stratejiler bulabilmeliyiz.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler

“Kişisel olarak bir kere her akademisyenin kendini yetiştirmesi gerektiğini düşünüyorum. Eğer herkes böyle olursa liyakatin da artacağını düşünüyorum...”(Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Mesleğini Layıkıyla Yapma**

Bu koda ilişkin katılımcıların görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“Akademisyen açısından benim açımdan akademisyen iyi bir insan olmanın iki yönü var. **Bir İnsan gibi adam gibi dersini anlatsın**, kişiyi, öğrenciyi ezmesin, saygı göstersin...”(Alperen Bey, Doç.Dr., Sosyal Bilimler).

“Her işin yapılması için gerçekleştirmesi için bir efor var. Akademisyenlik işini yapması gerektiği tarzda yaparsa itibarını zedelemesin. **Mesela ders anlatması gerekiyor.**”(Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Biz burada çalışıyoruz, akademik ortadayız, akademik iş yapıyoruz ve bu **akademik çalışmaları da en iyi şekilde yapmalıyız**. Şimdi şu var bir insanın kapasitesi vardır. Bir insan ellilik bir kapasitesi varsa sen ondan yüzlük bir şey beklemezsin ama maksimum olarak da ellinin dol ve verimli olmasını istersin. Fakat yüz kapasiteli bir insan da onluk, yirmilik bir şey yapıyorsa bu kişi eleştiririz neden hakkını vermiyor deriz.”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).

“İnsanlar bu tarz açıklarının daha da açmasa, kapatsa daha güzel olacak, **İnsanlar işlerine baksa daha iyi olur gibi geliyor**. Bir de her insan yapısı bir değil, insanların yaptıkları çalışmaları, emekleri zedelemek gerek emeklerine karşı saygı duymak gerekiyor.”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

➤ **Meslektaşlarına Örnek Olma**

İpek Hanım ve Recep Bey’in temaya ilişkin katkıları şu şekilde olmuştur:

“(..)**elbette danışman hocalarımız vs. onlar tutunacağız bize yol gösterme, mentol olarak önümüzü açma nasıl yayın yapılması gerektiğini, araştırma yapmayı bilmek bilimsel metodoloji bilmek, bilimin ne olduğunu bilmek ve bilimsel gerçekliği ve etiği bilmek bence akademik hayatta çok önemli.**(İpek Hanım Doç. Dr., Sosyal Bilimler). “İşte o çalışmanın öyle olmayacağını, kırmadan, üzmeden, inceltmeden dile getirilmesini öneririm. **İnsanlara yardımcı olmak gerekiyor**. İnsanlar yanlış düşünebilir, doğruyu bilmedikleri için o kişilere doğruyu göstermek yanlış düşüncelerden kurtarmak yardım etmek gerek.”(Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

Katılımcı Taha Bey ve Engin Bey şu sözleri dile getirerek bu temaya destek olmuştur: “**Örnek olmamız için de önce kendimizi iyi tanıyacağız**, neyi yapıyoruz neyi yapamıyoruz diye yine psikologların dedikleri şey kendi test etmediğiniz özelliklerinize güvenemezsiniz diyor. Mesela şöyle düşün adam hayatında hiç yönetici olmamış ama

ben yönetici olsaydım kadroları verirken, şöyle yapmazdım işte ben siyasi şeyleri dikkate almazdım falan ama sen hiç yönetici olmadıysan ona güvenemezsin ve kendini orada hiç görmedin.”(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“Akademisyenler, toplumda örnek insanlar oldukları için örnek davranışlar, örnek tavırlar göstermek zorundalar. Bunun bilince olup buna göre hal ve hareketlerde bulunmamız gerek. İşte ben özgürüm istediğim gibi yaşarım davranırım diyemeyiz. Yeri geliyor konuşmasını bilmek, yeri geliyor oturmasını kalkmasını bilmek bile önemli eğer akademisyenseniz bunlara da dikkat etmek gerek.”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Kaliteli Yayın Yapma**

Akademisyenlerin kaliteli yayın yapma noktasına dikkat çeken katılımcı Derya Hanım şu sözleri dile getirmiştir: **“Akademisyenler de kaliteli yayın yapmalarını öneririm.** İtibarı da şöyle dersek, kişisel itibar ve akademik itibar. Kişisel olarak itibar ettiğim bir insana akademik olarak itibar etmeye bilirim. Akademik olarak itibar ettiğim bir insana da kişisel olarak itibar etmeye bilirim. Bence iş noktasında profesyonellik diyorum.” (Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Dış Algıya Önem Verme**

Katılımcı Faruk Bey kişinin dışarıda nasıl algılandığı önemlidir demesi sözleriyle bu temaya katkı sağlayan çağrışımca kod olmuştur: *“İtibar deyince ben eskiden dışsallıklara önem vermem yani dışardan nasıl görünür demezdim. Doğru bildiğimi yaparım dışardakileri ilgilendirmez diye düşünürken son zamanda sosyoloji ve ahlak okumalarım var işte felsefede ahlak nedir çağdaş düşünürler nasıl yorumlamış vs derken dışsallığa da yönelmenin önemli olduğunun farkına vardım. İnsanların yanlış anlayacağı durumlar varsa orada açıklama yapmak gerekiyor. Yanlış anlaşılma olabilir, imajın zedelenebilir o yüzden düzeltme stratejisi uygulamak gerekiyor. Dışarda algıları yanlış anlaşılmasın için yönetmek gerekiyor. Yani doğru yapsan bile insanların yanlış anlayabilir durumu oluşabiliyor. Bu açıdan itibar yönetimi kişideki etkisi budur.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).*

➤ **Saygılı Olma**

Alperen Bey’in bu tema için görüşleri şu şekildedir: *“Bir akademisyen davranış ve hal hareketleriyle kendinden düşük konumda ki insanlara örnek olacak bir de memurlara karşı saygılı olacak. Ben asistanlara derim ki hiçbir zaman memurlarla*

atışmayın. Hiç bir zaman öğrenciler ile kavga etmeyin.”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Doğal Olma**

Alperen Bey kişi kendisi olsun, doğan olsun zaten gerisi gelecek sözleri ile bu temaya destek olmuştur: “(...)Aslında şu değil yani şunu yapayım öğrenci beni sevsin değil mevzu siz zaten **doğal olursanız otomatik olarak size yaklaşıyorlar. Akademisyen bunu yapmalı bence nasıl anlatırsam öğrenci anlar, öğrencinin lehine düşünmesi gerekir hep. Çünkü onlar var bizler varız değil mi?”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).**

➤ **Özgüvenli Olma**

Alperen Bey’in bu tema için katkıları şu sözleri ile olmuştur: “**Kendinize özgüveniz olursa, kendinizi seviyor ve barışık bir insan iseniz bunlar sıkıntı olmaz. Kendince iyi bir psikolog olmak gerek. Tercüme, yaş cinsiyet, siyasi düşüncen pısrık değil direncin yüksek ise hepsi de önemli. Karakterine göre de kişiler size göre tavır ve davranış belirliyor. Bir noktada siz dik durursanız eğer haklı isen herkesin size davranışı da ona göre şekillenir. Önce insan kendini bilmesi gerek, kendini sayması, sevmesi gerek **özgüveni sağlam olması gerek** bunlar olursa gerisi olur. Zorlama ile itibar kazanamazsınız.”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).**

➤ **Çalışkan Olma**

Kemal Bey bireyin her şeyden önce çalışkan olmasını gerektiğini şu sözleri söyleyerek bu temaya destek olmuştur: “**Bence önce kendin için yapacaksın senin yaptığın iyi çalışma oluşturduğun kurum, birim sosyal çalışma haline gelir. Ben çalışacağım bölümün, bölümün çalışacak fakülte, fakülte çalışacak üniversite şeklide böyle böyle gidecek. Üniversitenin adı seni iyi yapabilir fakat aslında üniversitenin iyi olması çalışanların iyi olması ile alakadır o yüzden sen birey olarak iyi olacaksın(...)öncelikle olarak kendine saygı gösterip **kendine çalışacaksın, sen kendini iyi yaparsan senin için de bulunduğu bir bütün de iyi olur. Bu yaptıktan sonra da bunu koruyabilmek ve sürdürülebilirliğini sağlamakta önemlidir.”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).****

➤ **Objektif Olma**

Kişi tarafsız bakabilmeli diyen katılımcı İpek Hanım şu sözleri dile getirmiştir: “(...)Siz bunları yapmazsanız öğrenci sizi ne kadar etik, dürüst, yansız olduğunuzu,

objektif olarak bakabilmeyi eğer bir soruşturma vs. olduğunda size verirler tarafsız bakabildiğiniz için. O sevgisini ya da sevgisizliğini olaya katmaz yanlı bakmaz. Bunu yapabilmekte bu kümülatif bir şey birikimli bir şey...” (İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Mütevazı Olma**

Koda ilişkin katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

“Akademisyenliğin bir ego tatmin düzeyine dönmüş bir durumda hal ve hareketler bunu gösteriyor açıkçası. Elbette istisnalar var tabi ama maalesef ki öğrencilerden dönükleri izlenimler vs. ego tatminin üzerine gidildiğini gösteriyor. Eğer bu nazarı değişirse bence her şeysin değişeceği kanısındayım. Bu biraz da kişinin kendi elinde. **Mütevazı bir tavır anlayışı olursa, daha insani, daha vicdanlı daha verimli bir ortamların çıkacağını düşünüyorum.** Bu zaten düzelirse, itibarlı meselede düzelmiş olacaktır ve buradan kimse, kimsenin itibarını saldırmayacaktır.” (Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“**Nezaket aslında. Tatlı dil yılanı deliğinden çıkarır diye.** Hiçbir zaman yüzde yüzde net değil, karşısında kinin kalbini kırmamaya çalışırsın. İşte o nezaket dilini kullanabilirsek ve geliştirebilirsek itibar yönetimini sağlamış oluruz. Bir insan intihal yapmış bile olsa, ona münasip bir şekilde ve onun kabul edeceği cümleler ile söylediği hem suçunu kabul edecek, kendini içinde itibarsızlaşacak ama belki nezaket dili onların gözünde itibarınızı arttıracak. Akademinin bir nezaket dili var aslında biz makale yazarken buna çok dikkat ediyoruz. İşte bu dili kullanabilirsek o zaman itibar yönetimini sağlamış oluruz. Hırsa kapılmamak lazım, fevri davranmamak lazım.” (İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

“Bizim burada bir tane dekan hocamız var şimdi rektör yardımcı oldu gerçi de. Kendisi çok da severim, Beyefendi biridir. Hocamız, ister asistan ol, ister doçent ol, hiçbir önemi yok tüm akademik camiadaki **insanlara hocam diye hitap eder, bu sadece bana karşı değil herkese karşı bunu yapar. Hiç unvana bakmaz.** Bu şekilde davranarak bir benim kendi gözümde hocanın itibarını yükselir...” (Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

➤ **Kendi İlke ve Kuralları Olma**

Engin Bey ve İpek Hanım şu sözleri ile bu temaya destek olmuşlardır: “(...) **Yine dediğim gibi ilke ve prensiplerinizi taviz vermeyin.** Yani böyle yetiştirildik üstekine karşı.. hayır yapmayın. Öyle insanlar kalmamış artık sizin tamamen güveneceğiniz, gerek yaşından gerek size öğrettiklerinden dolayı sorgulayın ama saygısızlık yapmayın. Ama sizin etik kurallarınıza prensiplerinize ters ise eğer ona hayır deyim hani hayıt diyememek bizim kültürümüz de var ya. Ben bu konuda eğitmeye çalışıyorum ama tabi de ki istisnai bir durum olan hocalar vardır tabi itibarı yüksek olan hocalardır. Yani her size bir kelime öğretilene de biat etmeyin, sorgulayın. Bence itibar burada başlar.” (İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“**Bir akademisyen olarak şunu söyleyeyim kendi ilkelerimi belirlemek, bizim de benimsediğimiz şeylerin olması gerek.** Bunla ilgili Gandhi'nin yaşadığı bir hikâye var hep iletişim kitapları anlatır bunu. Onun dönemin de haftanın belli günlerinde halkı çağırıyor. Padişah ve kralın yaptığı gibi. O da çağırıyor. İşte o dönem de yaşlı kadın ve torunu geliyor. İşte biz ikimiz kimsemiz yok, şeker de çok pahalı zaten bulunmuyor. Bu çocukta avuç avuç şeker yiyor. Buna söyle şeker yemesin. Gandhi çocuğa bakıyor ve diyor ki siz gibin 1 ay son gelin. Yaşlı teyze de kızıyor söylenerek eve gidiyorlar. Neyse bir ay geçiyor ve geliyorlar. Gandhi çocuğu karşısına alıyor ve konuşuyor. Tabi teyze dışarıda bekliyor. Tamam diyorlar gidin, gidiyorlar. Çocuk şeker yemeği bırakıyor ve kadın gün sonra geri geliyor. Sen bu çocuğa ne

söyledin mademki kolay ikna edecektin neden ay önce söylemedin. Gandi de diyor ki senin ilk geldiğinde ben de şeker yiyordum. Eğer çocuğu deseydim şeker yeme bana inanmazdı. Önce ben şekeri bıraktım saha sonra da torununa şekeri bırakmasını söyledim. Şimdi dolayısı ile biz yapmadığımız bir şeyi başkalarına yap dersek inandırıcı olamaz bu...”(Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

4.3.2. Akademisyene Yönelik

Bu temaya ilişkin destekleyici kodlar şunlardır: “Öğrencinin Kalbine Girebilme”, “Not ile Korkutmama”, “Takdir ve Tebrik Etme”, “Vizyonu Olma”, “İletişim Halinde Olma”, “Arkadan Konuşmama”, “Huzur Ortamı Yaratma”, “Bakış Açılarını Değiştirme”, “Her Şeyi Biliyormuş Gibi Davranmama”, “Birbirine Destek Olma”, “İletişime Açık Olma”, “Akademi Ağını Genişletme”, “Kurum Dışı Sosyal Etkinlikler Yapma”dır.

➤ **Öğrencinin Kalbine Girebilme**

Katılımcılardan Alperen Bey itibarlı bir hoca olabilmek için öğrencinin kalbine girebilmeyi başarmak gerek demiştir. Şu sözleri ile temaya destek olmuştur: “*Bir gün bir asistanım var kendisi 27 yaşında öğrencilere, çocuklar diyor. Kızdım, dedim ki ben size çocuklar dedim mi hiç hayır hocam demediniz, o yüzden sen deme. Yani arkadaşlar de, gençler de çocuklar nedir yani. Öğrencileri itip kalkmayın, hareket etmeyin. Eğer sen öğrencinin kalbine girmeyi beceremezsen hiçbir şey yapamazsın. Öğrencinin kalbine ölçüsü bağırma, çağırmak değildir, duruma göre davranmaktı...*”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Not İle Korkutmama**

Öğrencinin gözünde itibarlı bir hoca olmak için, öğrenciyi not ile tehdit etmemen, korkutmaman gerek olduğu dile getiren Alperen Bey şu sözleri ile temaya katkı sağlamıştır: “*(...)hoca öğrencilere karşı not ile korkutmaması gerek sabırlı olması gerek öğrencinin halinden anlaması gerek.*”(Alperen Bey, Doç.Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Takdir ve Tebrik Etme**

Öğrenciyi takdir etmek, onları onurlandırmak gerektiği söyleyen Alperen Bey şu sözleri dile getirmiştir: “*(...)Burada bir tane hocamız vardı diyor ki ya Alperen benim sınav ortalamaları hep 20,25 oluyor falan diye. Benim de hiç o rakamları görmedi mesela 70,80 falan oluyor. Hâlbuki ki bu bir profesör, iyi bir bilim adamı, öğrenciyi*

ezmez, iyi bir insansın ama eksiğini ne sanki not babasının malı ya ver ne olacak. **Öğrenciyi onurlandırmak gerek bence.**”(Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Vizyonu Olma**

Koda ilişkin katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

“Akademisyenin tek derdi derse girmek değil bence, aynı zaman da danışmak, öğrencilere vizyon olmak, öğrencinin derdiniz dinlemek. Başka bir bölümden bir öğrenci benden bilgi almak için geldi hatta başka bir hoca da var yanımda kıza dedik ki neden bizim bölümden bilgi almıyorsun, kıza dedi ki hocam çalışma ekonomisi bölümü bizimle ilgileniyor. Bizim kendi bölümümüz bizim yüzümüze bakmıyor dedi. Hoca bir tuhaf oldu orada işte sadece ders değil her şey, öğrencinin sorunlarına inmek ve çözmek gerek.” (Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“(..)öğrencileri güzel yetiştirmek nasıl bilim yapılacağını öğretmek, bilgilerimizi paylaşmak, bence paylaşmamak ta etik dışı bir şey yani çok iyi bir hocasınız, yazdıklarınız çalışmalarınız vs. onların okuması, değer görmesi, makalelerinizin beklemesi...”(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **İletişim Halinde Olma**

Öğrencilere karşı iletişim kanallarının açık olmasını gerektiğini söyleyen İpek Hanım bu tema için şu sözleri dile getirmiştir: **“Bazen bende yaşıyorum hocam sizi seçemedik başka hoca seçmek zorunda kaldık diyorlar bende susun diyorum zorunda kaldık olmaz öyle olması gerekmiştir. Diyorlar hocam bize derse girer girmez ödev verdiler, biz daha nasıl makale yazılır bilmiyoruz ki bilmiyoruz. Ben size yardımcı olurum da ama siz bu durumu hocanız ile görüşün açık olun hocalarınıza karşı diye. Yani ulaşılabılır olmak gerek.”**(İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

Akademisyenler arasında iletişim daima açık olması gerektiğini savunan katılımcı Taha Bey bu tema için şu cümleleri kullanmıştır: **“(..)kişilerin öncelikle insani ilişkilerinde birbirleri ile daha iyi iletişim halinde olmaları gerek. Hepimiz evet bir iş sahibiyiz, eğitimciyiz, şuyuz buyuz ama toplumda bir bireyiz. Birey olduğumuz ve birlikte yaşamak zorunda olduğumuz için iyi ilişkiler ve iletişim halinde olmamız gerek. Çünkü kişiler birbirleriyle ile iletişim halinde olmadıkları için kafalarında kurgulamalar başlıyor. Bir davranışı kendisinin üzerine alınabiliyor. Bir eleştiriye tahammülü kalmıyor. Bu yüzden iyi bir iletişim halinde olması gerek diye düşünüyorum.”**(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

Akademik ortam kapalı bir devre olmamalı diyen katılımcı Recep Bey’in sözleri şu şekildedir:

“Kapalı devre dediğimiz kurum dışarıdan gelenleri çok kabulleneme durumu Ben de oldu o aslında ben kamu İngiliz filosu mezunuyum kamu yönetimi ve siyaset bilimi için yüksek

lisansa başvurdum Bana burada ki hocalarda bir tanesi ne ala yani senin burada ne işin var gibisinden konuşmuştu. Hatta aşağılayıcı bir ses tonu ile ifade etmişti. Aslında dil problemi olan birisiydi benim dilim iyiydi. Belki de bundan dolayı bana tepki gösterdi. Ben de şöyle bir şey demiştim hocaya, Ünlü bir felsefeci vardır aslında filozoftur kendisi siyaset biliminde bir hoca o yaptığı isen neden ben yapmayayım dedim, sen o hoca gibi mi olmaya çalışıyorsun dedi yine benim üzerime gitti. Ben de dedim ki benim öyle bir amacım yok ama demek ki o kadar bile olunabiliyormuş dedim. Hoca biraz bozuldu sanırım benden bir araştırama görevlisinden böyle bir cevap beklemiyordu.” (Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Arkadan Konuşmama**

Koda ilişkin katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

“Yüzüne değil de arkasından konuşuyorsa bu itibarı daha zedeler. Önceki yönetimde rektöre ben sana öpücükle bile oy vermem dedim ha yüzüne karşı dedim ben hep böyleyim her zaman herkesin yüzüne karşı söylerim. Ha sonra da demiş ki o fakültede yüzüme karşı tek oy vermeyeceğim diyen Mustafa demiş. Akademik değil ki bu aslında insan olarak böyle olmak lazım.” (Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

“Bir de şu var insanlar dedikodu yapmaya çok meraklı. Biri bir şey biliyor işte gidiyor başkasına anlatıyor vs.vs. Zaten itibarı zedelenen kişi kendi içinde bunun sıkıntısını yaşıyor bir de üstüne dedikodusu yapılıyor. İnsanlar bu tarz açıklamalarının daha da açmasa, kapatsa daha güzel olacak...” (Türker Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

“Öğrenciler ile başka hocaları konuşmamak, yine öğrencilerden veri alıp başka hocalar ile o hoca hakkındaki şeyleri paylaşmak bence çok yanlış olan şeylerden bir tanesi. Yani bununda en temel yolu güzel çalışmak, öğrencileri güzel yetiştirmek.” (İpek Hanım, Doç.Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Huzur Ortamı Yaratma**

Katılımcı Gül Hanım akademik ortamda huzur olmasını dile getiren şu sözleri ile bu temaya destek olmuştur: *“Huzur denilen şey aslında her şeyin temelidir. Tek gelişim değil, hep beraber gelişim birilerin üzerine basarak değil hep beraber gelişim olmalı.” (Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).*

➤ **Bakış Açılarını Değiştirme**

Recep Bey ve Ramazan Bey’in bu temaya ait görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“Çok sert bir rekabet var. Rakip değiliz herkesin kulvarı farklı bir kere. Ama enteresan bir biçimde ben bunun psikolojisini çözmüş değilim. Çalışma ekonomisi bölümünde ki bir kişi bizim bölümdeki birisine göre rakipmiş gibi görüyor. Aslında bu da sağlıklı bir durum değil akademik örgütlerde. Doğrudan rekabet edilecek bir ortam da yok aslında yani ağır bürokratik şartlar da yok ya da bir yükselme gibi bir durum var kişisel kariyer sonuçta. Bunu insanlar nasıl yarıştıyor garipsiyorum. Çünkü her alanın şartları da farklı böyle de bir gerçeklik var. Sosyal Bilimlerin farklı fen bilimlerin farklı yükselmesi sosyal bilimlere göre daha kolay. Sosyal bilimlerinde kendi bünyesinde farklı dallar var ve çok farklı şartlar var. Bu şartları göz önünde bulundurmadan insanların birbirileri ile rekabet ediyoruz demeleri biraz bana boş gibi geliyor. Herkesin şartları farklı ve bunun farkında olması gerek. Kendilerini de bitiyor aslında itibarlarını korumaları. Arkadaşında bir kusur vardır

*bu kusuru açmakta bir tercihtir kapatmakta bir tercihtir. Ama kendisi bu kusuru açıp her yere bu kusuru yaymayı tercih ediyorsa bu onunla ilgili bir problemdir. Rekabet ortamının birbirilerinin itibarlarını saldırgan şeylere dönüştürebileceğini düşünüyorum. Olursa bu rekabet bu düşmanlığa gidecek kadar yapıyor. Adamdan sakınma beklemiyorsunuz artık her şeyi yapmaya başlıyor. Böyle bir ortamda rekabet zedelemesi çok zor. **Bu ortamın ve akademisyenlerin bakış açılarının değiştirilmesi gerekiyor.***”(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

*“Şöyle bir şey var bir defa dünyanın iş ortamından müteşekkil olmasını bilmesini lazım. İnsanalar birbirlerinin itibarlarını zedelerken sanki tüm dünya onun rakibi gibi görüyor. Tüm Türkiye’de 82 milyon insandan iki kişiyiz, küçük bir damlayız aslında. **Ortam değiştirmek gerek. Ortamda değiştirmek, insanı farklı düşüncelere itebiliyor.**”*(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Her Şeyi Biliyormuş Gibi Davranmama**

Katılımcı akademisyenlerin her şeyi biliyor gibi davranmasını boş bulmaktadır.

Bu temaya ilişkin sözleri de şu şekildedir:

*“Akademi Türkiye’de bir kadro alma, bir ego yapma yeriymiş gibi bir algısı var akademide. Ha bu durumun yurt dışında da vardır fakat bizim ki kadar değildir. Bizim insanınızda şöyle bir şey var. Kitap okusun, doktora yapsın işte profesör olsun alanında bir şeyler biliyor olsun ki alanında evet biliyordu fakat her şey biliyormuş gibi hareket ediyor. Bu temel bir sorundur. Yurt dışında böyle bir durum yoktur ben az çok bildiğim için. Şimdi yurt dışında bir profesöre gitsen bir şey danışsan kendi alanının dışında ise bölümde başka bir asistan bile olsa o kişi bu alanla ilgileniyor sana o kişi yardımcı olur diyebilir. Bir gurur meselesi yapmaz ve sana yardımcı olamıyorum der. Ben bu zamana kadar bizim burada böyle bir profesör görmedim. **Her şeyi yapabilirim, her şeyi biliyorum havasında olması bir de bunu kendi kapalı çevresinde yapıyor olması trajik komik tarafında bu.** Dolayısıyla bu nazarın değişmesi gerek. İşte akademisyenliğin ne olduğunu bilimin ne olduğunu bilim felsefesinin okunması gerektiğini düşünüyorum.”*(Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Birbirlerine Destek Olma**

Katılımcı Kamil Bey ve Recep Bey’in temaya ilişkin görüşleri: **“Mesleki danışmanın olması gerek bence. Bu en çok doktorlarda vardır birbirini savunan itibarlarını koruyan durum. Akademide tam tersi öbür uçta. Evet birbirlerine yardım ederler fakat içten içe de rekabet ederler.”** (Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler). Katılımcılardan Kamil Bey de şu sözleri dile getirmiştir. **“Akademik çalışmalar tek başına yapılacak bir durum değil, birbiri ile bağlantılı, birbiri ile yani ekip halinde yapılmalıdır. Aziz sançar ödül aldı, dedik ki bu çalışma 30,40 yılın çalışması bir de bu çalışmamın arkasında 70 kişi var dedi. Ben onların adına alıyorum.”**(Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimler). Akademisyenler ortak çalışmalar yaparak itibarlarını zedelemeyi önlerler diyen Ramazan Bey bu tema için sözleri şu şekildedir: **“(…)Yine insanlar ortak çalışma kültürünü geliştirmesi gerek bu tür**

çalışmalar da birbirinin itibarını daha kollamaya çalışıyor. Ortak çalışmalar yapılması gerekir.”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Akademi Ağını Genişletme**

Menekşe Hanım’ın bu temaya ait sözleri şu şekildedir: “(...)Ama şöyleleri de var mesele bir akademisyen Ispartalı, Isparta okumuş, yükseği, doktorası her şeyi Isparta. Çalışmalara dahi Isparta dışına çıkmamış biri de bana çok abes geliyor yani. Bir hoca var mesela dergiye makale gönderdi dedim ki hakem önerisinde bulursanız hocam daha iyi olur sizin için ama kimseyi tanımıyor kendi bölümünden hakem olan böyle bir şey yok bence. **Yani biraz da network kısmınızı genişletmeniz gerek.**”(Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Kurum Dışı Sosyal Etkinlikler Yapma**

Akademisyenler okul ortamının dışında da görüşüp sosyal etkinlikler yapalı diyen Ramazan Bey’in sözleri şu şekildedir: “Ailece görüşmek mesela, ailecek görüşmek insanların empati kurmasına vesile olabilir. Daha pozitif bakabiliyor. Karşındaki kişinin İtibarı olduğunu, onunda ailesinin olduğunu, ailesinin yanında bir itibarının olduğunu düşünüyor ve itibarını zedelememesi için bir çaba gösteriyor. Aile görüşmeleri, aile buluşmaları çok farklı noktalara getirebiliyor, ilişkilerde. **Okul dışında da sosyal etkinliklerin çok faydasını olacağını düşünüyorum. Çünkü insanlar birbirilerini daha yakından tanınmış oluyor.**”(Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

4.3.3.Yöneticiye Yönelik

Bu temaya “Çalışanlara Değer Verme”, “İletişim Halinde Olma”, “Adaletli Olma”, “Farklı Görüşlere Açık Olma”, “Projelere Destek Verme”, “Takdir ve Tebrik Etme”, “Hizmet İçi Eğitimlere Önem Verme”, “Empati Yapma”, “Özlük Haklarını Bilme” gibi kodlar desteklemiştir.

➤ **Çalışanlara Değer Verme**

Katılımcılardan Gül Hanım, Faruk Bey ve Kemal Bey’in bu tema için destekleri şu sözleri ile olmuştur: “Sen bir insanın gururun kırarsan, gurun bedeli çok pahalı olur. Öncelikle hastalığın kaynağına inmeli, tedavi edilmeli sonra da ilerlenmeli diye düşünüyorum. **Siz bizim için kıymetlisiniz, evet siz de varsınız denilmesi gerek. Hiç bir insan ötelendiği zamana mutlu olamaz.**”(Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal

Bilimler).“**Yöneticiler açısından, yöneticiler alttaki idari çalışanlar ya da akademisyenlere yaklaşımı ona duyulan sevgi, saygı güven şeyini etkiler. İyi davranacaksın yani her şeyden önce insan olarak yaklaşacaksın bitti. Ondan sonra, gerisi gelir zaten.**”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).“**Çalışanlara değer verilmesi gerekir, dünya görüşü ayrımı yapmadan herkese değer vermemiz gerekir.**”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **İletişim Halinde Olma**

Diğer çalışma arkadaşları ile iletişim halinde olmalı ve açık kapı bırakmalı diyen katılımcı Faruk Bey bu temaya katkısı şu sözleri ile olmuştur: “**Birde açık kapı politikası uygulanmalı yani şöyle bir çalışan yönetici ile bir problem yaşadığı zaman çok rahatlıkla böyle bir problemin var ve bu sizden kaynaklandı demesi lazım. İletişim kanallarını açılması gerekir. Basit bir olay var işte iletişim kanalları kapılıysa basit bir olay büyüyor da büyüyor. Bu da itibarsızlaştırma durumu oluşturuyor. Yöneticinin yapması gereken şeylerden bir tanesi de çalışanları ile iletişim sağlamak. Bazen odasına gidip çay içmek bazen bir sohbet, bazen de ortak etkinlikler yapmak gerekiyor bu da çalışanların birbirini tanıma fırsatı sağlamasına vesile olabiliyor ve itibarsızlaştırınca şeyleri de indirgemiş oluyor. Hem kendisi ile yani yönetici çalışan ile hem de çalışanların birbiri ile iletişim kanalları açılmış olacaktır.**”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Adaletli Olma**

Koda ilişkin katılımcıların görüşleri aşağıda yer almaktadır:

“**Yönetici açısında da genel olarak her yerde işini bilen doğru dürüst olarak işini yapan yöneticilerin olmasını istiyorum. Onların da liyakat çerçevesinde yönetmesini isterim. Adaletli, eşit bir şekilde olmasını öneririm. Burada adaletin çok önemli olduğunu düşünüyorum.**”(Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“**(...)Diğer taraftan da yöneticinin yapması gerekenler işte adaletli, eşitli hakkaniyetli olması vs. diye sayabiliriz. Çalışan olarak ben ne kadar varsam diğer kişilerde o kadar var diye bakmak gerekir ve böyle bir anlayış olursa kişiler birbirilerine daha saygılı ortamda çalışma sergileyebiliriz.**”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“**(...)Bununda üst makam mevkilerin düzenlemesi gerek. Hak edenlere gerekli puan ve değer verilmesi...**”(Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimler).

Katılımcı Alperen Bey ve Halik Bey’in bu tema ilişkin söylemleri şudur: “**Yönetici açısından siyaset, mezhep şu bu yapmadan eşit olması gerek. Bu durumun sadece akademik, idari boyutu değil manevi boyutu Allah katında da bilmesi gerek, eşit olması**

gerek hem bu dünyada hem de diğer dünyayı düşünerek davranmalıdır.”(Alperen Bey, Doç.Dr.,Sosyal Bilimler). “Hakkaniyetli, eşit davranılmasını öneriyorum. Özellikle yöneticilerin ayrımcılık yapmadan herkese eşit şekilde davranması. İşte bu bizden, bu benden diyerek ayırım yapmazsa itibar sağlamış olur.(Halil Bey, Ar. Gör., Fen Bilimler).

➤ **Yerini Bilme**

Katılımcılardan Faruk Bey, Emir Bey ve Kemal Bey’in görüşleri şu şekilde olmuştur:

“(..)ama bulunduğu konumdan dolayı karşısındaki kişiyi ezmeye çalışırsa o konumu işgal ettiği sürece bunu yapabilir belki ama sonra devran değişebilir bence bundan sonrası daha kötü bir durumun bireysel olarak bir yana kurum kültürüne bunu yerleştirdiği zaman bu daha büyük bir sıkıntı olur.”(Kemal Bey, Ar. Gör., Sosyal Bilimler).

“Bir de mesafeli olunması gerekir yani çalışanlar ne çok sıkı fıkı olsun ne de çok soğuk dursun yani. Dini bir referans göstererek şunu söyleyebiliriz; “Hz.Ebu Hureyre(ra) anlatıyor: Resulullah(sav)’ın şöyle söylediğini işittim: Dostunu severken ölçülü sev, günü birinde düşmanın olabilir. Düşmanına da buğzunu ölçülü yap, günün birinde dostun olabilir.” Bunu insan ilişkileri açısından baktığımız da daha sürdürülebilir bir ilişki ortaya koyunmuş olabilir ve kişiler de birbirlerine itibarlı olmuş olacaktır.”(Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).

“Yöneticiler mesela sınırlarını bilmesi gerek, sınırların dışına çıkmadığı sürede kimse kimsenin itibarını zedeleyecek duruma girmez. Bence yöneticilere de çok büyük iş düşüyor bu noktada. Kimse kimsenin, çalışanın yapacağı işi hayatının sınırlarına girmemesi gerekir.”(Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimler).

➤ **Farklı Görüşlere Açık Olma**

Temaya ilişkin katılımcıların görüşleri aşağıda belirtilmiştir:

“(..)Mesela şey olmamalı ben seni tanıyorum, sen belli bir görüşe yakınsın diye bir yere bir görev verilmemeli bence. Akademik yükselmeye de durum böyle olmalı yani liyakat’a göre kadro verilmeli. Adamın yayınlarına bakılmalı. İşte sen bir yere yakınmışın değimlisin belli bir görüşten misin diye bu olmamalı. Eğer böyle olursa da toplumun, ülkenin devletin daha iyi yerlere geleceğini düşünüyorum. Yani adalet duygusu bir ülkede ki en önemli şeydir. Tam tersi de psikolojik baskı, itibarsızlaştırma gibi şeylerin tam olarak yok olacağını düşünüyorum. İnsanlar iyi ise hak ediyorsa bir yerlere gelmeli, iyi değilse zaten de gelemez yani.” (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Yöneticiler bence çalışanlarını faklı görüşten, faklı mezheptensin diye cezalandırmamalı. Görüş fakından dolayı unvan vermemezlik olmamalı.”(Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

“Kişilerle uğraşan tipler vs. sürekli olarak insanlarla uğraşıyor ya kişilik olarak ya ideolojik olarak uğraşılıyorlar. Bir şekilde insanlarla uğraşmalarını bırakması gerekiyor. Kendi itibarlılarını muhafaza etmeleri için kendi işleri ile uğraşacaklar, insanlarla değil.”(Recep Bey, Dr. Öğr., Üyesi).

➤ **Projelere Destek Verme**

Derya Hanım'ın bu tema için ifadeleri şu şekildedir: “*Kişinin akademik itibarını arttırma veya yönetme konusunda bence kişinin bir yurt dışı göreninin olması ve bu deneyimi kazanmanındı bu iznin de yöneticiler tarafından verilmesi, mesela Kırıkkale’de Almanya’dan kabul alıyorsunuz fakat size sizin verilmiyor gibi. Almadan alınan teklifin değerli olduğu, ya da konferansa girenken, **akademik açıdan yapılan bir şeyin yöneticiler tarafından da desteklenmesi.***”(Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

➤ **Takdir ve Tebrik Etme**

Takdir edilmek motivasyon artmasına vesile olacaktır diyen katılımcı Menekşe Hanım'ın bu tema için sözleri şudur: “**Bence güzel bir çalışma yapıldığında takdir edilmesi gerek.** En güzel motivasyon kaynakların biri takdir edilmek bence.”(Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Hizmet İçi Eğitimlere Önem Verme**

Menekşe Hanım bu tema için şu sözleri dile getirmiştir: “*(...)Angarya iş vermesinler yeter bence. Sistemsel bir sıkıntı olarak söylersek, yani öğrenci işlerinde ki çalışanlar işte bölüm sekterliğinde ki personeller yeterli yetkinliğe ulaşmadıkları için, onların eksiklerini asistanlık giderler. **İşte hizmet içi eğitimler var niye var hala çözmüş değilim demek ki onlarda yetersiz kalıyor.** O yüzden asistanlara düşüyor görev ha tek asistanlar değil, bölüm başkan yardımcıları yeri geliyor bölüm başkanları da yapıyor. Zaten bir süre sonrada bu angarya olarak görülmüyor senin bir görevin olarak görülmeye başlanıyor.*”(Menekşe Hanım, Dr.Öğr.,Üyesi, Sosyal Bilimler).

➤ **Empati Yapabilme**

Katılımcı Taha Bey yöneticilerin empati yapması gerektiğini şu sözler ile dile getirmiştir: “*Yöneticiler tavsiyem şu; Toplum içinde birey olduğumuz unutmamak gerek. Evet, bir iş var bu işi yapıyor ve herkesin işine saygı duymak gerekiyor. Hiçbir iş diğer işten üstün diye düşünmüyorum ben her zaman böyle düşündüm. **Empati yapabilmek çok önemli** işte şuan yöneticisinizdir ama dört yıl sonra değişebilirsiniz, bu gidici yani kalıcı bir şey değil ama akademisyenliğe girdiniz bu bir kalıcı iş. Rektörlük, işte dekanlık, yöneticilik bir görevdir bunlar geçicidir. Altında çalışanalar ise yönetim*

değişse de hep memur olarak, hep çalışan olarak kalacaktır.”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).

➤ **Özlük Hakları Bilme**

Yöneticiler çalışanların özlük haklarını bilmelidir diyen Taha Bey şu cümleleri dile getirmiştir: “(...)Bir başkasının **özellikle alttaki çalışanların özlük haklarını**, isteyeninin dışında zorla tutmamak. Fazla mesaiyi karşı taraf isteyerek yapıyorsa ve sizden bedeli ödeyebiliyorsanız yani iki tarafında bu anlamda istekli olması gerektiğini düşünüyorum.”(Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).



BEŞİNCİ BÖLÜM

DEĞERLENDİRME, SONUÇ VE ÖNERİLER

5.1.Genel Değerlendirme ve Sonuç

Nitel araştırma yöntemi kapsamında fenomenoloji deseni kullanılan araştırmanın bu bölümünde elde edilen bulguların sonuç, değerlendirme ve tespit edilen önerilere yer verilmesi amaçlanmaktadır. Araştırma katılımcılarında yer alan 20 katılımcının toplumda saygın meslek grubuna giren akademisyenlik mesleğinin itibarı ve itibarını etkileyen faktörlerin belirlenmesine ışık tutmuşlardır. Araştırmada kullanılan nitel desen, bir çalışan olarak akademisyenlerin itibarı ve itibarlarını etkileyen faktörleri hakkında derinlemesine bilgi edilmesini sağlamıştır. Akademisyenle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular; Akademik itibar ve itibarsızlık kavramına ilişkin belirleyiciler, kazanma ve zedeleme stratejileri açısından akademik itibara ilişkin sonuçlar, akademik örgütlerde itibar yönetimi konusundaki önerilere ilişkin başlıklar altında temalaştırılmıştır.

5.1.1.İtibar ve Akademik İtibar Belirleyicilerine İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Katılımcı akademisyenler itibar ve akademik itibarına yönelik belirleyicilerin ilki kişisel belirleyiciler ikincisi kurumsal belirleyiciler ve toplumsal belirleyiciler tarafından oluşturulan itibar algısı şeklinde üç temada değerlendirilmiştir.

Katılımcıların kişisel belirleyicilerin ilk teması olan kişinin kişilik özellikleri ve bu özelliklerinden oluşan itibar konusundaki algılara yönelik ifadeler; “merhametli olma”, “güçlü olma”, “özsaygı”, “güvenilir olma”, “mütevazı olma” şeklinde beş kodda toplanmıştır. Güvenilir olma koduna ilişkin şu alt kodlarla destek bulunmuştur. “Tutarlı olma”, “doğruluk ve dürüst olma”, “emanete sahip çıkma”, “sözünde durma”. Kişisel belirleyici temasının diğer alt teması ise akademik yetkinliktir. Akademik yetkinlik temasını “eğitim gördüğü üniversite ve eğitim alt yapısı”, “yabancı dil bilgisi”, “kendini güncel tutma”, “danışmanlığındaki öğrenci sayısı”, “araştırma beceri düzeyi”, “akademi birikim ve özgün olma” şeklindeki kodlar desteklemiştir.

Katılımcıların çalıştığı örgüt içinde oluşan itibar kavramına ilişkin ifadeleri ise; “çalışanlar açısından”, “idari pozisyon açısından”, “öğrenci nezdinde”, “uzmanlık düzeyi

açısından”, “akademik çevre açısından” ve “sosyal çevre açısından” şeklindeki alt temalar kurumsal belirleyiciler teması adı altında birleştirilmiştir. Uzmanlık düzeyi açısından teması, “eğitimde kullandığı yöntem”, “öğrenci yetiştirme kapasitesi”, “bilimsel yayın sayısı”, “bilimsel yayın kalitesi” “etik ihlal düzeyi” ve “görevini layıkıyla yapma” şeklinde kod ifadelerle desteklenmiştir. Öğrenci nezdinde akademisyenlerin olumlu itibarı, “mentörlük yapma”, “kendi çocuğu gibi görme”, “mezuniyet sonrası iletişim düzeyi”, “not verme durumu” ve “istihdam durumu” şeklinde kod ifadeler elde edilmiştir. Öğrenci nezdinde akademisyenlerin olumsuz itibarı, “kendini beğenmişlik düzeyi”, “adillik düzeyi”, “istismar düzeyi”, “seviyesiz ilişki durumu”, “tutum ve davranış boyutların değişme durumu” gibi kod ifadelerle tema desteklenmiştir. Kişisel, kurumsal ve toplumsal belirleyiciler temaları katılımcıların yaşadığı tecrübe ve gözlemden elde edilmiştir.

Toplumsal belirleyiciler teması ilişkin “toplumsal algı” ve “topluma katkı” şeklinde iki alt tema elde edilmiştir. Bu alt temaların ilki akademisyenin toplum tarafından nasıl algılandığına ilişkin şu kod ifadeler belirtilmiştir; “toplumsal meşruiyet ve ahlaki beklentiler”, “toplumda örnek olabilme durumu”, “toplumda sözü geçme durumu”, “akademik unvan”, “sosyal ekonomi durumu”, “entelektüel gelişmişliği”, “kültür farklılığı ve dünya görüş durumu”, “sosyal çevre düzeyi”, “toplumda dışlanma ve güven kaybı” şeklindedir. Toplumsal katkı alt teması ise “topluma katkı düzeyi” ve “insanlara yardım etme” durumu şeklinde iki alt kod ifade ile açıklanmıştır.

Kişisel belirleyici temasının ilk kod ifadesi “*güvenilir olmadır*”. Güvenilir bir kişi olması katılımcılar tarafından tutarlı olma, yani söyledikleri ile yaptıklarını bir olmasını onun tutarlı bir birey olduğunu dile getirmişlerdir. Verdiği sözü tutan, yalan söylemeyen, verilen bir emanete sahip çıkan yani kendisine bir emanet teslim edildiğinde hıyanet etmeyen, doğru ve dürüst olma gibi bir takım kavramsal kodlamalar yapmışlardır. Bu kavramsal kodlamaları uygulayabilen birey katılımcıların gözünde itibarlı bir kişi olacağına dikkat çekmişlerdir. *Güçlü olma* kodu ise akademisyen katılımcıların her konuda güçlü ve dik durması itibar sahibi bir birey olacağını ifade etmişlerdir. Yine bir başka kod olan *merhametli olma* da kişinin her alanda mesleki alanda, özel hayatında arkadaşlık ilişkilerinde merhametten uzak davranışlar sergilemesi onu itibarsızlaştıracaktır. Bunun yanında bireyin kendine has prensipleri olmalı ve bunları yeri getirmeli, eğer yerine getiremezse öz saygısı zarar görecektir, birey

kendinin *özsaygı* olmalı ve bunu korumalıdır. *Mütavazı* olan bir kişi daha itibar gördüğünü katılımcılar tarafından dile getirmiştir.

Sonuç olarak, kişinin kişilik özelliklerinden elde edilen itibar kavramı için, bireyin güvenilir bir birey olması, güçlü, merhametli olması, mütavazı olması ve kendine karşı saygılı olması akademisyenin itibarlı olduğunun göstergesidir. Kişisel belirleyicinin alt teması olan akademik yetkinlik itibarını artıran ya da azaltan bir etkidir. İlk kodu *bireyin eğitim gördüğü ve üniversite ve eğitim alt yapısı* akademik örgütlerde itibarını artıran bir faktördür. Türkiye'nin iyi üniversitelerinde eğitim gören kişi sadece lisans değil aynı zaman da yüksek lisans ve doktora eğitimleri de iyi olan üniversitelerden mezun ise kişi akademik örgütlerde saygınlığı artacaktır. Akademisyenler *iyi bir yabancı dil* bilmeli diyen katılımcılar, kişinin son derece iyi bir yabancı *dil bilmesi* onu itibarını olumlu yönde etkilemektedir. Saygınlığa erişmek isteyen akademisyen yirmi yıl önceki kaynaklardan yararlanmaması gerek, küreselleşen dünyada akademik olarak *kendini güncel tutan* hem akademik örgütlerde hem de toplumda itibarını artıracak diğer bir faktördür. Bir başka alt kod ise, akademisyenin *danışmanlığındaki öğrenci sayısı* da onun itibarlı ya da itibarsız bir hoca olduğunu belirlemektedir. Diğer kod olan *araştırma becerisi* ise, akademisyenin sürekli yeni bir şeyler araştırması ve ortaya koyması onun itibarını arttıracak eğer yeni araştırma konuları keşfedemezse de itibarı azalacaktır. Son kod olan *akademisyenin akademi birikimi ve özgün olması* gerekmektedir. Yani akademisyen sıradanlıktan, alışıla gelmişlikten çıkıp orijinal çalışmalar üretmesi onun itibarını olumlu yönde etkileyecektir.

Akademisyenlerin itibarına ilişkin kurumsal belirleyicilerden ilki, öğrenci nezdindeki itibarıdır. Katılımcıların birçoğu bizler öğrenciler için buradayız onlar için her şeyi yapmak gerek demişlerdir. Öğrenci nezdinde olumlu itibar temasının ilk kod ifadesi *mentörlüktür*. Öğrencilerin geleceklerini şekillendirmelerinde akademisyenlere büyük görev düşmektedir. Akademisyenler öğrencilere birer rol model olmaları gerektiğini ifade etmişlerdir. Öğrencilere vizyon olan, onların ufuklarını açan hoca öğrencilerin gözünde itibarlı bir hocadır. Öğrencilere sadece ders anlatıp bilgi yüklemek değil onlara hayata hazırlamak gerekmektedir. Çünkü *mezun olduklarında* gerçek hayata atıldıklarında akademisyenlerin öğrettikleri her şey öğrencinin eline gelmesi, işini görmesi, öğrettikleri bilgileri kullanmaları hocaların itibarlarını devam ettirecek hatta daha da arttıracak ve akademisyenlere geri olumlu dönüşler yapılacaktır. *Kendi*

çocuğu gibi görme kod ifadesi ise onlara her konuda yardımcı olmak, kendi çocuğun gibi davranmak öğrenciyi onore eden bir davranıştır. Bunu yapabilen akademisyenler öğrencilerin gözünde itibarlı bir hocadır. Bir başka itibar kazandıran faktör ise mezun olan öğrencilere iş imkânı sunmak için arayışlarda bulunan, onları *istihdam* edebilmek öğrenci gözünde akademisyen itibarlı olmaktadır. Yine sınavlarda öğrenciyeye *yüksek not vermek* o esnada öğrenciyi mutlu eden bir davranış olmasından dolayı hoca yine öğrencinin gözünde sevilen, itibar gören bir hoca olacaktır. Olumsuz itibar temasının ilki öğrenciyeye karşı *kendini beğenmiş* bir şekilde davranmaktır. Bu ders anlatımında değil aynı zamanda da insanı davranışlarda da tepeden bakan akademisyen öğrenci gözünden itibarlı bir hoca olarak anılmaktadır. Bir başka kod ifade ise, *adaletsiz* eylemlerde bulunmak, eşit davranmamaktır. Hak etmediği öğrenciyeye yüksek not veren, hak eden öğrenciyeye ise aldığı notu vermeyen akademisyen öğrencilerin gözünden düşmesine neden olmaktadır. Bununda dışında sadece lisans öğrencilerine değil, lisansüstü hatta asistanlarına karşı yapılan adaletsiz dağılımdan ötürü itibarı zedelene hocalar mevcuttur. Olumsuz itibar temasının başka kod ifadesi olan *istismar etme düzeyi* de ise akademisyenler yoğun çalışmalarından dolayı bilimsel çalışmaları için araştırma konularını ödev adı altında öğrencilere yaptırması, onların emek ve zamanlarını istismar etmesi yine öğrencilerin nezdinden o hoca itibarsızlaşacaktır. Bunun dışında bazı hocaların öğrencilere yaklaşımı ve *seviyesiz bir şekilde ilişki* kurmak istemeleri yine öğrencinin gözünde itibarsızlaştırıcı bir etkidir. Tüm bu olumsuz izlenimler öğrencinin hocaya olan *tutum ve davranış boyutunun değişmesine* neden olacaktır ve hoca öğrencinin gözünde itibarsızlaşacaktır.

Kurumdaki çalışanlar açısından teması akademisyenler ve memurların gözündeki itibar algısı, sağlıklı ilişkiler kurması, yalan söylememesi, dürüst davranması, arkadan konuşmaması, saygı duyması, sayması ve sevmesi kişinin itibarını yükseltecektir. Bunun yanında katılımcı akademisyenler yaptıkları projelere, çalışmalara, makalelere diğer çalışma arkadaşları tarafından değer verilmesi ve sayılması istemektedirler. Kurumsal belirleyici temasının başka alt teması akademisyenin *alanında uzman olması* onun itibarlı olacağını gösterecektir. Uzmanlık düzeyi açısından temasının ilk kod ifadesi, eğitimde kullandığı yöntemdir. Akademisyenin ders anlatım tarzı, bilgilerini nasıl güzel ve kalıcı olarak öğrencilere aktarılması için elinden geleni yapması gerekmektedir. Bununla birlikte akademisyenin

fahri görevi *öğrenci yetiştirmektir*. Lisans ve lisansüstü öğrencileri davranışlarından tut da bilgi düzeylerine kadar yine akademisyenin büyük bir payı vardır. Uzmanlık düzeyi temasının diğer kod ifadesi ise bilimsel faaliyetlerdir. Akademisyen yaptığı çalışmalarla itibar kazanmaktadır. Bilimsel yayın sayısının fazla olması akademisyenin sürekli ürettiği çalışmalar yaptığı, *mesleğinin icra ettiği*, bunun yanında yine çalışmaların sayısının yanında bir o kadar da *kaliteli yayın* ortaya koyabilmek itibarlı bir akademisyende aranan kriterlerden ikisidir. *Etik kurallar* ifade ise, katılımcıların itibarlı bir akademisyeni çalışmalarını etik kurallar çerçevesinde yapan hatta etik kurallara göre yayımlatan kişi olarak akıllara gelmektedir. Etik kuralları biraz daha açacak olursak, paralı dergilerde yayın yapan akademisyenler itibar kaybına uğramaktadırlar. Katılımcıların verdikleri cevaplar doğrultusunda parasını vermiş, yayını bastırılmış işte o hoca gözünüzden düşüyor şeklide ifadeler kullanmışlardır. Bunun yanında makale yazıyorlar özellikle de doktora öğrencilere yazdırıp kendi isimlerini de çalışmaya ekliyorlar. Hocanın hiçbir katkısı olmamasına rağmen çalışma yayınlanıyor resmen otlakçılık yapmış oluyor. Bu da etik kurallara uymayan bir davranış boyutudur. Yine bir başka etik dışı davranış ise, başka bir çalışmadan kopyalama, aşırma bilgi çalma kısaca akademik dille intihal yapma yine itibar zedeleyici bir faktördür. Akademisyenin kurum içindeki bir itibar belirleyici kavramı da kurum içindeki *idari görevidir*. Eğer bir akademisyen idari görevde ise buna iki noktadan bakmak gerekir. Birincisi yönetici olan akademisyen adaletli, eşit davranışlar sergilemesi gerekmektedir. Bunu yapabilen idareci akademisyen itibarlıdır. İkincisi ise, akademisyen yöneticiye karşı idari konumundan dolayı makamına itaat etme, makamının gücünden dolayı diğer çalışanlar tarafından sevilse de sevilme de itibar göstermektedir. Bu temanın son iki kodu olan kişinin *akademik çevre açısından ve sosyal çevre açısından* onun itibarını etkileyen bir etkidir. Akademik örgütlerde çevresi geniş olan ve ilişki boyutu iyi olan kişiler itibarlıdır.

Sonuç olarak akademik itibar kavramının kurumsal belirleyicileri öğrenci nezdindeki itibarı, kurumdaki diğer çalışanların gözündeki itibarı vardır. Bunların yanında kişinin alanındaki uzmanlık düzeyi, varsa kurum içindeki idari pozisyonu ve akademik örgütteki çevresi ve sosyal çevresindeki ilişki düzeyi kişinin itibarı belirleyen etkenler olarak değerlendirilmiştir.

Toplumsal belirleyiciler temasının ilk kod ifadesi *toplumsal meşruiyet ve ahlaki beklentiler* yani toplumun kuralları, ilkeleri, toplum tarafından kabul edilmiş ahlaki standartlar var onlara uyan bir akademisyen itibarlıdır, uymayan kişi ise toplum tarafından itibarsız bir birey olarak anılmıştır. Yine itibarlı bir akademisyen düşünüldüğünde katılımcıların aklına gelen *toplumda sözü referans gösterilen*, toplumda sözü dinlenir kişiler olduğu dile getirilmiştir. Katılımcılar vermiş oldukları cevaplar ışığında elde edilen bir başka kod ise akademisyenler *topluma birer örnek olmalı* demişlerdir. Yani akademisyenler topluma meslekleri gereği tüm insanlara birer örnek teşkil edecek pozisyonda bir iş yapmalarındadır. Bu sebepten dolayı hal ve hareketlerine oturmalarına kalkmalarına, konuşmalarına, yaptıkları çalışmalarına kadar topluma örnek bir birey olan akademisyen itibarlıdır. Bunu dışında toplumsal açıdan algılanan başka bir itibar belirleyici kod ise akademisyenlerin kazandığı *maddiyattır*. Toplum da kişinin kazancına, bindiği arabasına, evine vb. şeylere göre de itaat eden kişilerin olduğunu ve ona göre itibar sahibi kazandığını belirtilmiştir. İtibar yaşa ya da konuma değil kişinin yaşadığı tecrübeler onda biriktirdiği olgunluklar diyen başka bir kod ise bireyin *entelektüel gelişmişliği* temasında birleşmiştir. Katılımcılara göre akademik itibar kişinin *akademik unvanına* göre toplumda saygınlığını arttırmaktadır. Hem toplumda hem de kurum içinde en saygın kişi profesördür algısı vardır. Kişinin bulunduğu konum insanların saygın davranışlarını ortaya çıkmasına vesile olmaktadır. Katılımcılar kişinin büyüdüğü ortamdan kaynaklanan *kültür farklılığı ve kişinin dünya görüşü durumun* da ortaya çıkan ayrımcılık anlaşmazlıktan ötürü akademik örgütlerde itibar kazandıran ya da itibar kaybettiren bir faktördür. Diğer bir kod ise, kişinin toplumda ki *sosyal çevre düzeyi* yani kişinin kendi çevresi de birer itibar kavramının belirleyicisidir. İtibarsızlaşan birisi toplumu bir yana bırak en yakın çevresi olan ailesi, akrabaları, arkadaşları tarafından tepki görebilir, dışlanabilir. İtibar kaybeden kişinin çevresinde ki insan sayısı azalır diyen katılımcılar *topluda dışlanma ve güven kaybı* temasına destek olmuşlardır.

Topluma katkı temasına ilişkin, toplumun bir beklentisi olan akademisyenlerin bilimsel çalışmalarda ürettiklerini topluma sunmaları, toplumun bundan *fayda sağlaması* beklenmektedir. Toplum yararına yapılan her şey karşılık veriyorsa bu kişi itibarlıdır. Akademik örgütlerde ve toplumda kişilerin başı sıkıştığında yardım istemek için akıllarına geldikleri kişi ilk siz iseniz itibarlı bir akademisyensinizdir. Diğer yandan

ise çalışanlara, akademisyenlere, öğrencilere ve toplumdaki diğer bireylere her konuda *yardım etmek*, yardım götürmekte kişinin itibarını arttıran bir etken olmaktadır.

Sonuç olarak itibar ve akademik itibar algısına ilişkin toplumsal belirleyicileri; toplumsal algı temasına ait toplumun kuralları ve ahlaki beklentilerine uyum sağlamak, itibarlı bir kişi için toplumda sözünün geçmesi, ya da toplumda sözü geçen bir kişi itibarlıdır algısı vardır. Yine akademisyen bir kişinin topluma örnek teşkil edecek davranışlarda bulunması gerekmektedir. Kişinin hayat tecrübesi, onun entelektüel gelişmişlik kodunun oluşmasına vesile olmuştur. Akademisyenin kazancı ve statüsü itibar sahibi yapabilmektedir. Akademik örgütlerde kültür farklılığı ve dünya görüş durumundan oluşan etkenlerde kişi itibarsızlaştırılabilirken itibar da kazanabilmektedir. Kişinin bulunduğu sosyal çevre tarafından olumlu olarak anılması bireyin itibarlı olduğunu göstermektedir. Olumsuz olarak algılanırsa kişi bu sefer toplumda yakın çevresinden dışlanır ve toplum tarafından güven kaybına neden olur. Topluma katkı temasına ait akademik açıdan topluma katkı sunmak, İnsanlara yardım etme ya da insanların yardıma ihtiyaç duyduğunda direkt olarak gelecek kişi itibarlıdır algısı mevcuttur.

5.1.2.Kazanma ve Zedeleme Stratejileri Açısından Akademik İtibar Sonuçlarına İlişkin Bulguların Değerlendirilmesi

Katılımcı akademisyenlerin verdikleri cevaplar ışığında, itibar ve akademik itibar kavramının sonuçlarına ilişkin bulgular itibar kazanma ve itibar zedeleme şeklinde iki temada da toplanmıştır. İtibar kazanma stratejileri ve sonuçları temasına ilişkin alt temalar; kişi açısından, meslektaşlar açısından, şeklinde iki temada toplanırken, itibar zedeleme stratejileri ve sonuçları teması ise, kişi açısından, meslektaşlar açısından, yönetici akademisyene yönelik tutumu açısından, akademisyenin yöneticiye yönelik tutumu açısından şeklinde dört alt temada toplanmıştır.

Akademik itibar kazanma stratejileri ve sonuçlarına yönelik ilk alt teması “kişi açısından” temasıdır. İtibar kazanan bir kişi kendinde “moral ve motivasyon artma” “değer görme” “iş hayatında mutlu olma”, “ ödül alma” ve “özsaygısının artması” şeklinde beş kod ifadeden oluşmaktadır. Olumlu temanın bir başka alt teması olan “meslektaşlar açısından” teması da ise, “öncü olma” “jüri olarak davet edilme” “birlikte çalışma isteği” gibi kodlardan oluşmaktadır.

Kişi açısından temasına ait kod ifadelerinden ilki olan moral motivasyon artmasıdır. Kişi toplumda ve kurum içinde saygınlığa erişmişse, *moral ve motivasyonu daha yüksek* olacaktır. Bunun yanında kişi *değerli olduğunu* hissedecektir. İşe gelmek için daha da heves edecek ve *iş hayatında mutlu* olacaktır. Bunlarla birlikte kişi kendisine olan güveni ve *özsaygısı* artacaktır. Yaptığı çalışmadan başarı elde ettiğinde yöneticisi tarafından *ödül verilmesi* kişinin itibarını olumlu yönde etkileyecektir. Meslektaşlar arasında olumlu itibar ilişkisi ise, akademisyenler kişiye birçok konuda *öncü olarak* davranacak, saygınlığa erişmiş akademisyeni *tez jüri üyesi olarak savunmalara çağırarak*, ayrıca kendi saygınlıkları artması için itibarlı olan hoca ile *birlikte çalışmak* isteyecektir.

Sonuç olarak, itibar ve akademik itibar sonucunda olumlu görüşler, kişi açısından; değer gördüğünü hissetmesi, moral ve motivasyonun artması, işe istekli gelmesi ve iş hayatında kendini mutlu hissetmesi, kendisine olan güven ve özsaygının artması ve ödül alması olmuştur. Meslektaşların birbirleri arasında ise, itibarı olan kişiye karşı birçok konuda ona danışması kişinin öncü olduğu göstermektedir. Bunun yanında saygınlığa ulaşan kişiyi tez savunmalarına çağırmaları ve son olarak kendi itibarının da artması için itibarlı bir akademisyenle çalışma istediği oluşmaktadır.

Olumsuz temasına ait alt temalar ise, “kişi açısından”, “meslektaşlar açısından”, “yöneticinin akademisyene yönelik tutumu açısından”, “akademisyen yöneticiye yönelik tutumu açısından” şeklinde dört kategoride değerlendirmiştir. Kişi açısından teması ilişkin kod ifadeler, “moral-motivasyon düşüklüğü”, “verimsizleşme”, “kurum değiştirme”, “sağlığın bozulması”, “iş bırakma”, şeklindedir. Meslektaşlar arasında olumsuz itibar kod ifadeleri ise, “üstünlük vehmi”, “akademik unvan baskısı”, “yıkıcı rekabet”, “gruplaşma”, “kıskançlık”, “ayrımcılık yapma”, “çıkarıcılık”, “psikolojik baskı”, “karalama”, “açık arama”, “akademik hırs”, “dışlanma” şeklinde belirtilmiştir. Yönetici akademisyene yönelik tutumu açısından olumsuz itibarı “siyasi mülahazalar”, “psikolojik baskı”, “terfiyi engelleme”, “ayrımcılık yapma”, “adaletsizlik”, “kıskançlık”, “kendini ispatlama isteği”, “kendini beğenmişlik”, “özel hayat dedikodusu”, “fikre değer vermeme” şeklindeki kod ifadelerle desteklenmiştir. Akademisyenin yöneticiye yönelik tutumu açısından olumsuz itibar kod ifadeler ise, “itaatsizlik”, “makamı es geçme”, “özel hayat dedikodusu”, “takiye yapma”, “siyasi konjektörü kollama”, “yanlışa sessiz kalma”, “üst makama şikâyet” şeklindedir.

Kişi açısında temasına ilişkin alt kodlar, itibarı zedelenen kişinin *morali bozulur, motivasyonu düşer*, kendini işe veremez iş hayatı *verimsizleşir*. Kurum içinde mutsuz olur, işe gelme isteği olmaz hatta katılımcıların vermiş oldukları cevaplar ışığında *kurum değiştirme, iş bırakma*, olmaktadır. Uç olumsuz sonuç olan *sağlığının bozulma* durumudur.

Meslektaşlar açısından teması ait olumsuz alt kodlar ise, *üstünlük vehmi* kurarak itibarsızlaştırma, *akademik unvan* ile alt unvanlara baskı yapma, aynı unvanda olan kişilerde *yıkıcı rekabet* uygulama, siyasi etkenlerle *gruplaşma* yaparak kişiyi itibarsızlaştırma, kıskançlık yaparak *akademik hırsla* kapılarak kişiyi olumsuz etkileme, *ayrımcı* davranış sergileyerek kişiyi *dışlama* yapabilmektedirler. Bunlara ek olumsuz itibar sonuçları, kişiye *psikolojik baskı*, kişinin açığını *arama, karalama yapma* ve *kendi çıkarı* için kişiyi itibarsızlaşmaktadır. İtibarı zedelenen kişide en uç olumsuz sonuç ise çevresinde ve kurum içinde *dışlanmadır*.

Yönetici akademisyene yönelik tutumu açısından sergilediği olumsuz itibar sonuçların ilki, *terfiyi engellemedir*. Unvanını almış, fakat kadrosunun yapılmaması için önüne engeller konulmaktadır. *Psikolojik baskı* yaparak, *ayrımcılık* yaparak kişi itibarsızlaşmaktadır. İdareci olan bir kişi *siyasi mülahazalar* etkisiyle aynı görüşte olmayan bir akademisyeni itibarsızlaştırabilmektedir. Yönetici yönetime geldiğinde *kendini ispatlamak* için kendince kural ve kaideler koyar ve bunlara akademisyenlerin uyması için baskı uygular. Bununla birlikte idareci akademisyenlerin *kendini beğenmiş* davranışlarından ötürü itibarsızlaşan akademisyenler de mevcuttur. İdarecinin eşit davranış sergilenmemesinden *adaletli olmamasından* oluşan olumsuz itibar ifadesi bir başkası koddur. Yönetici, akademisyenin geçmişi ve *özel hayatını konuşarak* itibarsızlaştırma yapabilmektedir. *Kıskançlık* yapmak ve akademisyenin *fikrine değer vermeyerek* onun görüş ve düşüncelerine es geçerek itibarını olumsuz yönde etki gösterebilmektedir.

Son tema olan akademisyenlerin yöneticilerine yönelik tutumları açısından olumsuz itibar sonuçları ise, idareciye karşı *itaatsizlik, makamını es geçerek* bir üst makama gitme, *takiye yapma* yani o anda durumun geçer akçesine göre davranış sergileyerek itibarsızlaştırma eyleminde bulunurlar. Bunun yanında idarecinin geçmişi ve *özel hayatının dedikodusunu* yaparak, o dönemin *siyasi konjektörünü kollayarak*,

idarecinin *yanlışı* bilmek ve buna sessiz kalarak, son olarak ise idareciyi *üst makamlara şikâyet* eyleminde itibarının zedelenmesini istemektedirler.

Sonuç olarak itibar ve akademik itibarın olumsuz sonuçları olan kişi açısında moral ve motivasyon düşüklüğü, çalışma hayatında verimsizleşme, mutlu ve huzurlu bir ortam için kurum değiştirme durumu, işi bırakma gibi eylemlerde bulunması hatta itibarsızlaşma sonucundan sağlık kaybına kadar gitmesidir. Meslektaşlar arasından itibar zedeleme sonuçları kişi üstünlük vehmi gösterebilmekte, akademik unvan ile ezme ve baskı kurma, aynı konumda olan kişilere yıkıcı rekabet ortamı sergileme, kurum içinde gruplaşma yapma, kıskançlık göstererek diğer çalışanın itibarını zedeleme eyleminde bulunma, ayrımcılık yapma, kendi çıkarı için bir başkasının itibarını zedeleme, birbiri üzerine dediğimiz psikolojik baskı yapma, akademisyen arkadaşının itibarını zedelemek için karala, onun açığını arama, hırsla kapılıp itibar zedeleme davranışı sergile ve dışlanma eylemi gösterilmektedir.

Yönetici bir akademisyen diğer akademisyenlere karşı olumsuz itibar sonuçlarında, terfisini engelleme, siyasi mülahazalar doğrultusunda kişiye karşı ayrımcılık yapma, akademisyenin üzerinde psikolojik baskı yapma, adaletli davranış sergilememe, kıskançlıktan kaynaklanan itibarı zedeleme, yönetici olan akademisyen toplum ve kurum içinde kendini ispatlamak için bazı eylemlerde bulunma, kendini beğenmişlik davranışı sergileme, akademisyenin bilgi ve fikirlerine değer vermeyerek kişiyi itibarsızlaştırmaktadır.

Akademisyen yöneticiye karşı olumsuz itibar sonuçlarında ise, yöneticiye karşı itaat etmeme, yöneticinin bulunduğu makamı es geçerek üst makama gitme, yine yöneticinin geçmişini ve özel hayatının kurum içinde ve dışarıda konuşma, takiye yaparak o anki geçer akçeyi kullanma, siyasi konjektörü kollama, yine yöneticinin yanlışı görüp düzeltilmesi için doğrusunu söylememesi sessiz kalması ve üst makama şikâyet ederek idarecinin itibarını zedeleme eylemi göstermiş olmaktadır.

5.1.3. Akademik İtibar Yönetimi Üzerine Önerilerin Değerlendirilmesi

Katılımcı akademisyenlerin verdikleri cevaplar doğrultusunda akademik itibar yönetiminde bazı öneriler elde edilmiştir. Yapılan öneriler; kişiye yönelik, akademisyenlere yönelik ve yöneticilere yönelik şeklinde üç temada toplanmıştır.

Kişiye yönelik önerilerin ilk kod ifadesi, “kendini geliştirmedir.” Ardından “mesleğini layıkıyla yapma”, “meslektaşlarına örnek olma”, “kaliteli yayın yapma”, “dış algıya önem verme”, “saygılı olma”, “doğal olma”, “özgüvenli olma”, “çalışkan olma”, “objektif olma”, “mütevazı olma”, “kendi ilke ve kuralların” olması gibi kod ifadeler ile devam etmiştir. Akademisyenlere yönelik yapılan önerilerdeki kod ifadeler ise, öğrenci açısından; “öğrencinin kalbine girebilmeli”, öğrenciyi “not ile korkutmama”, öğrenciyi “takdir ve tebrik etme”, öğrencilerin “vizyonu olma”, iletişim halinde olma”, “arkadan konuşmama”, “huzur ortamı yaratma”, “bakış açılarını değiştirme”, “her şeyi biliyormuş gibi davranmama”, “birbirlerine destek olma”, “akademi ağını genişletme”, “kurum dışı sosyal etkinlikler yapma” şeklindedir. Yöneticilere yapılan öneriler, “çalışanlara değer verme”, “iletişim halinde olma”, “adaletli olma”, “farklı görüşlere açık olma”, “projelere destek verme”, “takdir ve tebrik etme”, “hizmet içi eğitimlere önem verme”, “empati yapma” ve “özlük hakları bilme” gibi kod ifadeler ile desteklenmiştir.

Kişiye yönelik yapılan önerilerde bir akademisyen *kendini geliştirmeli* ve mesleki açıdan güncel kalabilmeli, saygın meslek olan akademisyenliği *layıkıyla yapabilmeli*, diğer çalışma arkadaşlarına ve *meslektaşlarına örnek* bir birey olabilmeli, sürekli yayın yapmalı ve bunu da *kaliteli yapmalı*, çevresinde yanlış anlaşılmalara sebebiyet vermemesi için *dış algıya önem vermelidir*. Çevresindeki insanlara karşı, öğrencilerine karşı *saygılı olmalı, doğallıktan yana olmalı*, yapmacık hareketlerde bulunmamalıdır. Yaptığı tüm işlerde kendinden emin ve özgüvenli olmalı, bir akademisyen sürekli çalışmalı, objektif bakabilmeli, mütevazı olmalı, kendi ilke ve kuralları olmalıdır. Tüm bunları yapabilen bir akademisyen itibarının zedelenmesini engellemiş olacaktır.

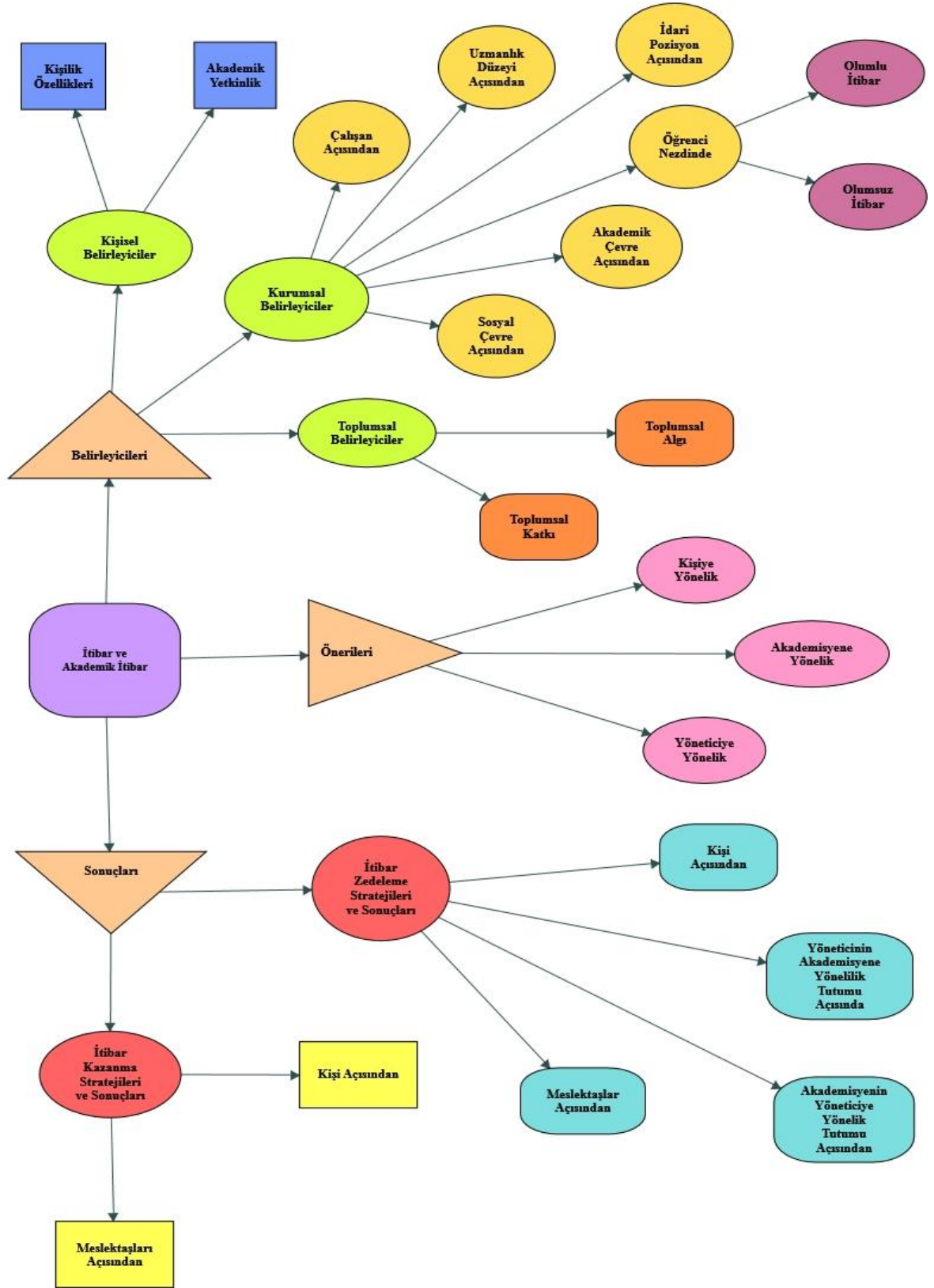
Akademisyenlik mesleği açısından önerilerin ilki, bir akademisyen *öğrencilerinin kalbine girebilmeli* onları sevmeli ve değer vermelidir. Sınav zamanında öğrencileri not ile tehdit etmemeli onları not ile korkutmamalıdır. Öğrencilerinin başarılarından dolayı onları takdir ve tebrik etmelidir. Akademisyenler öğrenciye rol modellik yapmalı onlara vizyon olabilmeli ve sürekli iletişim halinde olmalılardır. Meslektaşlarının ve diğer çalışanların arkasından konuşmamalı, çalışılabilecek bir huzur ortamı yaratmalılardır. Bakış açılarını değiştirip geniş boyuttan bakabilmeliler ve kurum içinde her şeyi biliyormuş gibi davranmamalıdır. Akademik ortamdaki çevresini

genişletibilmeliler ve kurum dışında sosyal etkinlikler yapabilmelilerdir. Bütün bunları başarabilen bir akademisyenin kolay kolay itibarı zedelenmeyecektir.

Yönetici olan akademisyenlere yönelik önerilerin ilk kodu, her Şeyden önce tüm *çalışanlara değer vermelilerdir*. Çalışanları ile *iletişim halinde olmalı, adaletli davranabilmeli*, dünya görüş durumlarına takılmadan farklı *görüşlere açık olmalılardır*. Çalışanların ve akademisyenlerin yaptıkları *projelere ve çalışmalara destek vermeliler*, onların başarıları sonucunda ise *takdir ve tebrik edebilmelilerdir*. Çalışanların *hizmet içi eğitime önem vermeleri, empati yapabilmeleri ve çalışanların özlük haklarını bilmeleri gerekmektedir*. Tüm bunları yapabilen bir yönetici kendi itibarının zedelenmesini önleyecek ve saygınlığa erişecektir.

Çalışmanın sonucunda itibar ve akademik itibar süreci Şekil 16'da gösterilmektedir.

Şekil 16. Akademik Örgütlerde İtibar ve Akademik İtibar Süreci



5.2. Öneriler

Nitel araştırma yöntemi ile kurgulanmış bu araştırma akademisyenlerin itibar algusu hakkındaki görüşleri bütüncül bir açıdan bakılmaya çalışılmıştır. Bazı engellerden dolayı (maddiyat, amaç, zaman vb.) araştırmanın bazı konuları derinlemesine incelenmemiştir. Bu konu üzerinde çalışmayı düşünen araştırmacılara birkaç önerilerden söz edilebilir.

- ✓ Akademisyenin itibar kazanma stratejileri üzerine bir çalışma yapılabilir.
- ✓ Akademik itibarsızlaştırma stratejileri üzerine derinlemesine inceleme yapılabilir.
- ✓ Yapılan bu çalışmanın görüşme formundan yararlanılarak ölçek geliştirilip nicel bir çalışma yapılabilir.
- ✓ Sadece Akademisyen itibarsızlaştırma stratejileri ölçeği geliştirilip nicel bir çalışma yapılabilir.
- ✓ Araştırmanın örneklemini değiştirilerek kamu kurumu çalışanları ve özel sektör çalışanları üzerine karşılaştırmalı bir çalışma yapılabilir.
- ✓ Bu çalışma Isparta ilinde bulunan Süleyman Demirel Üniversitesinde yapılmıştır. Nitel araştırmanın farklı deseni ile farklı Üniversitelerde yapılabilir.
- ✓ Araştırmanın derinlemesine görüşme formunun içeriği genişletilip daha kapsamlı araştırmalar yapılabilir.
- ✓ Araştırma sadece akademisyenler üzerine yapılmıştır. Üniversitenin tüm çalışanları üzerine kapsayarak bir çalışma yapılabilir.
- ✓ Araştırma farklı sektör dallarında çalışılabilir.

KAYNAKLAR

Kitaplar:

- Acar, E., (2012), “İtibar Yönetimi”, Kerakus Kitap, İstanbul.
- Akdeniz Ar, A., (2004), “*Marka ve Marka Stratejileri*”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Akın, M.H., (2013), “*Siyasallığın Toplumsal İnşası*”, Çizgi Kitapevi, Konya.
- Aytaç, S., (2000), “*İnsanı Anlama Çabası*”, Ezgi Kitapevi, Bursa.
- Arvasi S.A., (2008), “*Eğitim Sosyolojisi*”, Bilgeoğuz Yayıncılık, İstanbul.
- Avcı, Nazmi, Erjem Yaşar, (Edt.), (2018), “*Eğitim Sosyolojisi*”, Lisans Yayıncılık, İstanbul.
- Baltaş, A., (2013). *Ekip Çalışması ve Liderlik*, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Baltaş, A., (2014). *Ekip Çalışması ve Liderlik*, 13. Baskı, Remzi Kitabevi, İstanbul.
- Bardakçı, H., (2012) “*Kültür ve Ticaret*”, Cinius Yayınları, İstanbul.
- Baş, T., ve Akturan, U., (2017), “*Sosyal Bilimlerde Bilgisayar Destekli Nitel Araştırma Yöntemleri*” 3. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Boorstin, D.J. , (2012), “*The Image: A Guide to Pseudo Events in America*”, NewYork: Vintage.
- Bromley, D. B. (1993). “*Reputation, image and impression management.*” John Wiley & Sons.
- Bruce, B., (2015), “*Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*”, Eğitim Akademi Yayınevi, Konya.
- Can, Niyazi, (Edt.), (2013), “*Kuram ve Uygulamada Eğitim Yöntemi*”, Pegem Akademi, Ankara.
- Castellano, W.G., (2016), “*21.Yüzyıl İşgücü Adanmışlığı İçin Uygulamalar*”, (Çev: Edt. Özlem Kunday), Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Creswell, J. W., (2013), “*Araştırma Deseni: Nitel, Nicel ve Karma Yöntem Yaklaşımları*”, (Çev: S. B. Demir), Eğiten Kitap, Ankara.
- Dance, F.E.X., ve Larson, C. E. (1976). *The Function of Human Communication: A Theoretical Approach*, Rinehart & Winston, New York.
- Demir, O.Ö., (2009), Nitel Araştırma Yöntemleri, (Edt. Kaan Böke), *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- Doğan, S.,(2005), “*Çalışan İlişkileri Yönetimi*” , Kare Yayınları, İstanbul.
- Erdoğan, İ., (1994), “*İşletmelerde Davranış*”, 4. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Ergün, M., (1992), “*Eğitim Sosyolojine Giriş*”, 2. Baskı, Ocak Yayınları, Ankara.
- Ertürk, S., (1982), “*Eğitimde Program Geliştirme*” Yelkentepe Yayınları, Ankara.
- Fındıkçı, İ., (2004), “*Yaşadıkça Eğitim*”, Hayat Yayıncılık, İstanbul.
- Gazali, İ.,(2017), “*Ey Oğul*”, Beyan Yayınları, 7. Baskı, İstanbul.

- Gündoğmuş, B., (2014), “*Siyasal Tercihler*”, İlbey Matbaa, İstanbul.
- Güventürk F., (2017). “*İnsan ve Temel Değerler: İnsanı İnsan yapan Temel Değerler*” Birleşik Matbaacılık, İzmir.
- Güney, S., (2011), “*Örgütsel Davranış*”, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Haviland, W.A., Prins, H.E.L., Walrath, D., McBride, B., (2008), “*Kültürel Antropoloji*” (Çev: İnan Deniz Erguvan Sarıoğlu), Kaktüs Yayınları, İstanbul.
- Işık, A., (2009), “*İnanç Krizi*”, Ötügen Yayıncılık, İstanbul.
- Kadıbeşegil, S., (2006), “*İtibar Yönetimi*”, Mediacat Yayıncılık, İstanbul.
- Kaya, Ş.D. ve Zerenler, M. (2014) “*Çalışma Hayatında Psikolojik Sermaye, Mesleki Bağımlılık ve Kariyer Planlamasına Genel Bakış*”, Nobel Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Keser, A., (2006), “*Çalışma Yaşamında Motivasyon*”, Alfa Aktüel Yayınları, İstanbul.
- Keser, A., (2012), “*Çalışma Psikolojisi*”, 3. Baskı, Ekin Basım Yayın Dağıtım, Bursa.
- Koçel, T., (2011). “*İşletme Yöneticiliği*”, 13. Baskı, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Kuş, E., (2012), “*Nitel-Nitel Araştırma Teknikleri*”, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Mayring, P., “*Nitel Sosyal Araştırmaya Giriş*”, (Çev: Adnan Gümüş ve M. Sezai Gümüş), BilgiSu Yayıncılık, Ankara.
- Mentor, P.,(2011), “*Çalışanları Elde Tutmak*”,(Çev: Melis İnan), Optimist Yayınları, İstanbul.
- Mentor, P., (2015), “*İnsanları İkna Etme*”, (Çev: Burcu Çekmece), Harvard Business School Press, Optimist Yayıncılık, İstanbul.
- Özen, Ş., (1996), “*Bürokratik Kültür 1: Yönetimsel Değerlerin Toplumsal Temelleri*”, TODAİDE Yayınları, Ankara.
- Punch, K. F., (2014), *Sosyal Araştırmalara Giriş- Nicel ve Nitel Yaklaşımlar*, (Çev: Dursun Bayrak, H. Bader Arslan, Zeliha Akyüz), Siyasal Kitapevi, Ankara.
- Reece, B, L. and Reece, M, E., (2018), “*Etkili İnsan İlişkileri Bireylerarası ve Örgütsel Uygulamalar*”, (Çev: Burcu Ural), Elma Yapım, Ankara.
- Robbins A., (2008), “*Sınırsız Güç*”, (Çev: Mehmet Değirmenci), İnkılap Yayıncılık, İstanbul.
- Soyşekerci, S. ve Erturgut, R., (2012), “*İşletme Becerileri Grup Çalışması*”, Kriter Yayınevi, İstanbul.
- Sönmez, V. ve Alacapınar, F.G., (2011), “*Örneklendirilmiş Bilimsel Araştırma Yöntemleri*”, Anı Yayıncılık, Ankara.
- Sumer, H., Pernsteriner, H., (Eds.), (2014), *İtibar Yönetimi*, Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Şimşek, M.Ş., Akgemici, T., Çelik, A., (2001), “*Davranış Bilimine Giriş ve Örgütlerde Davranış*”, 2. Basım Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Şimşek, M.Ş., Akgemici, T. ve Çelik, A., (2011), “*Davranış Bilimleri*”, 2.Baskı Eğitim Yayınevi, Konya.

- Taylor, P.A. and Harris, J.L. (2008), “*Critical Theories of Mass Media: Then and Now.*” Mr Graw Hiil Open University Press, England.
- Tevrüz, S., Erdem, İ. ve Bozkurt, T., (2012), “*Davranışlarımızdan Seçmeler Örgütsel Yaklaşım*” 3. Baskı, Nobel Yayıncılık, Ankara.
- Tezcan, M., (1996), “Eğitim Sosyolojisi”, Dünya Yayınevi, Samsun).
- Tokbaş, H. , (2009). “*Türkiye Mevzuatında Şerif İhlal*”, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Tutar, H. ve Erdönmez, C., (2011), “*İşletme Becerisi ve Grup Çalışması*” 6. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Tutar, H., (2012), “*Sosyal Psikoloji*”, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tutar, H., (2014), “*Örgütsel Psikoloji*”, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Tüfek, Ö., F., (2007), ”*Basın Yoluyla Kişilik Haklarının İhlali ve Bu İhlale Karşı Özel Hukuk ve Ceza Hukuk İ.H.A.S.Korunması*”, 2. Baskı, Adalet Yayınevi, Ankara.
- Türk, E., (2007). “*Nasıl Marka Oldular*”, 4. Baskı, Neden Kitap Yayıncılık, İstanbul.
- Ulusoy, K. ve Dilmaç, B., (2016), “*Değerler Eğitimi*”, Pegem Akademi Yayıncılık, Ankara.
- Yeniçeri, Özcan ve Demirel, Yavuz, (Edt.), (2011), “*Yönetimde Birey ve Örgüt Odaklı Davranışlar*”, Ekin Yayıncılık, Bursa.
- Yıldırım, A., Şimşek, H., (2008), “*Sosyal Bilimlerde Nitel Araştırma Yöntemleri*”, 8. Baskı, Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Weber, M., (2006), “*Meslek Olarak Siyaset*”, (Çev: Avşar Timuçin, Mehmet Sert), Chiviyazıları Yayınevi, İstanbul.

Makale ve Bildiriler:

- Anderson, C. and Shirako,A., (2008). “Are individuals reputations related to their history of behavior?” *Journal of personality and social psychology*, Vol.94 Issue.2, (320-333).
- Açık, T., (2016), “Kutadgu Bilig’de Devlet Yönetimi”, *Kırıkkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.6 S.1, (1-20).
- Albayrak, A., (2009), “Din Görevlilerin Mistik Tecrübe Düzeyleri”, *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, C.9 S.1, (154-183).
- Asunakutlu, T., (2001). “Klasik ve Neo-klasik Dönemde Örgütsel Güvenin Karşılaştırılması Üzerine Bir Deneme”, *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, S.5, (1-17).
- Avşar, Z. ve Ögütoğulları, E., (2012), “Çocuk İşçiliği ve Çocuk İşçiliği ile Mücadele Stratejileri”, *Sosyal Güvenlik Dergisi*, S.1, (9-40).
- Aydın S., “Şöhret, İktidar, “Kimlik: Türkiye’de Toplumsal Değerler ve Makbul Kimlik Bağlamında Şöhret Kültürü” *1.Uluslararası İletişimde Yeni Yönelimler Konferansı*, (64-70).

- Aytaç, S. (2001). “Örgütsel Davranış Açısından Kişiliğin Önemi”, *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, C.3 S.1, (2-3).
- Bal, M., (2012), “Çalışan Personelin Kurumsal İmaja Etkisi”, *KSU İİBF Dergisi*, C.2 S.1, (219-241).
- Barnett M.L., Jermier J.M. ve Lafferty,B.A. ,(2006), “Corporate Reputation : The Definitional Landscape”, *Corporate Reputatipn Review*,Vol.9 Issue.1, (26-38).
- Baykasoğlu A., Dereli T., Sönmez A., İ., ve Yağcı E., İmaj Yönetimi, “*Sosyal Bilimler Dergisi*” C.1 S.1, (3-18).
- Bedük, A., (2005), “Türkiye’de Çalışan Kadın ve Kadın Girişimciliği”, *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, C.3 S.12.(106-117).
- Bracey, C. A., (2005), “Dignity in Race Jurisprudence”, *University of Pennsylvania Journal of Constitutional Law*, Vol.7 Issue.3 (669-720).
- Buyens, D., H. V. Dijk, T. Dewilde And A. De Vos (2009), “The Ageing Workforce: Perceptions Of Career Ending ”, *Journal Of Managerial Psychology*, Vol. 24, Issue.2, (102-117).
- Cole, S., (2012), “The Impact of Reputation on Market Value”, *World Economics*, Vol.13, Issue.3, (47-68).
- Çaycı, B. , Aktaş, C. (2018), “Medya Çağında Meberyen Karizma ve Şöhretin Antolojisi, *Trt Akademi*, C.3 S.6.(656-676).
- Çırpın, H. ve Şen, A., (2009), “İşletmelerde Yenilikçiliği Geliştirmede Etkili Bir Araç: Yetenek Yönetimi” *Çerçeve Dergisi*, C.17 S.52, (110-117).
- Elitaş, C., Kiracı, M., (2016), “Finalsal Raporlama Açısından Şeffaflık ve Hesap Verilebilirliğin Kronolojisi”, *Muhasebe Bilim Dünya Dergisi*, C.18 S.1, (841-854).
- Ensari, H. ve Tuzcuoğlu, S. (1995), “Marmara Üniversitesi’ne Bağlı Fakültelerde Görev Yapan Yönetici ve Öğretim Elemanlarının Meslekten Yılgınlıklarında Kişilik Özelliklerinin Rolü”, *Öneri Dergisi*, C.2 S.1, (51-63).
- Erdem, R. ve Kocabaş, İ. (2004), “Yönetimde Doğu Paradigması”, *Kırgızistan-Türkiye Manas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt 14, (175-189).
- Ferris, G. R., Blass, F. R., Douglas, C., Kolodinsky, R. W., & Treadway, D. C. (2003). “Personal reputation in organizations.” In J. Greenberg (Ed.), *Organizational behavior: The state of the science*, Issue.2, (211–246), Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum
- Fidan, A., (2013), “Kişisel ve Kurumsal Açından İmaj Oluşturma, İmaj Yaratma ve İmaj Yenileme Süreçlerine İlişkin Tespitler ve Bireysel / Kurumsal İmaj Oluşturma ve İmaj Koruma Modeli Önerisi” *Kent Kültürü ve Yönetimi Hakemli Elektronik Dergisi*, C.6. S.3, (63-73).
- Gül, H. Yalçınoğlu, N. ve Atlı, C. Z., (2014), “Türkiye’de Çalışma Yaşamında Kadının Konumu ve Sorunları”, *TAP Preventive Medicine Bulletin*, C.13 S.2, (169-176).
- Güneri Fırlar B., (2000) “Günümüzde Marka ve Konumunun Belirlenmesi”, *Pazarlama Dünyası*, Sayı 3, (20-23).

- Hall, A. T., Blass, F. R., Ferris, G. R., and Massengale, R., (2004). "Leader reputation and accountability in organizations: Implications for dysfunctional leader behavior." *The Leadership Quarterly*, Vol.15 Issue.4, (515-536).
- Herbig, P., and Milewicz, J. (1993). "The relationship of reputation and credibility to brand success." *Journal of Consumer Marketing*, Vol.10 Issue.3, (18-24).
- Hendriks, E.C., (2017), "Breaking Away From Charisma? The Celebrity Industry's Contradictory Connection to Charismatic Authority." *Communication Theory*, C.27 S.4, (347-366).
- İlgin, H.Ö., Ertekin, İ., ve Yengin, D., (2018), "İmaj ve Kurumsal İmaj Bağlamında Kent İmajı", *The Turkish Online Journal of Design Art and Communication*, Vol.8 Issue.3, (203-215).
- Kasapoğlu, M. A., (1994), "Aile ve Kadın Araştırmaları İçin Yedi Temel Rol ve Statü", *Ankara Üniversitesi Dil ve Tarih-Coğrafya Fakültesi Felsefe Bölümü Dergisi*, Cilt 15, (217-233).
- Köse, S. ve Gönüllüoğlu, S. (2010), "Örgütsel Desteğin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı 27.
- Kurtbaş, İ., (2016), "Marka Yönetimi ve Başarılı Markaların Yarar ve Etkileri", *Karadeniz Dergisi*, S.32, (75-98).
- Ok, Ü., (2005), "Bir Aktivite Sistemi Olarak İnanç: İnanç Gelişimine Sosyal-Kültürel Yaklaşım" *Dilbilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, S.4, (112-134).
- Onat Kocabıyık, O., (2016), "Olgubilim ve Gölümü Kuram: Bazı Özellikler Açısından Karşılaştırma", *Trakya Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, C.6 S.1, (55-66).
- Örücü, E., Kılıç, R., ve Yılmaz, Ö., (2007), "Üniversite Öğrencilerin Girişimcilik Eğiliminde Ailesel Faktörlerin Etkisi Üzerine Bir Uygulama", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, C.2 S.2, (27-47).
- Öztuğ, F. (1997). "Marka Değeri: Kavram ve Yönetimi", *Pazarlama Dünyası Dergisi*, C.11 S.61, (19-25).
- Özdemir, O., Güzel Özdemir, P., Kadak, M.T., Nasıroğlu, S., (2012) "Kişilik Gelişimi", *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, C.4 S.4, (566-589).
- Raub, W., and Weesie J.(1990). "Reputation and efficiency in social interactions: An example of network effects." *American Journal of Sociology*, Vol.96 Issue.3.(626-654).
- Sarı, O., (2013). "Sosyal Değerler Emek ve Sosyal Edebiyata Dair Bazı Düşünceler" *İnsan ve Toplum Bilimleri Dergisi*, Sayı.2, (202-227).
- Sarikavak, K. (2017)., "Türk-İslam Geleneğinde Yaşlılara Verilen Değer", *Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, C.3 S.2, (281-287).
- Sarıtaş, M. (1997), "Yönetimde Kişilik Faktörü", *Eğitim Yönetimi* C. 3 S.4, Güz 1997, (527-548).
- Sevimli, F. ve İşcan, Ö. F. (2005). "Bireysel ve İş Ortamına Ait Etkenler Açısından İş Doyumu", *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C.5 S.1, (55 – 64).

- Sinan, Y. ve Kavas, E. (2015). “Örgütsel Bağlılıkta Kurumsal İtibarın Rolü”, *Turkish Studies*, Vol.10 Issue 6, (833-854).
- Soysal, A., (2010), “Kadın Girişimcilerin Özellikleri, Karşılaştırmalı Sorunlar ve İş Kuracak Kadınlara Öneriler: Kahramanmaraş İlinde Bir Araştırma”, *Eskişehir Osman Gazi Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, C.5 S.1, (71-95).
- Taymur, İ., Türkçapar, M.H., (2012), “Kişilik: Tanımı, Sınıflaması ve Değerlendirmesi”, *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, C.4 S.2, (154-177).
- Tınar, M.Y. (1999), “Çalışma Yaşamı ve Kişilik”, *Mercek Dergisi*, (14), (93-94).
- Uğur, S., Çelik, M., (2006), “Sürekli Kamuyu Aydınlatma ve İnternet Ortamında Finansal Raporlama Sürecinde Kullanılan Diller” *Ege Akademik Bakış Dergisi*, C.6 S.2, (93-102).
- Vatandaş, C., (2003), “Toplumsal Bir Değer Olarak Yardımlaşma ve Dilenciler”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, C.5 S.1, (150-157).
- Vedder, A. , and Wachbroit, R. (2003). “Reliability of information on the Internet: Somedistinctions.” *Ethics and Information Technology*, Vol.5 Issue.4, (211-215).
- Weigelt, K. , and Camerer, C. (1988). “Reputation and corporate strategy: A review of recent theory and applications.”, *Strategic Management Journal*, Vol.9. Issue.5, (443-454).
- Yücel, C. ve Samancı G., (2009) “Örgütsel Güven ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı”, *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*. C.19 S.1, (113-132).
- Yüceler, A. (2009), “Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), (445-458).
- Yılmaz, O. ve Arslan, M.A., (2014), “Fatih Erdoğan’ın Eserlerinde Yardımseverlik Değeri”, *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, C.7 S.2, (37-44).
- Zinko, R. , Ferris, G.R. , ve Blass,F. R.,(2007), “Toward a Theory of Reputation in Organizations”, *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol.26 Issue.9, (163-204).

İnternet Kaynakları:

- Subaşı, N., “Dinsel İtibarın Göstergeleri-Doğu ve Güneydoğu Anadolu Bölgesi Örneğinde Bir Yaklaşım”, <http://www.necdetsubasi.com/calismalar/makale/16-dinsel-itibarin-gostergeleri>, (23.12.2018).

Sözlük, Tez, Rapor:

- Aktepe, V., (2010), *4.Sınıf Sosyal Bilimler Dersinde Yardımseverlik Değerinin Etkinlik Temelli Öğretimi ve Öğrencilerin Tutumlara Etkisi*, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Bingöl, M., (2017). *Sinema yoluyla Şeref ve Haysiyetin İhlali ve Uygulamada Ortaya Çıkan Sorunlar*, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Brun, E. ve Mikzarek, M., (2007). *Expert Forecast on Emerging Psychosocial Risks Related to Occupational Safety and Health, European Risk Observation Report 5*, European Agency for Safety and Health, Belgium.
- Ceylan, N., (2007), “*İnsan Kaynakları Yönetiminde Yetenek Yönetimi ve Bir Uygulama*” İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.
- Çuhaloğlu Uludağ, C., (2015), “*Özdeşleşme, Liderlik Tarzları ve Kültürel Faktörler Arasındaki İlişki*”, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, İstanbul.
- Eğilmez, Ö., (2017), “*Kurumsal İtibar Yönetimi Tepe Yöneticisinin Güvenirliğinin Kurumsal İtibar ve Çalışan Olma Niyetine Etkisi*”, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Eskişehir.
- Gürel, B., (2016), “*Ekonomik Faktörlerin Evlilik Kalitesine Etkisi: Bir Dyadic Model Testi*”, Hacettepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- İtibar, (<http://www.tdk.gov.tr>), (29.11.2018).
- Kırca, H.S., (2010), “*İngiliz Seyyah Sır Charlers Fellows'un Eserlerinde Türkiye ve Türk İmajı*” Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Isparta.
- Morsümbül, Ş., (2014), “*Değerlerin Kuşaklar Arası Değişimi: Ankara Örneği*”, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Doktora Tezi, Ankara.
- Onur, (<https://www.etimolojiturkce.com/kelime/onur>), (03.12.2018).
- Oğuz, J., (2006). “*Marka Yönetimi ve Marka Yönetimin Perakendecilerin Tutumuna Etkileri Üzerine Bir Araştırma*”, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Konya.
- Reputation, (<http://dictionary.cambridge.org/british/reputation>), (29.11.2018).
- Reputation, (<https://en.oxforddictionaries.com/>), (29.11.2018).
- Tansel, M., (2015), “*Beş Faktör İle Etkili Liderlik Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*”, Kara Harp Okulu, Savunma Bilimleri Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, Ankara.
- Valiyeva, H., (2015), “*Tüketici Davranışlarını Etkileme Yeni Bir İletişim Tekniği Olarak Nöropazarlama İletişimi*”, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul.

EKLER

EK:1 KATILIMCI İÇİN BİLGİLENDİME VE İZİN FORMU

Sayın.....

Merhaba, bu formun amacı yapmış olduğun çalışma hakkında sizi bilgilendirmek ve çalışmaya katılımınız için sizden yazılı olarak izin almaktır.

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı'nda yüksek lisans öğrencisiyim. Prof. Dr. Kürşat Özdaşlı danışmanlığında “Çalışan İtibarı ve Çalışan İtibarı Etkileyen Faktörler: Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Çalışma” adlı yüksek lisans tezi hazırlamaktayım.

Bu tez, çalışan biri olarak Akademisyenlerin kişisel itibar algısı ve itibarlarını etkileyen faktörlerin tutum ve davranışların belirleyicileri, işlenen süreci ve sonuçlarını belirlemek amaçlanmıştır. Yapılan bu çalışmada akademik örgütlerde yaşanan itibar ya da itibar zedelenmesi sonucunda bilime olan katkı ve görüşlerin nasıl etkilendiğini değerlendirmek açısından siz akademisyenlerin görüş ve düşünceleri oldukça öneme sahiptir.

Görüşmeye geçmeden önce, belirlenmiş amaca ulaşmak için görüşmenizin gizli olduğu ve görüşme sırasında konuşulanların sadece benim ve tez danışmanım tarafından bilineceğini belirtmek isterim. Hiçbir şekilde konuşulanlar, kurumunuzun yöneticileri ya da diğer çalışan akademisyeneler tarafından okunmayacak ve bilinmeyecektir. Aynı zamanda çalışmada isminiz kullanılmayacak bunun yerine kod ad kullanılacaktır.

Görüşmede zaman kazanmak için, görüşme süresinde ses kayıt cihazıyla konuşmalarımız kaydedilecektir. İstedığınız zaman görüşmeyi kesebilir ve bitirebilirsiniz. Toplanan veriler makalelerde, bilimsel toplantılarda, kongrelerde kullanılabilir. Çalışma hakkında başka sorularınız varsa yanıtlamaktan memnun kalırım, şimdiden çalışmaya göstermiş olduğunuz ilgiden dolayı teşekkür ederim.

Yüksek Lisans Öğrencisi Seda ŞAHİNTÜRK

Yukarıda ki açıklamayı okudum, anladım. Belirtilen konu hakkında araştırmaya gönüllü olarak katılmayı kabul ediyorum. Tarih: İmza:

EK:2 GÖRÜŞME FORMU

Kişinin Demografik Özellikleri:

Yaşı: Cinsiyeti: Konumu: Kaç yıldır bu işi yapıyorsunuz?:

SORULAR

1. Bir çalışan olarak, Akademik açıdan itibar deyince ne düşünüyorsunuz?

Sonda Soru: Akademisyenler açısından itibar ya da itibarsızlık kavramın belirleyicileri nelerdir?

2. Çalışan biri olarak itibar kazanmanın ya da itibar zedelenmesinin size göre sonuçları nelerdir?

Sonda1: İtibar kazanmanın sonuçları?

Sonda2: İtibar zedelenmesinin sonuçları?

3. Akademisyenler açısından itibar yönetimi konusunda önerileriniz nelerdir?

Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi

Sosyal Bilimler Enstitüsü Yüksek Lisans Öğrencisi

Seda ŞAHİNTÜRK

sedazahinturk3207@gmail.com

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Adı ve Soyadı : Seda ŞAHİNTÜRK
Doğum Yeri : Isparta
Medeni Hali : Bekâr

Eğitim Durumu

2017-Halen : Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Tezli Yüksek Lisans Eğitimi
2015-2016 : Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı, Üretim Yönetimi ve Pazarlama Yüksek Lisans Özel Öğrenci
2010-2015 : Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü Lisans Eğitimi.

Yabancı Dil(ler) Bilgisi ve Düzeyi

İngilizce: Orta Seviye

Almanca: Başlangıç Seviyesi

Staj/Part-Time Bilgileri

2014-2015 (10 ay) **Süleyman Demirel Üniversitesi Strateji Geliştirme Daire Başkanlığı**

İş Deneyimler

2015-2017(2 Yıl) **Barida Hotels, Öngör Grup Turizm Sanayi ve Ticaret A.Ş.** (Konum: Satış & Pazarlama Sorumlusu)

2016-2017 Güz & Bahar Dönemi: **Süleyman Demirel Üniversitesi, Atabey Meslek Yüksekokulu ve Keçiborlu Meslek Yüksekokulu**

2017-2018 Güz Dönemi: **Süleyman Demirel Üniversitesi Atabey Meslek Yüksekokulu / Ücretli Öğretim Görevlisi.**