



Akademisyen İtibarını Etkileyen Faktörler Üzerine Nitel Bir Araştırma

A Qualitative Research on Factors Affecting Academician Reputation

Seda Şahintürk Şençimen¹ , Kürşat Özdaşlı² 

¹Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta

²Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Burdur

Özet

Çalışmada, öğretim elemanlarının kişisel itibar algısı ve akademik itibar kavramının belirleyicilerini ortaya çıkarmak amaçlanmıştır. Akademisyenlerin genel anlamda itibar kavramından ne anladıklarını ve akademik itibar konusuna ilişkin düşüncülerini tespit etmek, itibarlarını etkileyen faktörleri belirlemek, akademisyenlere karşı geliştirilen itibar zedeleyici hususların ne olduğunu ortaya koymak ve olumlu-olumsuz sonuçları tespit etmek çalışmanın alt amaçlarıdır. Akademik örgütlerde itibar ve akademik itibar belirleyicilerini ortaya koymaya yönelik olan araştırma 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 kodlanmıştır. Kodlamalar sonucunda ortaya çıkan veriler Nvivo 12 Plus nitel veri analiz programı ile çözümlenmiştir. Araştırma sonucunda; akademisyenin üniversitenin eğitim-araştırma ve topluma katkı sağlama misyonlarına hizmet ettiği sürece itibar kazandığı ancak kurumun yöneticilerinin ve yönetim tarzının da akademisyen itibarını ileri düzeyde etkilediği görülmüştür. Akademisyen itibarının kişisel, örgütsel ve toplumsal belirleyicileri ve akademisyen itibarını zedeleyen ve artıran hususlar tespit edilmiştir. Akademisyen itibarını artırmaya yönelik öneriler sunulmuştur.

Anahtar sözcükler: Akademik itibar, akademisyenler, itibar, nitel araştırma.

Abstract

The aim of this study is to reveal the personal reputation perceptions of academic staff and the determinants of the concept of academic reputation, with the subgoals of determining what academics understand by the concept of academic reputation, determining the factors that affect their reputation, revealing the issues that cause damaging reputation among academics and determining positive and negative results. This study was conducted by applying the phenomenological design, which is one of the qualitative research designs. The participants were determined using the criterion sampling and snowball methods. The interview form was designed by the researcher in line with the purpose of the study, and the data were obtained through in-depth interviews with 20 faculty members working at Süleyman Demirel University. After the analysis of the audio recordings of the interviews, the data were coded using the interpretive phenomenology method based on the basic questions of the research. The Nvivo 12 Plus qualitative data analysis program was used to analyze the data. It was concluded that the academic staff earn a good reputation as long as they serve the mission of education-research and contribute to the society, but the administrators and management style of their institution also have a strong impact on their academic reputation. The personal, organizational and social determinants of academic reputation and the factors that damage or improve it were also identified. Finally, some suggestions were made on how to improve academic reputation.

Keywords: Academic reputation, academicians, qualitative research, reputation.

Yönetim alanında itibar olgusu, üzerinde çok sayıda araştırma yapılmış bir konu olmakla birlikte bu çalışmaların neredeyse tamamı kurumsal itibar ile ilgilidir. Kurumlar açısından itibar elbette önemlidir. Ancak, kurumlar da çalışanların itibarı kurumların itibarına katkı yapacak değiş-

kenlerden bir tanesidir. Çünkü çalışanlar her şeyden önce insana ait maddi ve manevi donanımları sayesinde canlı varlıkların en kıymetlisidir. Bu nedenle çalışanların itibarını zedeleyecek yönetsel ve örgütsel ortamları ortadan kaldırmak bu değerli varlığa gösterilen kıymetin temel ölçüsüdür. Diğer taraftan, ça-

İletişim / Correspondence:

Seda Şahintürk Şençimen
Süleyman Demirel Üniversitesi,
Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta
e-posta: sedasahinturk3207@gmail.com

Yükseköğretim Dergisi / TÜBA Higher Education Research/Review (TÜBA-HER), 12(3), 397-414. © 2022 TÜBA

Geliş tarihi / Received: Nisan / April 20, 2020; Kabul tarihi / Accepted: Mayıs / May 11, 2021

Bu makalenin atıf künyesi / How to cite this article: Şahintürk Şençimen, S., & Özdaşlı, K. (2022). Akademisyen itibarını etkileyen faktörler üzerine nitel bir araştırma. *Yükseköğretim Dergisi*, 12(3), 397-414. doi:10.2399/yod.21.723853

Bu çalışma Prof. Dr. Kürşat Özdaşlı danışmanlığında Seda Şahintürk Şençimen tarafından hazırlanan "Çalışan İtibarı ve Çalışan İtibarını Etkileyen Faktörler: Akademisyenler Üzerine Nitel Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezinden yararlanılarak hazırlanmıştır.

ORCID ID: S. Şahintürk Şençimen 0000-0003-4238-8958; K. Özdaşlı 0000-0002-4604-7387

İşanlar kurumların başarısı açısından en stratejik varlıklardır. Çalışanların örgüte bağlılığı, işe devamlılığı, verimli ve etkin çalışma performansı gösterebilmeleri için dikkat edilmesi gereken hususlardan biri de itibarlarının zedelenmemesidir. Örgüt ortamında itibarı korunan çalışanlar örgütün başarısına katkı yapacaklardır.

İtibar, 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, insanın kendi eliyle şekillendirdiği bir olgu olmakla birlikte, çevresinin kişi ile ilgili algısını da ifade etmektedir. Kişisel itibar, bir kişinin çevresindeki insanlar tarafından belirli zaman dilimi sonrası doğrudan görülen, bireyin belirgin kişisel özelliklerinin, başarılarının, gösterdiği davranışların ve imajının karmaşık birleşimi sonucunda oluşan algısal bir kimliktir (Ferris, Blass, Douglas, Kolodinsky ve Treadway, 2003). Bir kişi ile ilgili diğerlerinin algularından oluşan kimlik, belli bir zaman diliminde bireyin kendine özgü karakter özellikleri ve sosyal hayata yansıttığı duygu, düşünce ve davranışları ile tamamen kendine has bir saygınlığı oluşturan bir kimlik olarak da ifade edilmektedir (Zinko, Ferris ve Blass, 2007).

Kurumlarda çalışan insanlar açısından meseleye bakıldığında ise, itibar bireysel olarak elde edilen bir durum gibi görülse de bir çalışanın itibarı kurum yöneticilerinin ve yönetim sisteminin şekillendirdiği koşullarla da yakından ilgilidir. En basit hali ile yöneticinin çalışanın başarısından dolayı takdir etmesi bile onun kurum içerisindeki itibarını artıracak bir davranıştır.

Bu çalışmada akademisyenlerin itibar algısının, akademisyenlerde itibarın belirleyicilerinin ve itibar zedelenmesinin sonuçlarının tespit edilmesine odaklanılmaktadır. Bu nedenle öncelikle bireysel açıdan itibar kavramının tanımlanması ve çalışanın itibarını belirleyen bireysel, örgütsel ve çevresel unsurların sınıflandırılması yapılmaktadır. Daha sonra nitel araştırma yöntemlerinden biri olan fenomenoloji deseni kullanılarak Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan akademisyenler üzerinde gerçekleştirilen araştırmanın yöntemi ve bulguları sunulmaktadır. Böylece, akademisyenlerin akademik itibarı nasıl algıladıkları ve akademik itibarın belirleyicilerinin neler olduğu ve itibar kazandırma ve zedeleme stratejilerinin ve bu stratejilerin sonuçlarının tespit edilmesi mümkün olmuştur. Ayrıca, örnekleme dâhil olan akademisyenlerin akademisyen itibarının nasıl korunacağı ile ilgili görüşleri de tasnif edilmiştir.

İtibar Kavramı

İtibar kavramı Kubbealtı sözlüğünde “Saygı görme, saygı gösterme, değer verme, kendine değer verilme”, “Önem verme, önem verilme, dikkate alma, dikkate alınma”, “Hatırı sayılır olma durumu, şeref, haysiyet”, “Ticârî hayatta güvenilir olma durumu, güven kazanmış olma” şeklinde tanımlanmıştır

(Kubbealtı Lugatı, 2020a). Cambridge sözlüğünde; “bir insan veya bir nesne hakkında insanların düşünsel değerlendirmeleri, geçmişteki tavır ve tutumlarına ya da kişiliğine bakarak ne kadar takdir edildiği ve beğenildiği” olarak tanımlanmıştır (Cambridge Dictionary, 2018). Oxford sözlüğünde; “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 (Oxford Dictionary, 2018). Bu tanımlamalar genel olarak değerlendirildiğinde, çoğunlukla itibara olumlu bir anlam yüklenmekle birlikte itibarın olumlu ya da olumsuz şekilde bir insanın diğer insanlarda bıraktığı izlenim olarak da ifade edildiği görülmektedir.

İtibar kavramını “kişinin kendisini değerlemesi” olarak görenlerden ziyade “diğer insanlardaki izlenimi” olarak görenler daha fazladır. Örneğin, Raub ve Weesie (1990) “bir insana diğer insanlar tarafından atfedilen nitelik ve özellik” tanımını vermişlerdir. Bu tanımlama, herhangi bir insanın çevresindeki insanların gözünde ve zihninde nasıl bir izlenim bıraktığı ile ilgilidir. Bir kişinin itibarı bir grup insanın kendi içlerindeki bir insan ile ilgili olarak algılarını ve değerlendirmelerini (Anderson ve Shirako, 2008) ifade etmektedir. Kişi itibarı söz konusu olduğunda, bazı araştırmacıların güç, prestij, imaj, kimlik, uzmanlık vb. kavramları kişi itibarı ile ilgili kavramlar olarak kullandıkları görülmüştür (Barnett, Jermier ve Lafferty, 2006). İtibarla ilgili kavramlar açısından bir değerlendirme yapılırsa; itibar materyalist bir bakış açısıyla ün-şan-şöhret, idealist bir bakış açısı ile onur-şeref-haysiyet kavramları ile ilişkilendirilebilir.

Kubbealtı sözlüğünde onur: “Haysiyet, öz saygı, şeref, izzetinefis” şeklinde tanımlanmaktadır (Kubbealtı Lugatı, 2020b). Onur kişinin kendine karşı duyduğu saygı, toplum içinde kendine verdiği değer ve kıymetli bir birey olduğunu atfettiren kişisel algı olarak ifade edilebilir. Onur, kişinin öz saygısını ifade etmektedir. Bir kişi itibarım var derken diğer insanların kendisine gösterdiği saygıdan, onurum var derken kendisine gösterdiği saygıdan bahsediyordur. Tamamen kişiye özgü olan şeref kavramı manevi bir değere sahiptir. Şeref kavramının, Oxford sözlüğündeki ilk anlamı “saygıyı hak eden sakin ve ağır başlı davranıştır.” İkinci anlamı ise, insanların gözünde onurlu olma ve saygı duyulmadır (Oxford Dictionary, 2018). Aslında genel bir ifade ile değerlendirilecek olursa herhangi bir kişinin toplum içerisindeki manevi değerler bütünü temsil etmektedir (Bingöl, 2017). Kişinin doğumundan itibaren zamanla çevresinin gözünde ve zihninde kazandığı değerlerin bütünü şeref ve haysiyet (Tokbaş, 2009; Tüfek, 2007) olarak ifade edilebilir. İçerdikleri anlam itibarıyla ün, şan, şöhret kavramlarının birbirleriyle aynı anlamı taşıyacak şekilde ele alınması ve incelemesinin gerektiğini söyleyebiliriz.



20. 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. Medya araçlarında görülen kişiler, aktörler, sanatçılar, sporcular, müzisyenler vb. şöhret olarak anılmaya başlanmıştır (Çaycı ve Aktaş, 2018). 20. Yüzyıldan itibaren kavramsallaşan şöhret, bireylerin, kişisel olarak tanınmış bir statüye ulaşması ve ünlü biri olmasını ifade etmektedir (Aydın, 2017). İtibarlı ve tanınmış olma durumu, diğer kişilerin bir birey, grup ya da kurum açısından algılanma düzeyidir (Eğilmez, 2017). Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşisinin en üst basamağı olan "kendini gerçekleştirme", kendini topluma kanıtlamış olma yani bir nevi toplumca tanınır hale gelmiş olma olarak belirtilmiştir. Bu bir ihtiyaç olarak esasen, bireyin kendini topluma gösterme eylemi olarak ifade edilmiştir (Tutar, 2014). Maslow'a göre bu bir ihtiyaçtır ve bu ihtiyacın giderilmesi sonucunda bireyin motive olacağını söyler. Böyle bir bakış açısına göre, bireyin motive olması toplum içerisinde güzel ve başarılı işleri ortaya koyma konusunda istekli ve hızlı hareket etmesine vesile olacaktır.

Kişiyi itibar kazandıran veya kaybettiren temel unsurlar kişinin karakteri, kişiliği ve davranışlarıdır. Ancak, bu unsurların dışında; aile-soy, kişisel imaj, kişinin statüsü, kişinin inanç durumu ve türü, kişinin tanınırlığı gibi kişi itibarının kaynağı oluşturan unsurlardır.

Soy, bir bireyin tarihini, menşeyini ifade etmektedir. 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, Prins, Walrath ve McBride, 2008). İnsan gruplarının olduğu birçok sosyal düzlemde (dini, siyasi, kültürel vb.) toplumsal statü ya da itibar kazanmada içinden gelen aile ve soyun etkisi eski dönemlerden daha az belirleyici olmakla birlikte günümüzde de yaşanmaktadır (Subaşı, 2018).

Kişilik hususu sosyal psikolojide bir insanı diğer insanlardan ayırabilmeye yarayan ve insanlar arası farklılıkların görülmesini sağlayan temel insan unsuru olarak görülmektedir. Gurret'a göre kişilik, bireyin rutin ve kendine has davranışlarla devam eden günlük yaşamı ile sınırlandırılmamaktadır. Buna ilaveten kişinin dış görünüşü, bedensel yapısı, sayısal ve sözel zekâsı ile gelişen karakteri de kişiliğe dâhil edilmektedir (akt. Ensari ve Tuzcuoğlu, 1995). Bir bireyin kişiliği fiziksel, ruhsal, duygusal ve zihinsel tüm özelliklerini kapsayan bir yapıya sahip olduğu için bir insanın şahsına münhasır ve devamlılığı olan tutum ve fiillerinin (Sarıtaş, 1997) bir göstergesidir. 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.

Çalışan İtibarını Etkileyen Faktörler

İnsanların 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, insanlardan örgüt için faaliyet, ürün veya çıktı üretmeleri beklenir. Bunun karşılığında da ücret ve çeşitli ek yararlar elde etmektedirler (Doğan, 2005). 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 örgüt içerisindeki itibarının oluşumunda kurumsal faktörlerin ve kurum yöneticilerinin de etkisi olmaktadır. Yönetici çalışanlarına çalışabilecek hem fiziksel hem de psikolojik açıdan iyi bir ortam sağlarsa çalışan da en iyi performansını sergilemek için elinden geleni yapacaktır (Doğan, 2005). Yönetici bu ortamı sağladığında, çalışanın da; kişilik ve karakter özellikleri, yaşı, tecrübesi, eğitim durumu, iletişim becerileri, cinsiyeti, iş yapma becerisi, fiziki durumu vb. özellikleri de performansı üzerinde etkili olmaktadır.

Bireysel Faktörler

Bir çalışanın itibarını etkileyen etkenlerden ilki bireysel faktörlerdir. Bireysel faktörler; bireye özgü karakter ve kişilik, yaş, cinsiyet, eğitim, iletişim becerisi ve tecrübe ve yetenek gibi unsurlardır.

Karakter ve Kişilik

Çalışan bireyin kişilik özellikleri itibarını etkileyen bir etkidir. Kişilik özellikleri bireyi başkalarından ayıran, doğuştan gelen ve daha sonradan da elde edilen tutumları bütündür (Taymur ve Türkçapar, 2012). İş hayatında insanların kişiliklerini tanımlarken, yardımsever, neşeli, dürüst, sıklıgan, geçimsiz, karamsar vb. gibi ifadeler açık bir şekilde kişiliği ortaya çıkarabilecek özelliklerdir (Tansel, 2015). Çalışanların karakteri ve kişiliği işyerindeki itibarını etkileyen temel bir unsurdur.

Yaş

Yaş, iş yerinde çalışanlar için son derece önemli olan diğer bir etkidir. Hatta yaş kavramı, çalışan tatminini de ilgilendiren bir değişkendir (Keser, 2006). Çalışanların yaşlarının artmasıyla birlikte kas gücünde, duyuvarlarda, algılama hızında, hafızada tutmada ve hızlı cevap vermede azalmalar meydana gelebilmektedir. Diğer taraftan deneyim, sorumluluk bilinci, istikrar, yargılama yeteneği ve bağlılıkta ise artış söz konusu olabilmektedir. Bu tespitlerin her çalışan için aynı düzeyde ve doğrusal gerçekleşeceğini iddia etmek doğru olmamakla birlikte çalışanların yaşı ilerledikçe belirli düzeyde bu işlevsel değişiklikleri yaşayacakları bir gerçektir. Diğer taraftan yaş ile ilgili top-

lumsal 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).

Cinsiyet

Cinsiyet örgütlerde hangi iş kadınlara göre ya da hangi iş erkeklere göre şeklinde belirleyici bir etken olabilmektedir (Örücü, Kılıç ve Yılmaz, 2007). Cinsiyet ayrımcılığı, kadın çalışanlarda daha çok problem oluşturmakta, kadınların gerek işe alınmaları sırasında gerekse iş hayatında kariyer basamaklarını yükseltme aşamasında erkek çalışanlarına göre daha fazla talih-sizlikler ve olumsuzluklar yaşadığı bilinmektedir (Keser, 2012). Diğer taraftan cinsiyet ayrımcılığının getirdiği bir başka olumsuz etken ise cam tavan sendromu kuramıdır. Üst kademelere yükselmek isteyen kadın çalışanların karşılaştıkları engellere dikkat çeken bir yaklaşımdır (Öğüt, 2006). Çalışanın cinsiyetine bakarak ona verilen değer kıymet ve önemin değişmesi, yaptığı iş kalitesi ve performansına bakılmaksızın cinsiyet ayrımına gidilmesi çalışanı itibarsızlaştırmaya sürükleyebilir.

Eğitim

Dördüncü bireysel faktör olan eğitim: “bireyin tutum ve davranışlarında kendi isteği ile ve bilinçli bir süreç yoluyla değişimler meydana getirme süreci” (Ertürk, 1982) olarak tanımlanmaktadır. Kişinin eğitim düzeyi, çalışma hayatının beklenti düzeyini şekillendiren önemli bir etkidir (Keser, 2006). Çalışan olarak bir birey çalışma hayatına başlamış ise minimum düzeyde de olsa eğitim seviyesine sahiptir. 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 kendisini ayakta tutabilmek için sürekli bilgi depolama ve bu bilgileri işleme becerilerini geliştirmelidir. Yine birey çalıştığı kuruma göre kendine farkındalık yaratmak için farklı programlar, farklı analizler, yabancı diller vb. yeteneklerini artırabilirse eğer diğer çalışanlardan öne geçmiş, yöneticisinin hatta patronunun bile saygınlığını kazanmış olabilir. Kişiler eğitim seviyelerindeki artışla birlikte iş hayatının kendisine ve yaptıkları işlerin içeriğine ve önemine farklı anlamlar verebilmektedirler ve beklentileri değişmektedir (Keser, 2006).

İletişim Becerisi

İletişim, bireyin davranışlarını etkilemeye yön verme amacı taşıyan, iki ya da daha fazla insan tarafından gerçekleştirilen

bir süreçtir. Başka bir ifade ile kişinin başka bir kişiye karşı veri aktarma yoluna iletişim denir (Soyşekerci ve Erturgut, 2012). Kurum ve kuruluşlarda etkili ve başarılı bir yönetim için tüm çalışanları kapsayan etkili bir iletişim sistemi gereklidir. Çalışanlar iletişim sayesinde diğer çalışma arkadaşları ve yöneticileri ile aralarında oluşan belirsizlik, güvensizlik ve diğer olumsuz etkenleri ortadan kaldıracırlar (Keser, 2006). Yapılan araştırmalar, örgütlerin gelişip ilerleme göstermesinde, çalışanların örgüte bağlılığının artmasında iletişimin çok büyük bir payı olduğunu göstermektedir (Tevrüz, Erdem ve Bozkurt, 2012). Koçel'e göre “bir insan vücudundaki kan ve kanın dolaşımı ne kadar hayati öneme sahipse, örgütler için de iletişim o derece önem arz etmektedir” (Koçel, 2011, s. 306). Günümüz iş dünyasında birçok iş çeşitliliği, birçok kültür, birçok insanın farklı yaşam biçimleriyle farklı kişilikler meydana getirmesi ve iletişim düzeylerindeki farklılıkları da gün yüzüne çıkarmaktadır (Reece ve Reece, 2018). İletişim becerisi; kişinin benliğini geliştirerek ve çevresindekilerle bağını kuvvetlendirerek içinde bulunduğu kurumdaki diğer insanlarla bütünleşmesini sağlar ve bencil yapısından uzaklaştırır. Diğerlerinin düşünen davranışlar sergilemesini sağlar (Dance ve Larson, 1976). Etkili bir iletişim sadece toplumda değil kurum içindeki çalışma hayatında da son derece önemli bir etkidir (Reece ve Reece, 2018). Çalışanın iletişim becerisi de örgütteki itibarını etkilemektedir.

Tecrübe ve Yetenek

Son olarak bireysel faktörlerden tecrübe ve yeteneğe değinmek de fayda vardır. “Tecrübe yaşadığımız her şey demektir” (Albayrak, 2009, s. 155). Bir çalışanın tecrübesi kişinin itibarını etkileyen faktörlerden bir tanesidir. Yetenekli çalışan, rekabet üstünlüğü oluşturmada önem arz eden ve günümüzün gereksinimlerini karşılayacak bilgili, nitelikli, yatkın, potansiyelli hatta üst düzeyde verim gösterecek bireydir (Ceylan, 2007). Bir bireyin kendini geliştirmesi, işe yatkınlığı, iş becerisi çok önem arz etmektedir ki kurum yöneticileri kişilere iş becerisine göre iş dağılımı yapmaktadır. Eğer kişi işinde etkili bir beceriye sahipse, kurumda diğer çalışanlar iş bilen kişiye danışacak bu da kişinin itibarını olumlu yönde etkileyecektir. Çalışanın iş becerisini artırmak için örgütün yöneticileri tarafından çalışanlarına eğitim ve gelişme konusunda destek sağlanması gerekmektedir (Kaya ve Zerenler, 2014). Sürdürülebilirliği sağlayarak ayakta kalmak isteyen tüm kurumlar için çalışanların beceri ve yeteneklerini geliştirmeye yönelik uzun dönemli bakış açısı ve eğitim programları gerekmektedir (Yeniçeri ve Çayan, 2011). Kurumlar iş becerisine yatkın çalışanları elde tutmak ve devamlılıklarını sağlamak için çalışanların ihtiyaç ve beklentilerini karşılamalıdır (Çırpın ve Şen, 2009).



Örgütsel Faktörler

Örgütsel faktörler, kişinin itibarını artırıcı veya azaltıcı etki yapan çalışma koşulları, örgütteki diğer çalışanlar ve yöneticilerin davranışları gibi örgüt içinde çalışanın itibarını etkileyebilecek tüm faktörlerdir. Çalışma koşulları denildiğinde tabii ki sadece işyerinin fiziksel koşulları akla gelmemelidir. Fiziksel koşulların kalitesiyle birlikte çalışanın kendisini iş yerinde huzurlu hissedeceği ve işinin gereklerini rahatlıkla yerine getirebilmesini sağlayacak bir psikolojik ortamın varlığı da 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, 2015).

Örgütsel faktörlerle ilgili olarak daha kapsayıcı bir sınıflandırma yapmak gerekirse çalışanların kurumlarına bağlılığını doğrudan etkileyen faktörleri ortaya koymak gerekir. Bu faktörler; işin niteliği ve önemi, yönetim tarzı, ücret düzeyi, nezaret biçimi, örgüt kültürü, örgütsel adalet, örgütsel ödülleri, takım çalışması, rol belirsizliği ve çatışması (Yüceler, 2009) olarak sıralanabilir. Çalışanlar zamanın çoğunu iş yerlerinde geçirdikleri için çalıştığı ortamın psikolojisini bozacak ve duygusal yönden olumsuz etkileyecek olayların olması da kişinin hem kendisine olan saygısının olumsuz etkilenmesine hem de toplum nezdinde itibarının sarsılmasına neden olabilir.

Yukarıda sayılan örgütsel ve yönetsel faktörlerin yanında çalışan itibarını etkileyen bir diğer örgütsel unsur kurum kültürüdür. Kurumun kültürü içinde bulunduğu toplumun kültürünün bir parçasıdır. Kişi yaşadığı toplumdaki ve toplumun yaratmış olduğu kültürden etkilenmektedir. Hatta yaşamış olduğu kültürel değerlere ayak uydurmaktadır. T.S. Eliot kültürü, “milleti karakteristik etkinlik ve ilgili alanlarını kapsayan bir olgu olarak ele alır” (Bardakçı, 2012, s. 20). Kültür genel olarak topluma belirgin özellikler kazandıran dil, din, gelenekler, görenekler, sanat, müzik, yasalar, eğitim vb. unsurları içeren ve bütün toplumun karakteristik özelliklerini barındıran bir olgudur. Aynı kurumda çalışan kişiler, farklı kültür ortamında yetişmiş olabilir. Bir kişinin davranışı başka bir kişinin kültüründe farklı algılanabilmekte olduğundan kişinin itibarı o kişide farklı bir boyut kazanabilmektedir. Yani kişinin davranışı kendisine normal gelebilirken başka bir kişiye sıra dışı gelebilir (Keser, 2006). Bir çalışan kurumunun kültürüne uyum sağlayamazsa veya uyum sağlama çabası göstermezse, çalışanın hem kurum içi itibarı hem de toplum gözündeki itibarı zedelenabilmektedir.

Yöntem

Araştırmanın Modeli

Bu çalışma nitel bir çalışma olup ve nitel araştırma desenlerinden biri olan fenomenoloji deseni kullanılarak hazırlanmıştır.

Çalışma Grubu

Araştırmada amaçlı örnekleme yöntemlerinden biri olan ölçüt örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Bu yöntemde, katılımcıları belirlemeden önce amaç ve hedefe yönelik verilerin daha kaliteli olması için katılımcının konuya yatkın olması hedeflenmiştir. Belirlenen katılımcılara telefon, mail yoluyla veya çalışma odalarına gidilerek çalışma konusu hakkında bilgi verilmiş ve görüşme yapma talebinde bulunulmuştur. Görüşmeyi kabul eden katılımcılarla görüşme gerçekleştirilmiştir. Görüşmeyi kabul etmeyen katılımcıların yerine, görüşme yapılan katılımcılardan uygun nitelikli bir katılımcı önerisinde bulunması rica edilmiş, kartopu tekniğinden yararlanılarak önerilen isimler katılımcı listesine dâhil edilmiştir. Örneklem, Isparta ilinde bulunan Süleyman Demirel Üniversitesinde çalışan 20 akademisyenle sınırlıdır. Katılımcılar, fen bilimleri ve sosyal bilimler alanında çalışan ve akademik örgütlerde en az beş yıl görev yapmış olan akademisyenlerden seçilmiştir.

Katılımcı grup Süleyman Demirel Üniversitesinde görev yapan akademisyenlerden oluşmaktadır (■ Tablo 1). Katılımcıların 4’ü kadın, 16’sı erkektir. 6’sı profesör, 4’ü doçent, 6’sı doktor öğretim üyesi, üç tanesi araştırma görevlisi ve bir tanesi de öğretim görevlisi unvanındadır. Katılımcıların, 9’u fen bilimleri alanında, 11’i sosyal bilimler alanında çalışmaktadır. Meslek hayatında, en uzun yıllı yer alan katılımcı 28 yıl, en kısası ise 8 yıldır. En genç akademisyen 32, en yaşlı katılımcı ise 51 yaşındadır. En uzun görüşme 1 saat 10 dakika 18 saniye sürerken, en kısa görüşme 21 dakika 17 saniye sürmüştür. Görüşmenin başında gerçek isimlerinin kullanılmayacağı belirtilmiş ve katılımcıların kendi belirlediği kod isimler çalışmada kullanılmıştır.

Veri Toplama Araçları

Araştırmada veri toplama aracı olarak yapılandırılmış bir görüşme formu kullanılmıştır. Birinci araştırmacı geçmişte gerçekleştirilen birçok farklı nitel çalışmanın soru formlarını inceleyerek ve gözden geçirdiği bireysel itibar literatürünü dikkate alarak bir görüşme formu taslağı hazırlamıştır. Sorular Süleyman Demirel Üniversitesinde İşletme Bölümünde nitel alanda çalışmaları olan Profesör unvanında bir akademisyen ile tartışılmış ve yapılan görüşme sonucunda görüşme formu yeniden düzenlenmiştir. Görüşme formunun onayı için aynı zamanda danışman olan çalışmadaki ikinci yazar ile görüşme yapılmış ve soruların içeriği, çalışmanın amacına göre revize edilmiştir. Veri toplama aşamasına geçilmeden önce soruların anlaşılabilirlik düzeyini tespit etmek için hazırlanan yarı yapılandırılmış ve açık uçlu soruları içeren görüşme formu aracılığıyla 1 Profesör, 2 Öğretim Görevlisi ve doktora 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 yürüten uzman bir hoca ile yaklaşık 1 sa-

■ **Tablo 1.** Katılımcılara ait bilgiler ve görüşme süreleri.

Takma (kod) adı	Unvanı	Çalışma alanı	Cinsiyeti	Yaşı	Meslekteki yılı	Görüşme süresi
Faruk Bey	Prof. Dr.	Sosyal Bilimler	Erkek	47	21	1:10:18
Engin Bey	Prof. Dr.	Sosyal Bilimler	Erkek	47	20	37:55
Berkay Bey	Prof. Dr.	Fen Bilimleri	Erkek	48	24	30:03
İsmail Bey	Prof. Dr.	Fen Bilimleri	Erkek	49	24	30:57
Erdoğan Bey	Prof. Dr.	Fen Bilimleri	Erkek	51	28	35:39
Ramazan Bey	Prof. Dr.	Fen Bilimleri	Erkek	41	19	22:53
Alperen Bey	Doç. Dr.	Sosyal Bilimler	Erkek	48	12	35:59
Derya Hanım	Doç. Dr.	Sosyal Bilimler	Kadın	44	21	36:15
İpek Hanım	Doç. Dr.	Sosyal Bilimler	Kadın	39	16	45:17
Taha Bey	Doç. Dr.	Fen Bilimleri	Erkek	41	18	41:32
Ömer Bey	Dr. Öğr. Üyesi	Sosyal Bilimler	Erkek	35	10	28:36
Gül Hanım	Dr. Öğr. Üyesi	Sosyal Bilimler	Kadın	38	14	25:15
Mustafa Bey	Dr. Öğr. Üyesi	Sosyal Bilimler	Erkek	41	19	30:47
Recep Bey	Dr. Öğr. Üyesi	Sosyal Bilimler	Erkek	36	10	51:53
Menekşe Hanım	Dr. Öğr. Üyesi	Sosyal Bilimler	Kadın	33	9	36:20
Kamil Bey	Dr. Öğr. Üyesi	Fen Bilimleri	Erkek	48	20	21:59
Kemal Bey	Arş. Gör.	Sosyal Bilimler	Erkek	44	20	39:23
Halil Bey	Arş. Gör.	Fen Bilimleri	Erkek	32	9	23:14
Türker Bey	Arş. Gör.	Fen Bilimleri	Erkek	32	8	58:12
Emir Bey	Öğr. Gör.	Fen Bilimleri	Erkek	35	8	21:17

at süren görüşmede tekrar sorular üzerine derinlemesine çalışma yapılmıştır. İkinci yazar ile birlikte değerlendirme yapılarak soruların onayı alınmış ve form son halini bulmuştur. Çalışma verileri derinlemesine görüşme tekniği ile toplanmıştır.

Görüşmeler katılımcının iznine bağlı olarak ses kayıt cihazı ve not alma şekli ile elde edilmiştir. Araştırmacı, 14 Mart tarihinde pilot görüşme ile sahaya çıkmıştır. Verilerin elde edilmesi yaklaşık üç ay kadar zaman almıştır. 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. Katılımcıya yöneltilen ve görüşme formunda yer alan 3 temel soru ve bunları destekleyen sonda sorular aşağıda belirtilmiştir. Verilerin toplandığı görüşme formundaki 3 soru "Akademik itibar belirleyicileri", "Akademik itibar kazanma ve zedeleme sonuçları", "Akademik itibar yönetimine ilişkin öneriler" olmak üzere 3 ana başlık halinde sınıflandırılmıştır:

- Bir akademisyen olarak, akademik açıdan itibar denildiğinde ne anlıyorsunuz?

Sonda Soru: Akademisyenler açısından itibarın ya da itibarsızlığın belirleyicileri nelerdir?

- Akademisyen olarak itibar kazanmanın ya da itibarın zedelenmesinin size göre sonuçları nelerdir?

Sonda Soru 1: İtibar kazanmanın sonuçları nelerdir?

Sonda Soru 2: İtibar zedelenmesinin sonuçları nelerdir?

- Akademisyenler açısından akademisyen itibarının yönetimi konusunda önerileriniz nelerdir?

Verilerin Analizi ve Yorumlanması

Geçerlilik ve güvenilirlik için yukarıda belirtildiği gibi sorular her aşamada uzman görüşleri alınarak hazırlanmıştır. Ayrıca görüşme formuna son halini verebilmek için pilot görüşme yapılmıştır. Araştırma süresi boyunca görüşmeyi reddeden katılımcıların yerine yeni katılımcılar eklenmiş bu sebepten dolayı liste sürekli güncellenmiştir. Veriler akademisyenlerin çalışma odalarında yüz yüze derinlemesine görüşme yapılarak toplanmıştır. Daha önce oluşturulan kavramsal çerçeve ile elde edilen bulgular uyum göstermiştir. Araştırmacı, araştırma süreci boyunca uzman görüşü olarak ilerleme göstermiştir. Yani araştırma soruları, bulguların kavramsal çerçeve ile olan ilişkisi, elde edilen bulguların temalaştırması, verilerin yorumlanması ve araştırmaya ait birçok adımda araştırma ile ilişkisi olmayan dışarıdan uzman görüşü alınmıştır.

Katılımcılar söyledikleri ile birbirlerini tekrar etmeye başlayınca kadar mülakatlar devam etmiştir. Ses kayıt cihazı ile elde edilen veriler, yazıya geçirilmeden önce dinlenmiş, daha



sonra dokümana aktarılmıştır ve böylece 119 sayfalık doküman elde edilmiştir. Elde edilen bulguların çıktısı alınarak ilk kodlama yapılmış, iki gün geçtikten sonra tekrar ikinci bir kodlama yapılmıştır. Kodlanan veriler ile alt tema ve üst tema kavramları oluşturulmuştur. Kodlanan bulgular tema haline getirildikten sonra 1 Profesör, doktora tezini nitel alanda çalışmış 1 Doktor Öğretim Üyesi ve altı doktora öğrencisinden oluşan komitede kod-alt-üst tema tartışması yapılarak temalar son şeklini almıştır. Son şeklini alan kod-alt tema-üst temalar ikinci yazarla birlikte tartışılmış ve veriler son şekliyle tasnif ve analiz için Nvivo 12 Plus programına aktarılmıştır. Veriler yorumlayıcı fenomenolojik yöntemle analiz edilmiştir. Yorumlayıcı fenomenolojik analiz, bir kişi ya da bir grup insanın yaşamış oldukları deneyimin anlamı, yapısı ve özünü anlamayı ve daha açık hale getirmeyi amaçlar (Patton, 2014). Toplanan veriler ayrıntılı olarak rapor edilmiştir.

Etik Prosedür

Çalışma için Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan GO

2019/48-2019/3 sayılı ve 05.03.2019 tarihli “Etik Kurul Onayı” alınmıştır. Çalışma etik kurul onay alındıktan sonra başlamıştır. Görüşmelerde katılımcıların gerçek isimleri yerine kod adlar kullanılmıştır. Görüşme öncesi katılımcılara çalışmanın amacı hakkında aydınlatıcı bilgi verilmiş ve katılım sağlama konusunda izinleri alınmıştır.

Bulgular

İtibar ve akademik itibar belirleyicilerinin neler olduğu, itibar kazanma ve zedeleme sonuçları ve akademik itibar yönetimi konusundaki öneriler, akademisyenlerin kendi görüşlerinden elde edilen verilere göre 3 kategoride belirtilmiştir. Bunlar belirleyiciler, sonuçlar ve öneriler şeklindedir. Her bir kategori alt temalara ayrılmıştır. İtibar ve akademik itibar belirleyiciler teması, kazanma ve zedeleme stratejileri açısından akademik itibar sonuçları teması ve akademik itibar yönetimi üzerine öneriler temasından alt temalar ve temalara ilişkin kodlar elde edilmiştir. Her bir alt tema ve kodlar ile ilgili görüşlere yer verilmiştir. Alt temalar, kodlar ve örnek görüşler ■ Tablo 2-7’de ayrıntılı olarak sunulmuştur.

■ Tablo 2. Kişisel belirleyiciler teması.

Alt temalar	Kodlar	Örnek görüşler
Kişilik özellikleri	Güvenilir olma	İtibar deyince, aslında güvenilir olma çağrışımı var, tutarlı olma çağrışımı var. Tabi bunlar birbirini ile bağlantılı. Yani tutarlı olmadıkça güvenilirliğimiz zedeleniyor.” (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Güçlü olma	“Kişinin benim gözümde itibarlı olması her anlamda güçlü ve dik duran bir birey geliyor aklıma.” (İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Merhametli olma	“Merhametli olması lazım bir insanın ama biz işte idarecilik yapıyorsun diyelim ve önüne geçen her fırsatta merhametten uzak davranışlar sergiliyorsa ortaya itibarsızlık çıkar. (Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Öz saygı	“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.” (...). (Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Mütevazı olma	“Bence mütevazı insanların daha çok itibar edildiğini düşünüyorum. Akademisyenlikte de böyle.” (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
Akademik yetkinlik	Eğitim gördüğü üniversite ve eğitim alt yapısı	“(…) Kişinin eğitim alt yapısı etkileyebilir. İki kişiden birisi Niğde Üniversitesinde doktora yapmış diğeri de İngiltere’de Oxford’da doktora yapmış olsa, Sizin gözünüz de hangisi daha çok itibarlı birisi olur. Oxford’da doktora yapmış birisi değil mi? Demek ki burada kişiden bağımsız olarak dışarı birtakım faktörler kişinin itibarını etkileyebiliyor.” (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Yabancı dil bilgisi	“Başka bir etkileyici faktör ise yabancı dil. İngilizce bilen birisi akademik açıdan değerli bir etken olduğu için ne oluyor belirleyici etken oluyor.” (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Kendini güncel tutma	“İçerdiğiniz güncelleştiremediğiniz zaman, hala 20 yıl önce kitabı anlatıyorsanız, bu öğrenciler için kötü bir durum ve öğrencilerin gözünde itibarsız olabilirsiniz.” (Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Danışmanlığındaki öğrenci sayısı	“(…) bir başka faktör danışmanlığında olan öğrencisi sayısı gibi, bu da itibarlı olma diyebiliriz.” (Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Araştırma beceri düzeyi	“(…) 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	“İtibarın da en büyük belirleyicisi doluluk bence yani akademik açıdan doluluk diyebiliriz.” (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).	

İtibar ve Akademik İtibar Belirleyicileri Teması

Akademisyenlere yöneltilen birinci soru ile itibar ve akademik itibar teması elde edilmiş ve bu tema 3 kategoriden oluşmuştur. Bunlar; kişisel belirleyiciler, kurumsal belirleyiciler ve toplumsal belirleyicilerdir. **Kişisel belirleyiciler** kategorisi ■ Tablo 2’de belirtildiği gibi “kişilik özellikleri” ve “akademik yetkinlik” şeklinde iki alt temadan oluşmaktadır. **Kurumsal belirleyiciler** kategorisi ■ Tablo 3’de gösterildiği gibi “çalışanlar açısından”, “idari pozisyon açısından”, “akademik çevre açısından”, “uzmanlık düzeyi açısından”, “öğrenci nezdinde (olumlu ve olumsuz itibar)” ve “sosyal çevre açısından” olmak üzere toplam 6 altı alt temadan oluşmaktadır. **Toplumsal belirleyiciler** kategorisi ise ■ Tablo 4’deki gibi “toplumsal algı” ve “toplumsal katkı” şeklinde iki alt temadan oluşmaktadır.

Kişisel belirleyiciler kategorisinin kişilik özellikleri alt temasının ilk kod ifadesi güvenilir değildir. Güvenilir bir kişi katılımcılar tarafından tutarlı olan, verdiği sözü tutan, yalan söylemeyen, verilen bir emanete sahip çıkan ve dürüst olan gibi birtakım kavramsal kodlamalarla belirtilmiştir. Bu kavramsal kodlamaları uygulayabilen bireyin katılımcıların gözünde itibarlı bir kişi olacağına dikkat çekilmiştir. Güçlü olma kodunda ise katılımcılar, akademisyenlerin her konuda güçlü ve dik durmasının onu itibar sahibi bir birey yapacağı yönünde görüş bildirmişlerdir. Merhametli olma kodunda kişinin mesleki alanda, özel hayatında, arkadaşlık ilişkilerinde kısacası her alanda merhametten uzak davranışlar sergilemesinin onu itibarsızlaştırdığı yönünde ifadeler yer almaktadır. Bunun yanında bireyin kendine has prensipleri olmalı ve bunları yerine getirmelidir; eğer yerine getiremezse öz saygısını kaybedecektir. Mütevazı olan bir kişinin de daha fazla itibar gördüğü katılımcılar tarafından dile getirmiştir.

Diğer alt tema olan akademik yetkinlik akademisyenin itibarını artıran ya da azaltan bir etkidir. Akademik yetkinliğin ilk kodunda bireyin eğitim gördüğü üniversite ve eğitim alt yapısı akademik örgütlerde itibarlarını artıran bir faktördür. Türkiye’nin iyi üniversitelerinde eğitim gören kişinin, sadece lisans değil aynı zamanda yüksek lisans ve doktora eğitimlerini de tamamlanmış üniversitelerde tamamlanmış mezun kişinin akademik örgütlerde saygınlığı artacaktır. Akademisyenin ileri düzeyde yabancı dil ya da dillere hâkimiyetinin itibarını olumlu yönde etkilediğinin altı çizilmiştir. Küreselleşen dünyada saygınlığa erişmek isteyen bir akademisyenin, her konuda kendini güncel tutması hem kurum içinde hem de kurum dışında itibarını artıracak diğer bir faktördür. Akademisyenin danışmanlığında tamamlanan tez çalışmalarının ve danışmanlık yaptığı öğrenci sayısının da itibarlı ya da itibarsız bir hoca olmasını etkilediği düşünülmektedir. Araştırma becerisi olan akademisyenin sürekli yeni bir şeyler araştırması ve ortaya koyması onun itibarını ar-

tıracak, eğer yeni araştırma konuları keşfedemezse de itibarı azalacaktır. Akademik birikim ve özgünlük de diğer bir unsur olarak vurgulanmıştır. Akademisyenin sıradanlıktan, alışlagelmışlikten çıkarak orijinal çalışmalar üretmesinin itibarını artıracığına inanılmaktadır.

Akademisyenlerin itibarına ilişkin kurumsal belirleyicilerden ilki, öğrenci nezdindeki itibardır. Öğrenci nezdindeki itibar olumlu ve olumsuz itibar olarak iki kategori altında oluşmuştur. Katılımcıların birçoğu bizler öğrenciler için buradayız demişlerdir. Öğrencilerin geleceklerini şekillendirmelerinde akademisyenlere büyük görev düşmektedir. Öğrencilere vizyon aşılayan, onların ufuklarını açan hoca öğrencilerin gözünde itibarlı bir hocadır. İkincisi, mezun olup gerçek hayata atıldıklarında akademisyenlerin öğrettikleri bilgileri kullanmaları hocaların itibarlarını daha da artıracaktır. Üçüncü kod ifade ise öğrencileri kendi çocuğu gibi görmedir. Onlara her konuda yardımcı olmak, kendi çocuğu gibi davranmak öğrenciyi onurlandıran bir davranıştır. Bir başka itibar kazandıran faktör ise mezunlara istihdamları konusunda destek olmaktır. Olumsuz itibar temasında öğrenciye karşı kendini beğenmiş bir şekilde davranmak ilk sırada gelmektedir. Ders anlatımında değil aynı zamanda insani davranışlarda da tepeden bakan akademisyen öğrenci gözünde itibarlı bir hoca olarak algılanmaktadır. Bir başta kod ifade de adaletsiz eylemlerde bulunmak, eşit davranmamaktır. Olumsuz itibar temasının başka kod ifadesi de istismar etmedir. Akademisyenlerin bilimsel çalışmaları için ödev adı altında öğrencilere iş yaptırması, onların emek ve zamanlarını istismar etmesi yine öğrencilerin nezdinde hocayı itibarsızlaştıracaktır. Bunun dışında bazı hocaların öğrencilere yaklaşımı ve seviyesiz bir şekilde ilişki kurmak istemeleri yine öğrencinin gözünde onları itibarsızlaştıran bir etkidir. Tüm bu olumsuz izlenimler öğrencinin hocaya olan tutum ve davranış boyutunun değişmesine neden olacaktır.

Kurumsal belirleyicilerde ikinci tema uzmanlık düzeyidir. Akademisyenin alanında uzman olması onun itibarını artırmaktadır. Uzmanlık düzeyi açısından temasının ilk kod ifadesi, eğitimde kullandığı yöntemdir. Bununla birlikte akademisyenin fahri görevi öğrenci yetiştirmektir. Akademisyenlerin lisans ve lisansüstü öğrencilerin davranışlarından tutun da bilgi düzeylerinin artmasına kadar bir yelpazede öğrenciler üzerinde büyük bir etkisi vardır. Diğer kod ifadesi ise bilimsel faaliyetlerdir ve akademisyen yaptığı bilimsel çalışmalarla itibar kazanmaktadır. Bilimsel yayın sayısı ve çalışmalarının kalitesi, itibarlı bir akademisyende aranan bir husustur. Katılımcılar, itibarlı akademisyeni çalışmalarını etik kurallar çerçevesinde yapan bir kişi olarak da algılamaktadırlar. Kurumdaki diğer memur ve akademisyenlerin ilgili akademisyen açısından tutumları, çalışanlar açısından temasını ifade etmektedir. Diğer akademisyenler ve



■ **Tablo 3.** Kurumsal belirleyiciler teması.

Alt temalar	Kodlar	Örnek görüşler	
Öğrenci nezdinde	<i>Olumlu durumlar</i>		
	Mentörlük yapma	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). “Akademik itibarı deyince, hocanın ders anlatımı, öğrencilere vizyon yüklemesi, öğrencilere gelişme karşı katkı açısından birinci düzeyde itibar olarak ifade edebiliriz.” (Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).	
	Mezuniyet sonrası iletişim düzeyi	“Öğrencinin yıllar sonra ya geri dönüş yapıp hocam sizin emeklerinle bu noktalara geldik demesi bile, iyi ki bunları öğrettiniz dememiz falan mutluluk paha biçilemez.” (Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).	
	Kendi çocuğu gibi görme	“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.” (Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimleri).	
	İstihdama destek durumu	“(…) ne kadar öğrencilere sağladığınız istihdam ederseniz, bakın ben öğrencilerime sahip çıkıyorum, istihdam ediyorum diyebilmek bence önemli bir itibar kaynağıdır. .” (Türker Bey, Arş. Gör., Fen Bilimleri).	
	Not verme durumu	“(…) 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 ...” (İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimleri).	
	<i>Olumsuz durumlar</i>		
	Kendini beğenmişlik düzeyi	“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).	
	Adillik düzeyi	“(…) eğitim yönünden bakıldığında öğrencilere ayırım yapmadan eşit davranmak gerek.” (Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimleri).	
	İstismar etme	“Ben öğrencilere anket yapıyorum, 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.” (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).	
Uzmanlık düzeyi açısından	Seviyeli ilişki düzeyi	“Öğrenci ile seviyesini koruyamaması farklı boyutlarda görüşmeler yapması Farklı düşünceleri öğrenci üzerinde uyguluyorsan tamamen itibarsızlaşırsın. (Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimleri).	
	Tutum ve davranış Boyutların değişme durumu	“(…) öğrencilerin size karşı tutum ve davranışları farklılaşabilir. Örneğin bana öğrenciler diyor ki hocam sizden kalsak bile size kıyamıyoruz neden çünkü yapmamız gereken şeyi biliyoruz.” (Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).	
	Eğitimde kullandığı yöntem	“Aktarma noktasında herkesin yetenekleri farklı tabii 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.” (Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).	
	Öğrenci yetiştirme kapasitesi	“(…) diğer bir konu öğrenci yetiştirme, yetiştirdiğimiz öğrenciler, iyi bir meslek elemanı, iyi bir öğrenci ya da iyi bir insan olarak yetiştirsek bu da bir krater benim için.” (Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimleri).	
	Bilimsel yayın sayısı	“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.” (Türker Bey, Arş. Gör., Fen Bilimleri).	
	Bilimsel yayın kalitesi	“İtibarlı olmam için benim insanlara kanıtlanmış 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 Bilimleri).	
	Görevini layıkıyla yapma	“Sorumluluklarını yerine getirmeyen bir akademisyen benim gözümde itibarını yitiriyor. Akademisyenin üç temel görevi var: Lisans eğitimleri, yüksek lisans ve doktora eğitimleri, projeleri bilim dünyasına sokmak. Bunlar akademisyenin itibarını kazandıran şeyler.” (Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimleri). “Akademisyen itibarı deyince işin uzmanı olması gerek bence. Bilgisine tam ve şüphe duymazsam akademisyenlikte itibar ben de oluşur.” (Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).	
	Etik ihlal düzeyi	“İntihal kısmı itibarı zedeleyen kısımdır. Yani hani sen beş paragrafı unutmuş olabilirsin ama sen beş sayfayı unutmuş olamazsın değil mi...” (Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).	
	Çalışanlar açısından		“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.” (Emir Bey, Arş. Gör., Fen Bilimler).
İdari pozisyon açısından		“(…) ne kadar idari göreviniz varsa da vb. o kadar da itibarlıdır diyebiliriz. Çünkü idari görev yapan insanlardan herkesin bir beklentisi oluyor, beklentinin olması da sizin ona karşı itibarlı duymanıza neden oluyor.” (Türker Bey, Arş. Gör., Fen Bilimleri).	
		“(…) bir başka örnek ise insanlar bu makam, mevki, üstlere yürümek içinde farklı şeyler yapabiliyorlar. Erdoğan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimleri).	
Akademik çevre açısından		“(…) O yüzden kimlerle çalıştığınız, kimlerle arkadaş olduğunuz bunlarda önemli akademik camiada.” (İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).	
		“Kendi iç çevresinden yani akademik camiada eğer yönetici ise, yöneticilikte yapmış olduğu çalışmalar saygınlaştırılabilir.” (Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimleri).	
Sosyal çevre açısından		“(…) siyasi görüşünüz bağlatınız ne olursa olsun mutlaka bağlantılarınız, temaslarınız ikili ilişkileriniz varsa her zaman akademide daha itibar görürsünüz” (Türker Bey, Arş. Gör., Sosyal Bilimler).	
		“Akademide içinde konuşursak, yine sosyal ilişkiler önemli. Sosyal ilişkiler belirleyici etken oluyor bence.” (Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).	

■ **Tablo 4.** Toplumsal belirleyiciler teması.

Alt temalar	Kodlar	Örnek görüşler
Toplumsal algı	Toplumsal meşruiyet ve ahlaki beklentiler	"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).
	Toplumda sözü geçme durumu	"İtibarlı bir insan deyince aklıma toplum içinde sözü geçerli olan toplumca dinlenen birisi geliyor." (Ipek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Toplumda örnek olabilme durumu	"Yani hayat bazında içinde yaşadığımız toplumda örnek bir birey olabilme, beğenilen saygı duyulan bir birey olmak itibarlı olduğunun göstergesidir." (Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimleri).
	Entellektüel gelişmişliği	"(...) kişinin tecrübesi, olgunluk... İtibar yaşa veya bulunun konuma bağlı bir şey değil karşı kişide oluşturduğu olumlu duyguların yansımasıdır." (Kemal Bey, Arş. Gör., Sosyal Bilimler).
	Akademik unvan	"(...) Yani birinci sraya akademisyenlerde itibar noktasında unvan diyebiliriz. Tüm akademik camia için diyorum bilim adamı doçenttir ya da yardımcı doçenttir ama bir profesör değilse itibar etmiyor olabilir. Kurumlarda unvana daha çok önem veriliyor gibi bence." (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Kültür farklılığı ve dünya görüşü durumu Sosyal çevre düzeyi Toplumda dışlanma ve güven kaybı	"(...) 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, için, toplum belirleyici faktör olarak görebiliriz. İşte kültür farklılığı..." (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
Toplumsal katkı	Topluma katkı düzeyi	"Yaptığın Akademik açıklamalar eğer topluma ufuk açmıyorsan itibarsızlaşırsın. Yaptığın çalışmalarda veri sunuyorsan ve bu veriler gerçek hayatla örtüşmüyorsa, itibarsızlaşırsın" (Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimleri).
	İnsanlara yardım etme durumu	"(...) mesela içinde yaşadığımız toplumda insanlar dert ve sıkıntılarında sizin kapınızı çalıyorsa, yardım istedikleri kişi sizseniz benim gözümde itibar sahibi bir kişisiniz demektir." (Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimleri).

memurların gözündeki itibar kazanımı; yalan söylememe, dürüst davranma, arkadan konuşmama, çalışma arkadaşlarına saygı duyma davranışları ile gerçekleşebilecektir. Kurumsal belirleyicilerde dördüncü tema akademisyenin idari pozisyonudur. Akademisyenin idari görevlerinin onun itibarını artırdığı söylenmektedir. Akademisyenin akademik ve sosyal çevresi onun itibarını etkileyen diğer faktörlerdir. Katılımcılara göre, akademik örgütlerde akademik veya sosyal çevresi geniş olan ve ilişki boyutu güçlü olan akademisyen itibarlıdır.

Toplumsal belirleyicilerde ilk alt tema, toplumsal algı temasıdır. Toplumun akademisyenle ilgili algısı hangi konulara odaklanmaktadır sorusunun cevabı da alt temalarda verilmektedir. Toplumun akademisyenle ilgili algısı: "toplumsal meşruiyet ve ahlaki beklentiler", "toplumda sözü geçme durumu", "toplumda örnek olabilme durumu", "sosyoekonomik durumu", "entelektüel gelişmişliği", "akademik unvan", "kültür farklılığı ve dünya görüşü durumu", "sosyal çevre düzeyi", "toplumda dışlanma ve güven kaybı" alt temalarında odaklanmaktadır. Toplumsal meşruiyet ve ahlaki beklentiler toplum tarafından kabul edilmiş ahlaki standartların varlığıdır ve onlara uyan bir akademisyenin diğerlerine nazaran daha itibarlı olacağı ifade edilmiştir. Yine itibarlı bir akademisyen, katılımcıların gözünde toplumda referans gösterilen, sözü dinlenir kişilerdir. Katılımcılar akademisyenin topluma örnek şahsiyet olması ge-

rektiğini vurgulamıştır. Entelektüel gelişmişlik teması, akademisyenlerde itibarın yaşa ya da konuma göre değil yaşadığı tecrübelerin onda biriktirdiği olgunlukla şekillendiğini ifade etmektedir. Katılımcılara göre akademik unvan da ayrıca toplumda saygınlık uyandırmaktadır. Akademisyenin büyüdüğü ortamdan edindiği kültürden ve dünya görüşünden kaynaklanan anlaşmazlıkların ve farklı düşünce yapılarının akademik örgütlerde itibar kaybettiren bir faktör olduğu ileri sürülmüştür. Kişinin toplumda irtibat halinde olduğu sosyal çevre de bir itibar belirleyicisi olarak kabul edilmiştir. İtibar kaybeden kişinin çevresindeki insan sayısı azalır diyen katılımcılar toplumdaki dışlanma ve güven kaybı temasına destek olmuşlardır.

Akademisyen itibarını etkileyen toplumsal katkı alt teması, topluma katkı düzeyi ve insanlara yardım etme durumu olmak üzere iki alt temaya ayrılmıştır. Akademisyenlerin bilimsel çalışmalarda ürettiklerini topluma sunmaları, toplumun bundan fayda sağlaması beklenmektedir. Katılımcıların söylemleri doğrultusunda; akademik örgütlerde ve toplumda herhangi bir kişinin başı sıkıştığında yardım istemek için akıllarına geldikleri ilk siz iseniz itibarlı bir akademisyensinizdir. Diğer yandan ise çalışanlara, akademisyenlere, öğrencilere ve toplumdaki diğer bireylere her konuda yardım etmek, yardım götürmek de akademisyenin itibarını artıran bir etken olmaktadır.



■ **Tablo 5.** Kazanma stratejileri açısından akademik itibar teması.

Alt temalar	Kodlar	Örnek görüşler
Kişi açısından	Değer görme	"Benim için itibarlı olmanın tek göstergesi insanların bana değer vermesi selam verip saymasıdır." (Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Moral-motivasyon artması	"Kişiyi sürekli motive eder, çalışmasına, daha iyi olmasına sadece kendinin değil etrafında ki kişilerinde iyi olmasını sağlar" (Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimleri).
	İş hayatında mutlu olma	"Eğer yaptığınız işten dolayı itibar kazanıyorsanız insanlar onu size hissettiriyorsa bu sizin mutlu olmanız işinizi daha sevecek yapmanıza seville oluyor." (Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Özsaygının artması	"Kişi itibar kazandıkça işlerini daha özgüvenli çalışma sergileyebilir." (Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimleri).
	Ödül alma	"(...) 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 Bilimleri).
Meslektaşlar açısından	Öncü olma	"Sözünüze güvenilir olursunuz, akademik bir çalışma yapılacağı zaman siz akla gelirsiniz ve öncü yani fakülteniz de ya da üniversitenizde fikir lideri olabilirsiniz" (Ipek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Birlikte çalışma isteği	"Onunla çalışma yapmak isterim, alanında iyi biridir, onunla bir yayın çıkartmak benim de itibarımı arttıracak diye düşünürüm." (Türker Bey, Arş. Gör, Fen Bilimleri).
	Jüri olarak davet edilme	"Ne kadar bilimsel gerçekliklere uyduğunuzu gösteren bunlar ve dolayı ile bir yerde yöneticilik bir yer de jüri olarak sizi çağırırlar, tez savunmalarına. (Ipek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).

İtibar Kazanma ve Zedeleme Stratejileri Açısından Akademik İtibar Sonuçları Teması

Akademisyen olarak itibar kazanmanın ya da itibarın zedelenmesinin size göre sonuçları nelerdir sorusundan elde edilen temalar iki kategoride toplanmıştır. Bunlardan ilki **itibar kazanma stratejileri ve sonuçlarıdır**. Bu kategori, kişi açısından, meslektaşlar açısından şeklinde iki alt temadan oluşmuştur. İkinci kategori ise **itibar zedeleme stratejileri ve sonuçlarıdır**. Bu kategori ise, kişi açısından, meslektaşları açısından, yöneticinin akademisyene yönelik tutumu açısından ve akademisyenin yöneticiye yönelik tutumu açısından şeklinde 4 alt temadan elde edilmiştir. ■ Tablo 5’de kazanma stratejileri açısından akademik itibar temasına ait alt temalar, kod ifadeler ve örnek görüşler belirtilirken, ■ Tablo 6’da zedeleme stratejileri açısından akademik itibar temasına ait alt temalar kod ifadeler ve örnek görüşler açıkça belirtilmiştir.

Katılımcı akademisyenlere göre, akademisyenin toplumda ve kurum içinde saygınlığa erişmesi, moral ve motivasyonu artırmaktadır. Bunun yanında kişiye değerli olduğunu hissettirmektedir. İşe gelmek için daha da istekli ve iş hayatında daha mutlu olunmaktadır. Bunlarla birlikte kişinin kendisine olan güveni ve özsaygısı artmaktadır. Başarı elde ettiğinde yöneticisi tarafından ödül verilmesi kişinin itibarını olumlu yönde etkilemektedir. Olumlu itibarın meslektaşlar açısından sonuçları; diğer akademisyenlerin kişiyi birçok konuda öncü olarak kabul etmesi, saygınlığa erişmiş akademisyenin tez jüri üyesi olarak savunmalara çağırılması ve ayrıca diğer akademisyenlerin birlikte çalışma isteğinin yoğun olması durumlarıdır.

İtibar zedelenmesinin kişinin kendisi açısından sonuçları; akademisyenin moralinin bozulması ve motivasyonunun azalması, kendini işe verememesi ve iş hayatının verimsizleşmesi, kurum içinde mutsuz olması, işe gelme isteğinin olmaması ve hatta işi bırakma ve kurum değiştirme arayışlarının ortaya çıkmasıdır. En uç olumsuz sonuç akademisyenin sağlığının bozulması durumudur.

Akademisyenlerde itibar zedelenmesinin meslektaşlar açısından sonuçları; meslektaşlarda üstünlük vehmi oluşturmaması, akademik unvan baskısı yapılması, aynı unvanda olan kişilerden gelen yıkıcı rekabet, siyasi etkenlerle gruplaşarak baskı yapılması, kıskançlık yaparak akademik hırsla kapılarak kişiyi olumsuz etkileme, ayrımcı davranış sergileyerek kişiyi dışlama davranışlarıdır. Bunlara ek olarak, kişiye psikolojik baskı yapma, kişinin açığını arama, karalama yapma ve kendi çıkarı için kişiyi itibarsızlaştırmayı sürdürme davranışları görülebilmektedir. İtibarı zedelenen kişide en uç olumsuz sonuç ise çevresinde ve kurum içinde dışlanmadır.

Yöneticilerin itibarı zedelenen akademisyene yönelik tutumu açısından sergilediği olumsuz sonuçlar; terfi engelleme, psikolojik baskı ve ayrımcılık yaparak kişi itibarsızlaştırmayı sürdürme, siyasi mülahazaların etkisiyle itibarsızlaştırmayı sürdürme, yöneticinin kendini ispatlamak için baskı yapması, idareci akademisyenlerin kendini beğenmiş davranışlar sergilemesi, akademisyenin geçmişi ve özel hayatını konuşarak itibarsızlaştırmayı sürdürme ve akademisyenin fikrine değer vermeyerek onun görüş ve düşüncelerini es geçerek itibarını olumsuz yönde etkilemeye devam etme gibi davranışların ortaya çıkmasıdır.

Tablo 6. Zedeleme stratejileri açısından akademik itibar teması.

Alt temalar	Kodlar	Örnek görüşler
Kişi açısından	Moral-motivasyon düşüklüğü	"İtibarı zedelenmiş insanlar demoralize olur, yaptığı işten keyif alarak yapmaz, morali bozuktur. Bulunduğu ortamda pozitif enerji yaymaz." (Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimleri).
	Verimsizleşme	"İtibarsızlık durumunda işlerinde verimsizlik meydana gelir, insanlar yaptıkları işlerden zevk almayınca, gerçekten yaptığı iş bir zulüm gibi oluyor." (Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimleri).
	Kurum değiştirme	"İtibarsızlaştırma sürecinde kurum değiştirmeyi bile düşündüm. Yani eğer diğer arkadaşlar yönetimi ele geçirselerdi kurum değiştirmek zorunda kalmış olacaktım" (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	İşi bırakma	"İtibarsızlaştırmada işten vazgeçebilirsiniz." (İsmail Bey, Prof. Dr., Fen Bilimleri).
	Sağlığın bozulması	"Sağlık açısından, psikolojik yönde etkileyecektir." (Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimleri). "İtbar zedelenmesinde sağlığını kaybediyorsun." (Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
Meslektaşlar açısından	Üstünlük vehmi	"Akademisyenlerde üstünlük vehmi var. (...) biz akademisyenler kendimizin daha iyi ama diğer arkadaşlarımızın daha kötü diye zihnimize öyle bir algı oluşturabiliyoruz. Bu da tavır ve davranış olarak fiile dökülmüş halini görebiliyoruz." (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Akademik unvan baskısı	"(...) 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..." (Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Yıkıcı rekabet	"Ne oluyor? İlk başta yan yana başladığın bir kişi bile sistem tarafından rakip haline getiriliyor. Çünkü birisini kabul edecek sistem ya sen ya o şeklinde. İnsanlığın temel içgüdülerinden biri de hayatta kalmaya güdüsü. Bundan dolayı adam kıbarlığı işte şunu bunu bir kenara bırakıp her şeyi yaparım oluyor." (Kemal Bey, Arş. Gör., Sosyal Bilimler).
	Gruplaşma	"(...) 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 Bilimleri).
	Kıskançlık	"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." (Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimleri).
	Ayrımcılık yapma	"(...) Cinsiyet ayrımcılığından bahsediler ve ya yandaş bana oy verdi vermedi diye şeylerden bahsedebilirler. Bu tarz olaylar olabilir. Daha çok kadro ve ek ders aşamasında belirleyici olabilir. Onun dışında oda mevzusunda ya da odanın bulunduğu kat durumu ayrımcılık olabiliyor." (Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Çıkarçılık	"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." (İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
Psikolojik baskı, Karalama, Açık arama, Akademik hırs, Dışlanma	"İtbar zedeleyici konulardan bir tanesi bence mobbing olabilir. Adam altında ki çalışan kişiye mobbing yapıyorsa itibarını zedeleyebilir." (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).	
Yöneticinin akademisyene yönelik tutumu açısından	Siyasi mülahazalar Psikolojik baskı	"(...) Bu ideolojik olabilir ya da aynı dünya görüşüne sahip olmadığımız için olabilir. Benim yönetim anlayışına uygun olarak hareket etmediği için olabilir." (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Terfiyi engelleme	"(...) 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).
	Ayrımcılık yapma	"(...) Yani akademide 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 Kıskançlık	"Yönetici adaleti korumak zorundadır. Adaleti korumak için o düzgün bir şey yapıyor ama diğeri de böyle algılamıyor. Bunlar çok yaygın bir şey..." (Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Kendini ispatlama isteği Kendini beğenmişlik	"(...) Bence bir yönetici göreve geldiğinde insan ilişkileri çalışanlara nasıl davranacağı onları nasıl yöneteceğini bilmeli bence. Emir vererek, otorite kurarak insanları yönettiğini zannediyorsun ama karşındaki kişiyi itibarsızlaştırabiliyorsun." (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Özel hayat dedikodusu Fikre değer vermeme	"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." (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
Akademisyenin yöneticiye yönelik tutumu açısından	İtaatsizlik	"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).
	Üst makama şikâyet	"(...) gayrimeşru durum, gayrihukuki durumla karşılaştığı zaman bunu ifşa etmesi ile ve bunu inşalara yayararak yöneticinin itibarını zedeleyebilir." (Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Makamı es geçme	"(...) bir çalışan, bir akademisyen idari amirinin haber vermeden üst amirlerle iletişime geçmesi, izin almaması ondan işte diğer yöneticiler ile seyahatlere gitmesi, araştırma yapması vs." (Berkay Bey, Prof. Dr., Fen Bilimleri).
	Özel hayat dedikodusu	"Yine yöneticinin özel hayatı, daha önceki geçmişi, kişisel durumları, geçmişte yaptığı hatalar varsa, siyasi görüşü vs. daha önceki bağlantıları falan filan." (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Siyasi konjonktürü kollama	"(...) Mesela ben Konyalıyım. Şu anki 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." (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Takiye yapma Yanlış sessiz kalma	"(...) Çalışanlar yöneticileri tepe yöneticileri yani atama yapanlara mesaj göndermek amacıyla siyasi olarak karalama peşine düşebilirler. Hatta günümüzde ki fetö muhabbetinden dolayı bile yalan yanlış yakıştırmalarla bile itibarsızlaştırma durumu oluşabiliyor." (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).



İtibarı zedelenen akademisyenlerin kurum yöneticilerine karşı davranışları açısından ise şu sonuçlarla karşılaşılabileceği ifade edilmiştir; akademisyenlerin yöneticilere karşı itaatsizliği, yöneticilerini bir üst makamlara şikâyet etme, yönetsel makamları es geçen davranışlar sergileme, yöneticilerin özel hayatları ile ilgili dedikodular yapma, gelecekte uygun bir siyasi ortam yakalayarak intikam almayı bekleme, takkiye yaparak olmadığı gibi görünmeye çalışma ve örgütte meydana gelen olumsuz ve haksız durumlar karşısında sessiz kalma.

Akademik İtibar Yönetimi Üzerine Önerilerin Teması

Akademisyenler açısından akademisyen itibarının yönetimi konusunda önerileriniz nelerdir sorusuna verilen cevaplar neticesinde akademik itibar yönetimi üzerine öneriler teması elde edilmiştir. Bu tema **kişiyeye yönelik öneriler**, **akademisyene yönelik öneriler** ve **yöneticiye yönelik öneriler** şeklinde üç kategoriden oluşmaktadır. ■ Tablo 7’de alt temalar, kod ifadeleri ve örnek görüşler açıkça belirtilmiştir.

Kişiyeye yönelik yapılan öneriler; kendini geliştirme çabasına girişmesi, mesleki açıdan güncel kalabilmesi, saygın meslek olan akademisyenliği layıkıyla yapabilmesi, çalışma arkadaşlarına ve meslektaşlarına örnek bir birey olabilmesi, sürekli yayın yapması, yayınlarının kalitesini artırma çabası içerisinde olması, çevresinde yanlış anlaşılmalara sebebiyet vermemesi için dış algıyı önemsememesi, çevresindeki insanlara karşı, öğrencilerine karşı saygılı olması, doğallıktan yana olması, yaptığı tüm işlerde kendinden emin ve özgüvenli olması, çalışkanlığı ile ön plana çıkması, objektif bakabilmesi, mütevazı olması, kendi ilke ve kurallarından ödün vermemesi şeklinde sıralanmıştır.

Akademisyenlik mesleği açısından öneriler; bir akademisyenin öğrencilerinin kalbine girebilmesi ve onları sevmesi ve değer vermesi, öğrencileri not ile tehdit etmemesi ve not ile korkutmaması, öğrencileri takdir ve tebrik etmesi ve onlara rol model olması ve öğrencilerle sürekli iletişim halinde olması, meslektaşlarının ve diğer çalışanların arkasından konuşmaması, çalışılabilecek bir huzur ortamı oluşmasına katkı yapması, bakış açılarını değiştirip geniş boyuttan bakabilmesi ve kurum içinde her şeyi biliyormuş gibi davranmaması, akademik çevresini genişletmesi ve kurum dışında sosyal etkinlikler yapabilmesidir.

Yönetici olan akademisyenlere yönelik öneriler; her şeyden önce tüm çalışanlara değer vermesi, çalışanlar ile iletişim halinde olması, adaletli davranması, farklı görüşlere açık olması, akademisyenlerin yaptıkları projelere ve çalışmalara destek vermesi, onların başarıları sonucunda ise takdir ve tebrik etmesi, kurumda hizmet içi eğitimine önem vermesi, empati yapması ve çalışanların özlük haklarını koruması olarak sıralanmıştır.

Tartışma

Ferris ve diğerleri (2003) örgütlerde davranış üzerine çalışmaları süre boyunca, alanda çalışan akademisyenlerin örgütlerdeki bireylerin nitelikleri, davranışları, kişisel etki ve etkinlikleri ile ilgilendiklerini ancak, ilginç bir şekilde örgütlerdeki bireyler açısından görünür bir yapı olan bireysel itibar konusunu bilimsel çalışmalarda bir odak noktası ve çalışma konusu yapmakla çok ilgilenmediklerini ifade etmişlerdir. Hâlbuki örgütlerde bireysel itibar, sadece işyerindeki davranışların seçimini değil hayata geçirilen strateji ve taktiklerin etkinliğini de etkileyen bir unsurdur. Türkçe alanyazında da benzer şekilde, çalışan itibarı ile ilgili çalışma bulunmamaktadır. Bir çalışan olarak akademisyen itibarının örgütsel davranış alanında bir inceleme konusu yapılması ve akademik yönetimlerce önemsenmesi, hem akademisyen davranışını hem de üniversitelerin başarısını etkileyecektir.

Festinger (1954) bireylerin kendilerini akranları ile fikirleri ve yetenekleri açısından kıyasladığını ileri sürmüştür. Çalışmada elde edilen bulgular da akademisyenlerin kendilerini örgütteki diğer akademisyenlerle kıyasladığını ortaya koymaktadır. Bu kıyaslama akademik ortamdaki konularla ilgili olabildiği gibi özel hayat ile ilgili de olabilmektedir. Bu kıyaslamanın da bir uzantısı olarak; Rindova Williamson, Petkova ve Sever’in (2006) belirttiği gibi, bireysel şöhrat ve itibar, diğer insanların veya grupların o birey ile ilgili algılarına dayanmaktadır. Nitekim akademisyen itibarının diğer akademisyenler, akademi yöneticileri, memurlar, öğrenciler ve toplum algıları ile şekillendiği tespit edilmiştir.

Bulgular ışığında, diğer insanların bir akademisyenle ilgili algılarında akademisyenin kendi davranışlarının en önemli belirleyicilerden biri olduğu söylenebilir. Nitekim, Zinko ve diğerleri (2007) bireylerin itibarlarını diğerlerinin beklentilerine pasif uyumdan sosyal ortamın manipüle edilmesine kadar uzanabilecek bir çeşitlilikte bireysel davranışlarla kazanabileceklerini ifade etmektedirler. Davranışlar itibarı etkilediği gibi, bireysel itibar da, diğer insanların bireye karşı davranışlarını ve hatta bireyin işyerindeki ve evindeki kendi davranışlarını etkileme gücüne sahiptir (Doby ve Caplan, 1995). Akademisyenlerde de olumlu ya da olumsuz itibarın meslektaşlarının, yöneticilerinin akademisyene karşı ve akademisyenin de onlara karşı davranışlarını etkilediği görülmüştür.

İş yerlerinde kendileri için kasıtlı olarak olumsuz itibar oluşturan birey örnekleri olsa da bu istisnai bir durumdur. İnsanlar genellikle iş yerinde olumlu bir itibara sahip olmak isterler. İş hayatında bireysel itibarın büyük olasılıkla temel belirleyicileri; bireylerin işlerini gerçekleştirme kapasitesi, iş performansı ve çalışma etkililiği, iş yerindeki diğer insanlara karşı iş birliği ve yardımcı olma davranışlarıdır (Zinko, Ferris, Humphrey, Meyer ve

Tablo 7. Akademik itibar yönetimi üzerine öneriler teması.

Alt temalar	Kodlar	Örnek görüşler
Kişiyönelik	Kendini geliştirme	"Kişisel olarak bir kere her akademisyenin kendini yetiştirmesi gerektiğini düşünüyorum. Eğer herkes böyle olursa liyakatin de artacağını düşünüyorum..." (Ömer Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Mesleğini layıkıyla yapma	"Her iş yapılması için gerçekleştirilmesi için bir efor var. Akademisyenlik işini yapması gerektiği tarzda yaparsa itibarını zedelemez..." (Mustafa Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Meslektaşlarına örnek olma	"Akademisyenler, toplumda örnek insanlar oldukları için örnek davranışlar, örnek tavırlar göstermek zorundalar. Bunun bilince olup buna göre hal ve hareketlerde bulunmamız gerek." (Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimler).
	Kaliteli yayın yapma	"Akademisyenler de kaliteli yayın yapmalarını öneririm." (Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler). "Bir akademisyen olarak şunu söyleyeyim kendi ilkelerimi belirlemek, bizim de benimsediğimiz şeylerin olması gerek." (Engin Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Dış algıya önem verme, saygılı olma, doğal davranma	"Bir akademisyen davranış ve hal hareketleriyle kendinden düşük konumdaki insanlara örnek olacak bir de memurlara karşı saygılı olacak. Ben asistanlara derim ki hiçbir zaman memurlarla atışmayın. Hiçbir zaman öğrenciler ile kavga etmeyin." (Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Özgüvenli olma	"Kendinize özgüveniz olursa, kendinizi seviyor ve barışık bir insan iseniz bunlar sıkıntı olmaz. Kendince iyi bir psikolog olmak gerek." (Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Çalışkan olma, objektif olma	"(...) Siz bunları yapmazsanız öğrenci sizi ne kadar etik, dürüst, yansız olduğunuzu, objektif olarak bakılabileceği 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).
Akademisyene yönelik	Mütevazı olma, kendi ilke ve kurallarının olması	"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).
	Öğrencinin kalbine girebilme	"Eğer sen öğrencinin kalbine girmeyi beceremezsen hiçbir şey yapamazsın..." (Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Not ile korkutmama, takdir ve tebrik etme	"(...) öğrencileri güzel yetiştirmek nasıl bilim yapılacağını öğretmek, bilgilerimizi paylaşmak..." (İpek Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Vizyonu olma, iletişim halinde olma	"(...) kişilerin öncelikle insani ilişkilerinde birbirleri ile daha iyi iletişim halinde olmaları gerek. Hepimiz evet bir iş sahibiyiz, eğitimciyiz, şuyuz buyuz ama toplumda bir bireyiz." (Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimleri). "Akademik çalışmalar tek başına yapılacak bir durum değil, birbiri ile bağlantılı, birbiri ile yani ekip halinde yapılmalıdır." (Kamil Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Fen Bilimleri).
	Arkadan konuşmama	"Yüzüne değil de arkasından konuşuyorsa bu itibarı daha zedeler." (Alperen Bey, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Huzur ortamı yaratma, bakış açılarını değiştirme	"Huzur denilen şey aslında her şeyin temelidir. Tek gelişim değil, hep beraber gelişim birilerinin üzerine basarak değil hep beraber gelişim olmalı." (Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Her şeyi biliyormuş gibi davranmama	"Her şeyi yapabilirim, her şeyi biliyorum havasında olması bir de bunu kendi kapalı çevresinde yapıyor olması trajikomik tarafında bu. Dolayısıyla bu nazardan değişmesi gerek. İşte akademisyenliği ne olduğun bilimin ne olduğunu bilim felsefesinin okunması gerektiğini düşünüyorum." (Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Birbirine destek olma	"Mesleki danışmanın olması gerek bence. Bu en çok doktorlarda vardır, birbirini savunan itibarlarını koruyan durum. Akademi tam tersi öbür uçta. Evet birbirlerine yardım ederler fakat içten içe de rekabet ederler." (Recep Bey, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	İletişime açık olma, akademi ağını genişletme	"(...) Yani biraz da network kısmınızı genişletmeniz gerek." (Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Kurum dışı sosyal etkinlikler yapma	"Aile görüşmeleri, aile buluşmaları çok farklı noktalara getirebiliyor, ilişkilerde. Okul dışında da sosyal etkinliklerin çok faydasını olacağını düşünüyorum. Çünkü insanlar birbirlerini daha yakından tanımış oluyor." (Ramazan Bey, Prof. Dr., Fen Bilimleri).
Yöneticiye yönelik	Çalışanlara değer verme	"Çalışanlara değer verilmesi gerekir, dünya görüşü ayırımı yapmadan herkese değer vermemiz gerekir." (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	İletişim halinde olma, adaletli olma	"(...) Diğer taraftan da yöneticinin yapması gerekenler işte adaletli, eşitli hakkaniyetli olması vs. diye saya biliriz." (Faruk Bey, Prof. Dr., Sosyal Bilimler).
	Yerini bilme	"Yöneticiler mesela sınırlarını bilmesi gerek, sınırların dışına çıkmadığı sürede kimse kimsenin itibarını zedeleyecek duruma girmez." (Emir Bey, Öğr. Gör., Fen Bilimleri).
	Farklı görüşlere açık olma	Yöneticiler bence çalışanları farklı görüşten, farklı mezheptensin diye cezalandırmamalı. Görüş farkından dolayı unvan vermemezlilik olmamalı." (Gül Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Takdir ve tebrik etme	"Bence güzel bir çalışma yapıldığında takdir edilmesi gerek. En güzel motivasyon kaynakları biri takdir edilmek bence." (Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
	Projelere destek verme	"(...) Akademik açıdan yapılan bir şeyin yöneticiler tarafından da desteklenmesi." (Derya Hanım, Doç. Dr., Sosyal Bilimler).
	Hizmet içi eğitimlere önem verme	"(...) Angarya iş vermesinler yeter bence. Sistemsel bir sıkıntı olarak söylesek, 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 çözülmüş değilim demek ki onlar da yetersiz kalıyor." (Menekşe Hanım, Dr. Öğr. Üyesi, Sosyal Bilimler).
Empati yapma, özlük haklarını bilme	"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." (Taha Bey, Doç. Dr., Fen Bilimleri).	



Aime, 2012). Akademisyenlerde de benzer şekilde, itibarın belirleyicisi olarak akademik ve sosyal çıktılarının önem kazandığı görülmüştür. Akademisyenin yayın sayısı ve kalitesi, tamamladığı ve yürüttüğü projeler, ders yürütme süreçlerindeki etkinliği, lisansüstü tez yürütme ve tamamlama kapasitesi vb. akademik başarılarının yanı sıra öğrencilerine ve meslektaşlarına ve hatta topluma karşı yardımsever davranışlarının akademisyen itibarının olumlu oluşunda ön plana çıktığı görülmüştür. Diğer taraftan Hall, Perryman ve Ferris (2009) işyerinde olumlu bir itibara sahip bireyin görev performansının ve iş tatmininin de bu durumdan olumlu etkilendiğini tespit etmişlerdir. Benzer şekilde bu çalışmanın bulguları da akademisyenlerde iş performansının akademisyen itibarını etkilediği gibi bireysel itibarın da iş performansını etkilediğini ortaya koymuştur.

Bireylerin iş yerindeki itibarını sadece kendi iş performansı, davranışları, örgüt içi ilişki ağları ve yardımseverliği etkilemez. Aynı zamanda, örgütün yönetim yaklaşımı, yöneticilerin davranışları ve insan kaynakları yönetimi (İKY) uygulamaları da etkili olmaktadır (Wæraas ve Dahle, 2020). Çalışmada akademisyenlerin akademi yöneticilerinin davranışları ve yönetim uygulamaları nedeniyle itibar kaybına uğradıkları ya da aksine itibar kazanımı elde ettiklerine dair bulgular edinilmiştir. Akademik yöneticilerin ideolojik gerekçelerle, ayrımcılık ve adaletsizlik yaparak, fikrine değer vermemek, terfi imkânlarını yok ederek, özel hayatla ilgili dedikodu yaparak, psikolojik baskı yaparak, kendini beğenmiş davranışlar sergileyerek ve kendini ispatlama güdüsü ile hareket ederek akademisyenlerin itibarlarını zedelemeye çalışabildiği tespit edilmiştir.

Hall ve diğerlerine (2009) göre bireysel itibar sosyal bir yapıdır ve “başkalarının bir bireyi nasıl gördüğüne dair fikir birliği” anlamına gelmektedir. Bu fikir birliği, olumlu itibara sahip bireylerin daha meşru, yetkin ve güvenilir olarak görülmesini sağlamaktadır. Böylece, örgütsel ortamdaki faydalardan yararlanma düzeyi de daha fazla olmaktadır. Araştırmaya katılan akademisyenler de benzer tespitleri yapmışlardır. Olumlu itibar sayesinde; değer görme, ödül alma, özsaygının artması, iş yeri mutluluğu, akademik çalışmalarda öncü kabul edilme, diğer akademisyenlerden birlikte çalışma teklifleri alma, komisyonlara jüri üyesi olarak davet edilme gibi bireysel ve sosyal faydalar elde edildiği görülmüştür.

Alanyazında olumsuz bireysel itibarın sonuçları ile ilgili doğrudan araştırmalar bulunmamaktadır. Çalışmada akademi de olumsuz itibarın sonuçları ile ilgili de bulgular elde edilmiştir. Olumsuz itibar bir akademisyende moral ve motivasyon düşüklüğü, sağlığın bozulması, verimsizleşme, kurum değiştirme veya işi bırakma niyeti gibi ciddi kişisel sonuçları ortaya çıkarabilmektedir. Diğer akademisyenlerin olumsuz itibara sahip olan meslektaşlarına karşı üstünlük vehminden tutun dışlama-

ya kadar gidebilecek davranışlar gösterebildikleri görülmüştür. Diğer taraftan olumsuz itibara sahip akademisyenin akademik yöneticilere karşı, akademik yöneticilerin de olumsuz itibara sahip akademisyenlere karşı olumsuz birçok tavır ve tutum sergilemesi söz konusu olmaktadır.

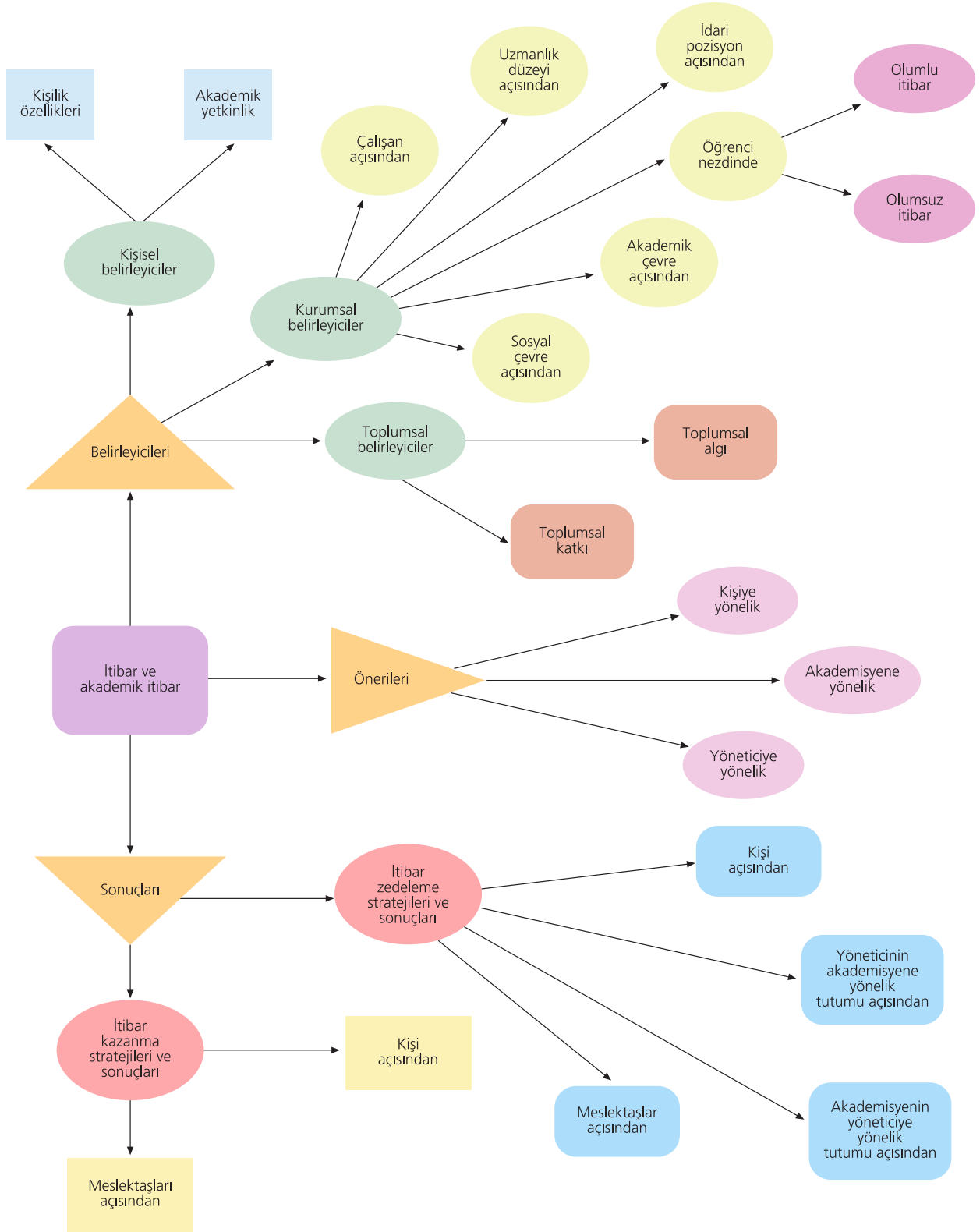
Sonuç

Nitel araştırma yöntemi kapsamında fenomenoloji deseni kullanılan araştırmaya katılan 20 akademisyen, toplumda saygın meslek grubuna giren akademisyenlik mesleğinin itibarı ve bunu etkileyen faktörlerin belirlenmesine ışık tutmuştur. Araştırmada kullanılan nitel desen, bir çalışan olarak akademisyenlerin itibarı ve bunu etkileyen faktörler hakkında derinlemesine bilgi edinilmesini sağlamıştır. Akademisyenlerle yapılan görüşmeler sonucunda elde edilen bulgular neticesinde akademik itibar ve itibarsızlık kavramına ilişkin belirleyiciler, itibar kazanma ve zedeleme stratejileri açısından akademik itibara ilişkin sonuçlar, akademik örgütlerde itibar yönetimi konusundaki önerilere ilişkin bulgular elde edilmiştir. Çalışmanın sonucunda akademik itibar ve akademik itibar yönetimi süreci ■ Şekil 1’de olduğu gibi gösterilebilmektedir.

Araştırma bulguları kısmında tek tek açıklandığı gibi, şekilde gösterilmekte olan; akademik örgütlerde akademisyenlerin itibarını belirleyen faktörler, akademisyenlerin itibar kazanmasının ya da itibarının zedelenmesinin sonuçları ve akademisyenlerin itibarının korunmasına yönelik öneriler akademik örgütlerde bireysel itibar süreci olarak da ifade edilebilir.

Yönetim ve Organizasyon alanında Türkçe alanyazına bakıldığında itibar konusunda gerçekleştirilmiş çalışmaların neredeyse tamamının örgüt veya kurum itibarı ile ilgili olduğu daha önce de belirtilmişti. Dolayısıyla akademisyenlerin akademik örgütlerdeki itibarlarını belirleyen faktörleri, itibarlı ya da itibarsız hale gelmelerinin sonuçlarını ve örgütlerde çalışanların itibarını korumaya yönelik yönetim eylemlerini belirlemeye çalışan bu çalışmanın kurumsal itibar konusunu işleyen çalışmalara kıyasla daha güncel ve özgün olduğu söylenebilir.

Gerçekleştirilen araştırma neticesinde üniversitelerin eğitim ve araştırma misyonlarının doğrudan akademisyenlerin itibarını kişisel bağlamda belirleyen faktörler olarak ortaya çıktığı görülmüştür. Akademisyen bireysel düzeyde bu misyonlara etkin olarak hizmet ederse olumlu bir itibar kazanacaktır. Diğer taraftan akademisyenin olumlu ya da olumsuz bir itibara sahip olmasının sadece bireysel faktörlerle ilgili olmadığı da tespit edilmiştir. Akademik kurumların yöneticilerinin ve yönetim tarzlarının da akademisyen itibarı üzerinde önemli bir faktör olduğu görülmüştür. Üniversite üst yönetimi ve akademik birim yöneticilerinin tavır ve tutumları ve yönetim tarzları akade-



■ Şekil 1. Akademik örgütlerde itibar ve akademik itibar süreci.



misyenlerin itibarını olumlu ya da olumsuz olarak belirleyici hale gelmektedir. Üniversitelerin topluma katkı misyonu da akademisyenlerin itibarında rol oynayan bir faktör olarak görülmektedir. Akademisyenin içinde bulunduğu topluma ve ülkeye katkıları ile toplumun ilgili akademisyeni nasıl algıladığının önemi katılımcılar tarafından özellikle vurgulanmıştır.

Araştırma bulguları bir akademisyenin itibar kazanımı ve ya itibarının zedelenmesinin temel göstergelerini hem kişinin kendisi açısından hem de birim ve üst düzey yöneticileri ile ilişkileri açısından ortaya çıkarmıştır. İtibar kazanımı ve zedelenmesi ile ilgili sonuçlar aynı zamanda itibar kazandırma veya zedeleme stratejileri olarak da kullanılabilir düzeydedir. Örneğin, meslektaşlarının bir akademisyene itibarının zedelenmesinden dolayı göstereceği “üstünlük vehmi” aynı zamanda o akademisyene bir itibar zedeleme stratejisi olarak da uygulanabilir durumdadır. Bu nedenle çalışmada itibar kazanma ve zedeleme sonuçları aynı zamanda stratejiler olarak da ifade edilmiştir. Bu sonuçlar veya stratejiler, akademik örgütlerdeki birim yöneticilerinin ve üst düzey yöneticilerin akademisyenlerin itibarlarını korumak ve sürdürmek ile ilgili hangi tür tavır ve tutumlar içerisinde bulunması gerektiği ile ilgili somut sonuçlar ortaya çıkarmıştır. Tüm bu sonuçların; akademik yönetimde yönetici tutum ve davranışlarına, akademisyenlerle iletişim tarzlarına ve akademi yöneticilerinin liderlik tarzlarına yapacağı olumlu etkileri üzerine düşünülmesinde fayda vardır.

Bu çalışma akademisyenlerle ilgili gerçekleştirilen görüşmeler sayesinde akademisyen itibarını belirleyen faktörler, itibarlı ya da itibarsız olmanın sonuçları ve akademisyen itibarının yönetilmesi ile ilgili derinlemesine sonuçlar çıkarmıştır. Akademisyen itibarı ile ilgili ileride gerçekleştirilecek çalışmalarda bu çalışmanın bulgularından ve kavram haritalarından da yararlanarak bir akademisyen itibarı ölçeği geliştirilmesi hedeflenebilir. Bu ölçek sayesinde birçok farklı değişkenin akademisyen itibarı ile ilişkisinin ölçülmesi mümkün hale gelecektir. Diğer taraftan akademik örgütlerde çalışanlar üzerinde yapıldığı gibi özel sektör, kamu veya sivil toplum kurumlarında çalışanların bireysel itibarları ile ilgili araştırmalar gerçekleştirilerek çalışan itibarı ile ilgili bir alanyazın geliştirilebilir.

Yazar Katkıları / Author Contributions: SŞŞ: Fikir, veri toplanması, veri analizi, bulguların yorumlanması, kaynak taraması, makalenin yazılması; KÖ: Fikir, tasarım, danışmanlık / denetleme, makalenin yazılması, eleştirel inceleme. / SŞŞ: *Project idea, data collection, data analysis, interpreting the results, literature search, writing the manuscript*; KÖ: *Project idea, conceiving and designing the study, study monitoring, writing the manuscript, critical reading and final check of the manuscript.*

Fon Desteği / Funding: Bu çalışma herhangi bir resmi, ticari ya da kar amacı gütmeyen organizasyondan fon desteği almamıştır. / *This work did not receive any specific grant from funding agencies in the public, commercial, or not-for-profit sectors.*

Etik Standartlara Uygunluk / Compliance with Ethical Standards:

Bu çalışma için, Burdur Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulundan GO 2019/48-2019/3 sayılı ve 05.03.2019 tarihli “Etik Kurul Onayı” alınmıştır. Yazarlar bu makalede araştırma ve yayın etiğine bağlı kalındığını, Kişisel Verilerin Korunması Kanunu’na ve fikir ve sanat eserleri için geçerli telif hakları düzenlemelerine uyulduğunu ve herhangi bir çıkar çakışması bulunmadığını belirtmiştir. / *This study was approved by the Ethical Committee of Non-invasive Clinical Researches of Burdur Mehmet Akif Ersoy University (GO 2019/48-2019/3). The authors stated that the standards regarding research and publication ethics, the Personal Data Protection Law and the copyright regulations applicable to intellectual and artistic works are complied with and there is no conflict of interest.*

Kaynaklar

- Albayrak, A. (2009). Din görevlilerin mistik tecrübe düzeyleri. *Din Bilimleri Akademik Araştırma Dergisi*, 9(1), 154–183.
- Anderson, C., & Shirako, A. (2008). Are individuals reputations related to their history of behavior? *Journal of Personality and Social Psychology*, 94(2), 320–333.
- Aydın, S. (2017). Şöhret, iktidar, kimlik: Türkiye’de toplumsal değerler ve makbul kimlik bağlamında şöhret kültürü. *1.Uluslararası İletişimde Yeni Yönelimler Konferansı* (s. 64–70). İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi.
- Bardakçı, H. (2012). *Kültür ve ticaret*. İstanbul: Cinius Yayıncılık.
- Barnett M. L., Jermier J. M., & Lafferty, B. A. (2006). Corporate Reputation: The definitional landscape. *Corporate Reputation Review*, 9(1), 26–38.
- Bingöl, M. (2017). *Sinema yoluyla şeref ve haysiyetin ihlali ve uygulamada ortaya çıkan sorunlar*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Cambridge Dictionary (2018). *Reputation*. Erişim adresi <http://dictionary.cambridge.org/british/reputation> (29 Aralık 2018).
- Ceylan, N. (2007). *İnsan kaynakları yönetiminde yetenek yönetimi ve bir uygulama*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çaycı, B., & Aktaş, C. (2018). Medya çağında weberyen karizma ve şöhretin antolojisi. *TRT Akademi*, 3(6), 656–676.
- Çarpın, H., & Şen, A. (2009). İşletmelerde yenilikçiliği geliştirmede etkili bir araç: Yetenek yönetimi. *Çerçeve Dergisi*, 17(52), 110–117.
- Dance, F. E. X., & Larson, C. E. (1976). *The function of human communication. A theoretical approach*. New York, NY: Rinehart & Winston.
- Doby, V. J., & Caplan, R. D. (1995). Organizational stress as threat to reputation: Effects on anxiety at work and at home. *Academy of Management Journal*, 38, 1105–1123.
- Doğan, S. (2005). *Çalışan ilişkileri yönetimi*. İstanbul: Kare Yayıncılık.
- Eğilmez, Ö. (2017). *Kurumsal itibar yönetimi tepe yöneticisinin güvenirliliğinin kurumsal itibar ve çalışan olma niyetine etkisi*. Yayımlanmamış doktora tezi, Anadolu Üniversitesi, Eskişehir.
- Ensari, H., & Tuzcuoğlu, S. (1995). Marmara Üniversitesi’ne bağlı fakültelerde görev yapan yönetici ve öğretim elemanlarının meslekten yılmnlıklarında kişilik özelliklerinin rolü. *Öneri Dergisi*, 2(1), 51–63.
- Ertürk, S. (1982). *Eğitimde program geliştirme*. Ankara: Yelken Yayıncılık.
- 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*, (pp. 211–246). Mahwah, NJ: Lawrence Erlbaum.

- Festinger, L. (1954). A theory of social comparison processes. *Human Relations*, 7, 117–140.
- Hall, A. T. R., Perrymann, A. A., & Ferris, G. R. (2009). Organizational citizenship behavior and reputation: Mediators in the relationships between accountability and job performance and satisfaction. *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 15(4), 381–392.
- Haviland, W. A., Prins, H. E. L., Walrath, D., & McBride, B. (2008). *Kültürel antropoloji*. (İ. Deniz ve E. Sarıoğlu, Çev. Ed.). İstanbul: Kaktüs Yayıncılık.
- Kaya, Ş. D., & Zerenler, M. (2014). *Çalışma hayatında psikolojik sermaye, mesleki bağlılık ve kariyer planlamasına genel bakış*. Ankara: Nobel A Yayıncılık.
- Keser, A. (2006). *Çalışma yaşamında motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Keser, A. (2012). *Çalışma psikolojisi* (3. baskı). Bursa: Ekin Yayıncılık
- Koçel, T. (2011). *İşletme yöneticiliği* (13. baskı). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Kubbealtı Sözlüğü (2020a). *İtibar*. Erişim adresi <http://lugatim.com/s/> (14 Nisan 2020).
- Kubbealtı Sözlüğü (2020b). *Onur*. Erişim adresi <http://lugatim.com/s/> (14 Nisan 2020).
- Oxford Dictionary (2018). *Reputation*. Erişim adresi <https://en.oxforddictionaries.com/> (29 Kasım 2018).
- Öğüt, A. (2006). Türkiye’de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 1(2), 56–78.
- Örücü, E., Kılıç, R., & Yılmaz, Ö. (2007). Üniversite öğrencilerin girişimcilik eğiliminde ailesel faktörlerin etkisi üzerine bir uygulama. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 2(2), 27–47.
- Patton, M. Q. (2014). *Nitel araştırma ve değerlendirme yöntemleri*, (M. Bütün ve S. B. Demir, Çev. Ed.). Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Raub, W., & Weesie, J. (1990). Reputation and efficiency in social interactions: An example of network effects. *American Journal of Sociology*, 96(3), 626–654.
- Reece, B. L., & Reece, M. E. (2018). *Etkili insan ilişkileri bireylerarası ve örgütsel uygulamalar*, (B. Ural, Çev. Ed.). Ankara: Elma Yayıncılık.
- Rindova, V., Williamson, I. O., Petkova, A. P., & Sever, J. M. (2005). Being good or being known: An empirical examination of the dimensions, antecedents, and consequences of organizational reputation. *Academy of Management Journal*, 48, 1033–1049.
- Sarıkavak, K. (2017). Türk-İslam geleneğinde yaşlılara verilen değer. *Abi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi (AEÜSBED)*, 3(2), 281–287.
- Sarıtaş, M. (1997). Yönetimde kişilik faktörü. *Eğitim Yönetimi*, 3(4), 527–548.
- Sinan, Y., & Kavas, E. (2015). Örgütsel bağlılıkta kurumsal itibarın rolü. *Turkish Studies*, 10(6), 833–854.
- Soyşekerci, S., & Erturgut, R. (2012). *İşletme becerileri grup çalışması*. İstanbul: Kriter Yayıncılık.
- Subaşı, N. (2018). *Dinsel itibarın göstergeleri – Doğu ve Güneydoğu Anadolu bölgesi örneğinde bir yaklaşım*. Erişim adresi <http://www.necdetsubasi.com/calismalar/makale/16-dinsel-itibarin-gostergeleri> (23 Aralık 2018).
- Tansel, M. (2015). *Beş faktör ile etkili liderlik arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış yüksek lisans tezi, Kara Harp Okulu Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Taymur, İ., & Türkçapar, M. H. (2012). Kişilik: Tanımı, sınıflaması ve değerlendirilmesi. *Psikiyatride Güncel Yaklaşımlar*, 4(2), 154–177.
- Tevrüz, S., Erdem, İ., & Bozkurt, T. (2012). *Davranışlarımızdan seçimler örgütsel yaklaşım* (3. baskı). Ankara: Nobel A Yayıncılık.
- Tokbaş, H. (2009). *Türkiye mevzuatında şerif iblal*. Ankara: Adalet Yayıncılık.
- Tutar, H. (2014). *Örgütsel psikoloji*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Tüfek, Ö. F. (2007). *Basın yoluyla kişilik haklarının iblali ve bu iblale karşı özel hukuk ve ceza hukuk İ.H.A.S. korunması* (2. baskı). Ankara: Adalet Yayıncılık.
- Wæraas, A., & Dahle, D. Y. (2020). When reputation management is people management: Implications for employee voice. *European Management Journal*, 38, 277–287.
- Yeniçeri, Ö., & Çayan, D. (2011). Yönetimde birey ve örgüt odaklı davranışlar. Ö. Yeniçeri, & Y. Demirel (Ed.). *Örgütlenmede yetenek yönetimi* içinde (s. 111–142). Bursa: Ekin Yayıncılık.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel bağlılık ve örgüt iklimi ilişkisi: Teorik ve uygulamalı bir çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445–458.
- Zinko, R., Ferris, G. R., & Blass, F. R. (2007). Toward a theory of reputation in organizations. *Research in Personnel and Human Resources Management*, 26(9), 163–204.
- Zinko, R., Ferris, G. R., Humphrey, S. E., Meyer, C. J., & Aime, F. (2012). Personal reputation in organizations: Two-study constructive replication and extension of antecedents and consequences. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 85(1), 156–180.

Bu makale Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) Lisansı standartlarında; kaynak olarak gösterilmesi koşuluyla, ticari kullanım amacı ve içerik değişikliği dışında kalan tüm kullanım (çevrimiçi bağlantı verme, kopyalama, baskı alma, herhangi bir fiziksel ortamda çoğaltma ve dağıtma vb.) haklarıyla açık erişim olarak yayımlanmaktadır. / *This is an open access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-NoDerivs 4.0 Unported (CC BY-NC-ND 4.0) License, which permits non-commercial reuse, distribution and reproduction in any medium, without any changing, provided the original work is properly cited.*

Yayıncı Notu: Yayıncı kuruluş olarak Türkiye Bilimler Akademisi (TÜBA) bu makalede ortaya konan görüşlere katılmak zorunda değildir; olası ticari ürün, marka ya da kuruluşlarla ilgili ifadelerin içerikte bulunması yayıncının onayladığı ve güvence verdiği anlamına gelmez. Yayıncının bilimsel ve yasal sorumlulukları yazar(lar)ına aittir. TÜBA, yayımlanan haritalar ve yazarların kurumsal bağlantıları ile ilgili yargı yetkisine ilişkin iddialar konusunda tarafsızdır. / **Publisher’s Note:** The content of this publication does not necessarily reflect the views or policies of the publisher, nor does any mention of trade names, commercial products, or organizations imply endorsement by Turkish Academy of Sciences (TÜBA). Scientific and legal responsibilities of published manuscript belong to their author(s). TÜBA remains neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.