

**T.C.**  
**KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**EĞİTİM VE SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA KAYIRMACILIK**  
**İLE İŞE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN**  
**ARAŞTIRILMASI**

**Evren ALTUN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**KIRŞEHİR-2021**



©2021-Evren ALTUN

**T.C.**  
**KIRŞEHİR AHİ EVRAN ÜNİVERSİTESİ**  
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**  
**İŞLETME ANA BİLİM DALI**

**EĞİTİM VE SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA KAYIRMACILIK**  
**İLE İŞE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN**  
**ARAŞTIRILMASI**

**INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BEETWEEN**  
**FAVORITISM AND WORK COMMITMENT IN EDUCATION**  
**AND HEALTHCARE EMPLOYESS**

**Hazırlayan**

**Evren ALTUN**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**Danışman**

**Prof. Dr. Musa ÖZATA**

**Kırşehir-2021**

## KABUL VE ONAY

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı yüksek lisans öğrencisi, Evren ALTUN tarafından hazırlanan “*Eğitim ve Sağlık Çalışanlarında Kayırmacılık ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*” adlı tez çalışması 14/07/2021 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından oybirliği/oyçokluğu ile **YÜKSEK LİSANS TEZİ** olarak kabul edilmiştir.

Danışman .....(İmza)

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Üye.....(İmza)

Prof. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK

Üye.....(İmza)

Doç. Dr. Emine ŞENER

Yukarıdaki imzaların, adı geçen öğretim üyelerine ait olduğunu onaylarım.

.../.../2021

(İmza)

Unvan,Adı-Soyadı

Enstitü Müdürü

## BİLDİRİM

Hazırladığım tezin tamamen kendi çalışmam olduğunu ve her alıntıya kaynak gösterdiğimi taahhüt eder, tezimin kâğıt ve elektronik kopyalarının Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü arşivlerinde aşağıda belirttiğim koşullarda saklanmasına izin verdiğimi onaylarım:

- Tezimin tamamı her yerden erişime açılabilir.
- Tezim sadece Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi yerleşkelerinden erişime açılabilir.
- Tezimin ..... yıl süreyle erişime açılmasını istemiyorum. Bu sürenin sonunda uzatma için başvuruda bulunmadığım takdirde, tezimin/raporumun tamamı her yerden erişime açılabilir.

14/07/2021

Evren ALTUN

İmza

## ÖZET

# EĞİTİM VE SAĞLIK ÇALIŞANLARINDA KAYIRMACILIK İLE İŞE BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN ARAŞTIRILMASI

## YÜKSEK LİSANS TEZİ

Hazırlayan: Evren ALTUN

Danışman: Prof. Dr. Musa ÖZATA

2021 – (xv + 149)

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Jüri

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Prof. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK

Doç. Dr. Emine ŞENER

Bu çalışmanın temel amacı Kırşehir’de görev yapan eğitim ve sağlık çalışanlarının kayırmacılık algıları ile işe bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesidir. Çalışmada Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan 276 sağlık ve Kırşehir İl Merkezi’nde bulunan devlet liselerinde görev yapan 254 eğitim çalışanı olmak üzere toplam 530 katılımcıya anket uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında Asunakutlu ve Avcı’nın (2010), Abdalla vd. (1998) ile Ford ve McLaughin’in (1985) çalışmalarından yararlanarak geliştirdiği 12 maddelik nepotizm ölçeği; Asunakutlu ve Avcı (2010) ile Büte ve Tekarslan’ın (2010) Abdalla vd. (1998) ile Ford ve McLaughin’in (1985) çalışmalarından yararlanarak geliştirdiği 17 maddelik kronizm ölçeği ve Schaufeli Bakker ve Salanova (2006) tarafından geliştirilen Eryılmaz ve Doğan (2012) tarafından uyarlanan 17 maddelik Utrecht işe bağlılık ölçeğinden faydalanılmıştır. Ölçeklerdeki sorulara verilen cevaplar 5’li Likert tarzında olup; 1- Kesinlikle katılmıyorum ve 5-Kesinlikle katılıyorum şeklinde derecelendirilmiştir. Araştırmada toplanan veriler SPSS programına yüklenmiş ve toplanan veriler üzerinde tanımlayıcı istatistikler, normal dağılıma uygunluk testi, açımlayıcı faktör analizi, bağımsız gruplar arası t testi, tek ve çift yönlü varyans analizi ile korelasyon analizi yapılmıştır.

Araştırmadan elde edilen bulgular sonucunda nepotizmle işe bağlılık arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ( $r=-0,104$ ;  $p<0,05$ ) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Aynı şekilde kronizmle işe bağlılık arasında ise zayıf ve negatif yönlü ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $r=-0,107$ ;  $p<0,05$ ). Ayrıca kronizm ile nepotizm arasında  $r=0,62$ , 1’lik bir korelasyon olduğu görülmüştür ( $p<0,01$ ). Analiz sonuçlarına göre kayırmacılık algısının artmasıyla işe bağlılık seviyesinin azaldığı ifade edilebileceğinden, çalışanların işe bağlılık düzeylerini arttırmak için yöneticilerin çalışanlarda liyakat ve adil bir çalışma ortamı algısı oluşturmaları gerekmektedir.

**Anahtar Kelimeler:** Eğitim Çalışanı, İşe Bağlılık, Kronizm, Nepotizm, Sağlık Çalışanı

## ABSTRACT

# INVESTIGATION OF THE RELATIONSHIP BETWEEN FAVORITISM AND WORK COMMITMENT IN EDUCATION AND HEALTHCARE EMPLOYEES

Master's Thesis

Preparer: Evren ALTUN

Advisor: Prof. Dr. Musa ÖZATA

2021 - (xv + 149)

Kırşehir Ahi Evran University, Graduate School Of Social Sciences

Department of Business

Jury

Prof. Dr. Musa ÖZATA

Prof. Dr. Yunus Emre ÖZTÜRK

Assoc. Prof. Dr. Emine ŞENER

The main purpose of this study is to examine the relationship between the perceptions of favoritism and the level of work commitment of education and health workers working in Kırşehir. In the study, a questionnaire was applied to a total of 530 participants, 276 of whom work at Kırşehir Ahi Evran University Training and Research Hospital, and 254 who work at public high schools in Kırşehir City Center. In data collection, Asunakutlu and Avcı (2010), Abdalla et al. (1998) and Ford and McLaughlin (1985) developed a 12-item nepotism scale; Asunakutlu and Avcı (2010) and Büte and Tekarslan (2010) Abdalla et al. (1998) and Ford and McLaughlin (1985), the 17-item chronism scale and the 17-item Utrecht work engagement scale developed by Schaufeli Bakker and Salanova (2006) and adapted by Eryılmaz and Doğan (2012) were used. The answers given to the questions in the scales are in 5-point Likert style; 1- Strongly disagree and 5-Strongly agree. The data collected in the study were loaded into the SPSS program and descriptive statistics, normal distribution fit test, exploratory factor analysis, t-test between independent groups, one-way and two-way analysis of variance and correlation analysis were performed on the collected data.

As a result of the findings obtained from the research, it was determined that there is a negative and statistically significant ( $r=-0.104$ ;  $p<0.05$ ) relationship between nepotism and work engagement. Likewise, a weak and negative, but statistically significant relationship was found between chronism and work engagement ( $r=-0.107$ ;  $p<0.05$ ). In addition, a correlation of  $r=0.621$  was observed between chronism and nepotism ( $p<0.01$ ). According to the results of the analysis, since it can be stated that the level of commitment to work decreases with the increase in the perception of favoritism, managers will need to create a perception of merit and a fair working environment in the employees in order to increase the level of commitment to the work of the employees.

**Keywords:** Commitment to Work, Cronyism, Education Employee, Health Employee, Nepotism,

## ÖN SÖZ

Bu tez çalışmasının temel amacı Kırşehir ilinde faaliyet gösteren kamuya bağlı eğitim ve sağlık kuruluşlarında görev yapan çalışanların kayırmacılık ve işe bağlılık algısına yönelik düşünce ve tutumlarını tespit etmek ve bunlar üzerinde gerekli değerlendirmeleri yapmaktır.

Kayırmacılık olgusu kamu veya özel sektörde varlığı bilinen, örgütsel unsurları etkileyen günümüzün önemli sorunlarından birisidir. Bu sorun örgütün verimliliğini olumsuz yönde etkilemekle birlikte, çalışanlarda işten ayrılma niyeti, işe bağlılıkta azalma, isteksiz çalışma gibi sonuçlar da doğurabilmektedir. Çalışma ile eğitim ve sağlık çalışanlarının kayırmacılık algıları ve işe bağlılık düzeyleri üzerine kronizm ve nepotizmin negatif yönlü etkilerinin olduğu belirlenmiştir. Çalışanlarda kayırmacılık algısının artmasıyla işe bağlılık düzeylerinin azaldığı görülmüştür. Gerek kamu gerekse özel sektör çalışanların sadakat, performans ve verimliliğini arttırmak için çeşitli kurallar ortaya koymaktadır. Bununla birlikte örgütlerin en önemli sermayesi olan insan kaynağının işiyle bütünleşebilmesi, yapmış oldukları işten mutluluk duymaları ve çalışanların adaletli bir iş ortamında bulunduğu algısı örgütün ekonomik ve stratejik politikalarına ulaşmasına katkı sağlayacaktır.

Bu çalışmanın, Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü ve İl Sağlık Müdürlüğü'ne bağlı kurumlarda görev yapan personelin kayırmacılık ve işe bağlılık algısına yönelik düşünce tutumlarını tespit etmesi, çalışanlara, yönetime ve bu konuda yapılacak çalışmalara kaynak teşkil etmesi bakımından önem taşımakta ve bu nedenle literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu çalışma ile örgütün etkinlik ve verimliliği ile çalışanların kuruma bağlılığını arttırmak için, yöneticilerde kayırmacılık olgusunun çalışanlar ve örgüt üzerindeki olumsuz etkilerinin farkındalığını oluşturmak ve yöneticilere klavuzluk etmesi hedeflenmektedir.

Yüksek Lisans öğrenimim boyunca yardım ve desteğini benden esirgemeyen, tez çalışmamın her aşamasında kıymetli bilgisini ve emeğini benimle paylaşarak sabır ve büyük özveri ile bana yol gösteren tez danışmanım ve hocam Prof. Dr. Musa ÖZATA başta olmak üzere, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi İşletme bölümünde kendilerinden eğitim alma şansına sahip olduğum tüm değerli hocalarıma sonsuz teşekkürlerimi sunarım.



Bugünlere gelebilmem için her türlü fedakarlığı gösteren her anlamda beni yüreklendiren kıymetlilerim anne ve babama, desteklerini esirgemeyen kardeşlerime sonsuz teşekkürlerimi sunarım.

Evren ALTUN

Kırşehir-2021



## İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY .....	i
BİLDİRİM.....	ii
ÖZET.....	iii
ABSTRACT .....	iv
ÖN SÖZ .....	v
İÇİNDEKİLER.....	vii
TABLolar LİSTESİ.....	xi
ŞEKİLLER LİSTESİ .....	xiv
KISALTMALAR.....	xv
<b>BİRİNCİ BÖLÜM .....</b>	<b>1</b>
<b>1.GİRİŞ.....</b>	<b>1</b>
<b>1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ .....</b>	<b>3</b>
<b>1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ .....</b>	<b>4</b>
<b>1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI.....</b>	<b>5</b>
<b>1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI.....</b>	<b>5</b>
<b>1.5. TANIMLAR.....</b>	<b>5</b>
<b>İKİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>7</b>
<b>2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE .....</b>	<b>7</b>
<b>2.1. KAYIRMACILIK (FAVORITISM).....</b>	<b>7</b>
2.1.1.Kayırmacılık İle İlgili Kavramlar .....	9
2.1.1.1. Siyasi Kayırmacılık (Patronaj).....	9
2.1.1.2. Yanaşmacılık (Klientalizm).....	10
2.1.1.3. Hizmet Kayırmacılığı .....	11
2.1.1.4. Meritokrasi.....	12
2.1.1.5. Cinsel Kayırmacılık.....	13
2.1.1.6. Pozitif Ayrımcılık.....	13
2.1.1.7. Gönül Yapma .....	14
2.1.1.8. Rüşvet .....	14
2.1.1.9. İrtikap .....	14
<b>2.2. KAYIRMACILIK TÜRLERİ .....</b>	<b>15</b>
2.2.1. Nepotizm Kavramı .....	15

2.2.1.1. Nepotizmin Nedenleri .....	16
2.2.1.2. Nepotizmin Pozitif Etkileri .....	17
2.2.1.3. Nepotizmin Negatif Etkileri .....	18
2.2.1.4. Nepotizm ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar .....	19
2.2.1.5. Nepotizm ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar .....	22
2.2.2. Kronizm Kavramı .....	24
2.2.2.1. Kronizmin Nedenleri .....	25
2.2.2.2. Kronizmin Pozitif Etkileri .....	27
2.2.2.3. Kronizmin Negatif Etkileri .....	27
2.2.2.4. Kronizmle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar .....	29
2.2.2.5. Kronizmle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar .....	32
<b>2.3. Kayırmacılığın Örgüt ve Örgüt Çalışanları Üzerindeki Etkileri .....</b>	<b>34</b>
<b>2.4. Kayırmacı Uygulamaların Önlenmesi İçin Öneriler .....</b>	<b>36</b>
<b>2.5. BÖLÜM ÖZETİ .....</b>	<b>37</b>
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>38</b>
<b>3. İŞE BAĞLILIK .....</b>	<b>38</b>
<b>3.1. İşe Bağlılık Kavramı ve Tanımı .....</b>	<b>38</b>
<b>3.2. İşe Bağlılığın Boyutları .....</b>	<b>40</b>
3.2.1. İşe istek Duyma-Dinçlik (Vigor) .....	40
3.2.2. İşe Adanma (Dedication) .....	40
3.2.3. İşe Yoğunlaşma (Absorption) .....	41
<b>3.3. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....</b>	<b>41</b>
3.3.1. Bireysel Faktörler .....	41
3.3.1.1. Kişinin Demografik Özellikleri .....	41
3.3.2. Kişinin Psikososyal Özellikleri .....	43
3.3.3. Örgütsel Faktörler .....	46
<b>3.4. İşe Bağlılık İle İlgili Yapılmış Çalışmalar .....</b>	<b>47</b>
3.4.1. İşe Bağlılık İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar .....	47
3.4.2. İşe Bağlılık İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Çalışmalar .....	50
<b>3.5. BÖLÜM ÖZETİ .....</b>	<b>52</b>
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM .....</b>	<b>53</b>
<b>4. YÖNTEM .....</b>	<b>53</b>
<b>4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ, AMACI VE ÖNEMİ .....</b>	<b>53</b>
<b>4.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ .....</b>	<b>54</b>
<b>4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI .....</b>	<b>56</b>

<b>4.4. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT BİLGİLER .....</b>	<b>56</b>
4.4.1. Normallik Dağılımı .....	57
4.4.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi .....	57
4.4.3. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi.....	58
4.4.4. Araştırmanın Hipotezleri .....	64
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM.....</b>	<b>67</b>
<b>5. BULGULAR.....</b>	<b>67</b>
<b>5.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....</b>	<b>67</b>
<b>5.2. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEK SORULARINA AİT TANIMLAYICI BULGULAR.....</b>	<b>69</b>
5.2.1. Nepotizm Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bulgular.....	69
5.2.2. Kronizm Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bulgular .....	71
5.2.3. İşe Bağlılık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bulgular .....	73
<b>5.3. Katılımcıların Nepotizm Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması .....</b>	<b>74</b>
<b>5.4. Katılımcıların Kronizm Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması .....</b>	<b>80</b>
<b>5.5. Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması .....</b>	<b>85</b>
<b>5.6. EĞİTİM VE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ NEPOTİZM, KRONİZM VE İŞE BAĞLILIK ALGISINA İLİŞKİN BULGULARIN SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI (ÇİFT YÖNLÜ VARYANS ANALİZLERİ) .....</b>	<b>90</b>
5.6.1. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması .....	90
5.6.2. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması. 92	
5.6.3. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	93
5.6.4. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	94
5.6.5. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması.....	95

5.6.6. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık alışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması .....	96
<b>5.7. Nepotizm Kronizm ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular .....</b>	<b>98</b>
<b>ALTINCI BÖLÜM .....</b>	<b>102</b>
<b>6. TARTIşMA, SONUÇ VE ÖNERİLER.....</b>	<b>102</b>
<b>6.1. TARTIşMA VE SONUÇ.....</b>	<b>102</b>
6.1.1. Kronizm ve Nepotizm Algısı ile İşe Bağlılık Algısına Ait Bulguların Tartışılması .....	108
6.1.2. Kronizm ve Nepotizm ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiye ait Bulguların Tartışılması .....	118
<b>6.2. ÖNERİLER.....</b>	<b>122</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>123</b>
<b>EKLER.....</b>	<b>143</b>
EK 1: Kayırmacılık ve İşe Bağlılık Anket Formu .....	143
EK 2: İzin Belgesi.....	147
EK 3: Etik Kurul Kararı .....	148
<b>ÖZGEçMİş .....</b>	<b>149</b>

**TABLolar LİSTESİ****Sayfa**

<b>Tablo 4.1.</b> Araştırmaya Katılanlara Ait Örneklem Sayısı.....	53
<b>Tablo 4.2.</b> Normallik Dağılımı.....	55
<b>Tablo 4.3.</b> Nepotizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	55
<b>Tablo 4.4.</b> Kronizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	56
<b>Tablo 4.5.</b> İşe Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	56
<b>Tablo 4.6.</b> Nepotizm Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans ile KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları .....	57
<b>Tablo 4.7.</b> Nepotizm Ölçeği Faktör Analizi Yükleri.....	58
<b>Tablo 4.8.</b> Kronizm Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans ile KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları.....	59
<b>Tablo 4.9.</b> Kronizm Ölçeği Faktör Analizi Yükleri.....	60
<b>Tablo 4.10.</b> İşe Bağlılık Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans ile KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları.....	61
<b>Tablo 4.11.</b> İşe Bağlılık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi Yükleri.....	62
<b>Tablo 5.1.</b> Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Ait Sosyo- Demografik Bilgiler.....	65
<b>Tablo 5.2.</b> Eğitim ve Sağlık Çalışanları Açısından Nepotizm Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	67
<b>Tablo 5.3.</b> Eğitim ve Sağlık Çalışanları Açısından Kronizm Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	69
<b>Tablo 5.4.</b> Eğitim ve Sağlık Çalışanları Açısından İşe Bağlılık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler.....	71

<b>Tablo 5.5.</b> Katılımcıların Nepotizm Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları).....	72
<b>Tablo 5.6.</b> Katılımcıların Nepotizm Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları).....	73
<b>Tablo 5.7.</b> Katılımcıların Nepotizm Algılarının Meslek Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları).....	74
<b>Tablo 5.8.</b> Katılımcıların Nepotizm Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	74
<b>Tablo 5.9.</b> Katılımcıların Nepotizm Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	75
<b>Tablo 5.10.</b> Katılımcıların Nepotizm Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	76
<b>Tablo 5.11.</b> Katılımcıların Nepotizm Algılarının Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	77
<b>Tablo 5.12.</b> Katılımcıların Kronizm Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları).....	78
<b>Tablo 5.13.</b> Katılımcıların Kronizm Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları).....	78
<b>Tablo 5.14.</b> Katılımcıların Kronizm Algılarının Meslek Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları).....	79
<b>Tablo 5.15.</b> Katılımcıların Kronizm Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	79
<b>Tablo 5.16.</b> Katılımcıların Kronizm Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	80
<b>Tablo 5.17.</b> Katılımcıların Kronizm Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	81

<b>Tablo 5.18.</b> Katılımcıların Kronizm Algılarının Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	82
<b>Tablo 5.19.</b> Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları).....	83
<b>Tablo 5.20.</b> Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları).....	83
<b>Tablo 5.21.</b> Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Meslek Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları).....	84
<b>Tablo 5.22.</b> Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	84
<b>Tablo 5.23.</b> Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	85
<b>Tablo 5.24.</b> Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	86
<b>Tablo 5.25.</b> Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	87
<b>Tablo 5.26.</b> Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Yaş Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	88
<b>Tablo 5.27.</b> Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	89
<b>Tablo 5.28.</b> Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi Sonuçları).....	90



<b>Tablo 5.29.</b> Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi).....	91
<b>Tablo 5.30.</b> Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi).....	92
<b>Tablo 5.31.</b> Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi).....	93
<b>Tablo 5.32.</b> Nepotizm Kronizm ve İşe Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları..	94
<b>Tablo 5.33.</b> Nepotizm ve Alt Boyutları ile İşe Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları.....	95
<b>Tablo 5.34.</b> Kronizm ve Alt Boyutları ile İşe Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları.....	96
<b>Tablo 5.35.</b> Hipotezlerin Kabul veya Ret Durumu.....	113

## ŞEKİLLER LİSTESİ

<b>Şekil 4.1.</b> Araştırmanın Modeli .....	51
---	----

## KISALTMALAR

Bu çalışmada kullanılmış olan kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

<b>Kısaltmalar</b>	<b>Açıklamalar</b>
<b>AFA</b>	Açımlayıcı Faktör Analizi
<b>AÖF</b>	Açık Öğretim Fakültesi
<b>MEB</b>	Milli Eğitim Bakanlığı
<b>M.Ö.</b>	Milattan Önce
<b>OECD</b>	Economic Cooperation and Development
<b>SB</b>	Sağlık Bakanlığı
<b>TDK</b>	Türk Dil Kurumu
<b>TEPAV</b>	Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı
<b>vd.</b>	Ve Diğerleri

# BİRİNCİ BÖLÜM

## 1.GİRİŞ

İnsanlık tarihi kadar eski olan kayırmacılık davranışı, tüm toplumlarda görülmekle birlikte, gelişmemiş ve az gelişmiş toplumların en büyük problemlerinden biridir. Kayırmacı davranışlar adaletsizliği çağrıştırması ve eşitlikten uzak bir tutum olması nedeni ile yasaklanmasına rağmen birçok toplum tarafından olağanlaştırılmıştır. İnsanların inançları, siyasi düşünceleri, akrabalıkları, arkadaşlık ilişkileri, etnik kökenleri, mezhepleri, sendikaları gibi birçok unsur bu durumu olağan görmelerinde etkili olmaktadır. Kişilerin daha çok kendileri gibi düşünen ve kendisini ait hissettiği toplulukla yakınlık kurma isteği, Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisi kuramında da belirttiği gibi, bireyin doğası gereği kendisini bir gruba ait hissetme ve kabul edilme ihtiyacından kaynaklanmaktadır.

Kayırmacılık; kamu veya özel hizmetlerin sunumu esnasında veya atama, tayin, terfi sürecinde liyakatin yerini, dostluk, akrabalık, hemşericilik, siyasal yandaşlık, arkadaşlık vb. yakınlıkların almasıdır. Çalışma hayatındaki ödül ve cezalandırmaların yakınlıklar gözetilerek yapılması da kayırmacılığın bir başka boyutudur. Bu yakınlıklardan eş-dost kayırma (kronizm) ve akraba kayırma (nepotizm) günümüzde daha çok görülmektedir. Toplumda torpil olarak adlandırılan kayırmacılığın, toplumun bir kesimi tarafından benimsenmesinin temelinde, kayırmacılığın öznesi olması veya beklentisi olması yatmaktadır. Toplumun çok az bir kesimi kayırmacılığı bir yolsuzluk ve ayrımcılık olarak görüp olumlu karşılamamaktadır.

Küreselleşen dünyada teknoloji ve pazar şartları değişiminin süreklilik göstermesiyle birlikte kamu ve özel sektörün öncelikli olarak liyakatli çalışanların istihdamı ile sürekliliğini sağlamak ve işlerine bağlılıklarını arttırmaları gerekmektedir. Örgütlerin en önemli sermayesinin insan olduğunun bilincine varılmış olmasıyla birlikte, çalışanların işe bağlılıklarını sağlayıp, adalet içerisinde çalıştıkları algısının oluşturulması tüm örgütler için önem arz etmektedir. İnsanlar çalışma hayatındaki uygulamaların adil olup olmadığını değerlendirmekte ve algıladıkları adaletsiz uygulamalara farklı tepkiler vermektedir. Bir örgütün başarı ve verimliliği, örgüt çalışanlarının örgütün hedeflerini içselleştirmesiyle, örgütünde adil ve eşit yaklaşımların olduğunu bilmesiyle mümkün olacaktır.

Eğitim ve sağlık sekt6ru y6neticilerinin temel g6revi, kurumlarındaki t6m kaynakları etkin bir bi7imde kullanarak kurumlarının ama7larına ulaşmasını sağlamaktır. Burada en 6nemli olan kaynağın insan kaynağı olduğu bilinciyle, 7alışanların kurumlarıyla b6t6nleşmesi ile işlerine bağlı ve istekli olmalarını sağlamaları gerekmektedir. Hizmetlerinin 7ıktısı esasında 7alışan performansına ve işe bağlılığa dayandığından, kayırmacılıktan ziyade liyakatin esas alınması gerekmektedir. Mevcut meslekler i7erisinde sağlık personeli ve 6đretmenlik en fazla etik sorumluluğu olan meslek gruplarıdır. Eğitim ve sağlık hizmetlerinin etkinliği ve verimliliği 6zerinde, işe bağlılık ile kayırmacılık algısının etkisi olduğu d6ř6n6lmektedir. Sağlık hizmetleri bir ekip işi olduğundan kayırmacı yaklaşımlar sağlık profesyonelleri arasındaki iletişime zarar verecektir. Sağlık hizmeti sunumu s6recinde kayırmacılık algısının oluşması verilen hizmetin kalitesini de etkileyecektir. Aynı şekilde 6đretmenlerin de kayırmacılığı algıladığı durumlarda etkinlik ve verimliliğinde negatif y6nde etkiler belirecektir. Bu olumsuz durumlar sonucunda eğitimin kalitesinden, toplumsal gelişme ve refaha kadar bir7ok alan etkileneceğinden 7alışanların kayırmacılık algılarının sonucunun bireysel olmasının yanında toplumsal etkilerinin de olacağı d6ř6n6lmektedir.

Bu 7alışmada eğitim ve sağlık 7alışanlarının nepotizm, kronizm ve işe bağlılık hakkındaki d6ř6nce ve tutumlarının belirlenmesi ve bu 67 olgu arasındaki ilişkinin ortaya konulması ama7lanmıştır.

7alışmanın birinci b6l6m6nde; araştırmanın problemi, amacı, 6nemi, sınırlılıkları, varsayımları ve tanımlarına yer verilmiştir. İkinci b6l6m6nde; kayırmacılık olgusu genel hatlarıyla değerlendirmeye alınmıştır. Kayırmacılık t6rleri, nedenleri, pozitif ve negatif etkileri ile yurt i7inde ve yurt dışında yapılmış araştırmalara değerinilmiştir. Kayırmacılığın neden ve sonu7ları ve kayırmacılığı 6nlemek i7in 6neriler a7ıklanmıştır. 7alışmanın 676nc6 b6l6m6nde işe bağlılık kavramının tanımı yapılmıştır. İşe bağlılık ile ilgili yaklaşımlar, işe bağlılığı etkileyen fakt6rler, işe bağlılığın boyutları, işe bağlılığın sonu7ları ve ilgili 7alışmalar yer almaktadır. D6rd6nc6 b6l6m6nde; araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilmekte ve bu bulgular tablolar halinde sunulmaktadır. Son olarak beşinci b6l6m6nde ise sonu7, tartışma ve 6neriler kısmı yer almaktadır.

## 1.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

İnsanlığın birlikte yaşamaya başladığı ilk günden günümüze kadar kayırmacı yaklaşımların varlığı bilinen bir gerçekliktir. Bu tür yaklaşımlar örgütlerin en önemli sermayesi olan insan kaynağının işe bağlılığı, örgüt başarısı ve verimliliğini olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanlarda iş hayatındaki uygulamaların adaletli olup olmadığına dair farklı yargılar oluşabilmektedir. Bu yargılar çalışanların örgüte karşı tutumlarında ve işe bağlılık seviyelerinde değişiklikler göstermesinde etkili olmaktadır. Kayırmacılık ve işe bağlılık algısı arasındaki ilişkiler eğitim ve sağlık çalışanları üzerinde incelenerek araştırmanın genel problemi; “Eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm ve nepotizm algıları ile işe bağlılık düzeyleri arasında nasıl bir ilişki bulunmaktadır?” olarak belirlenmiştir. Bununla beraber araştırmanın alt problemleri de şu şekilde belirlenmiştir:

- Eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizme yönelik düşünce ve tutumları farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizme yönelik düşünce ve tutumları farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılığa yönelik düşünce ve tutumları farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizme yönelik düşünce ve tutumları cinsiyetleri açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizme yönelik düşünce ve tutumları medeni durumları açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizme yönelik düşünce ve tutumları öğrenim düzeyleri açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizme yönelik düşünce ve tutumları unvanları açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizme yönelik düşünce ve tutumları meslekte çalışma süreleri açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizme yönelik düşünce ve tutumları cinsiyetleri açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizme yönelik düşünce ve tutumları medeni durumları açısından farklılık gösteriyor mu?

- Eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizme yönelik düşünce ve tutumları öğrenim düzeyleri açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizme yönelik düşünce ve tutumları unvanları açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizme yönelik düşünce ve tutumları meslekte çalışma süreleri açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılığa yönelik düşünce ve tutumları cinsiyetleri açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılığa yönelik düşünce ve tutumları medeni durumları açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılığa yönelik düşünce ve tutumları öğrenim düzeyleri açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılığa yönelik düşünce ve tutumları unvanları açısından farklılık gösteriyor mu?
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılığa yönelik düşünce ve tutumları meslekte çalışma süreleri açısından farklılık gösteriyor mu?

## **1.2. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ**

Bu çalışmanın temel amacı, eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm ve nepotizm algıları ile işe bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve bu kavramlar arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır.

Eğitim ve sağlık örgütlerinin sunmuş olduğu hizmetlerin yalnızca bireyi değil, toplumu da büyük ölçüde etkilemesinden dolayı yöneticilerin, çalışanlara işini benimseyip sadakat göstermesi ve örgütün verimliliğini maksimize etme konusunda gerekli çalışma ortamını sunmaları gerekmektedir. Kayırmacılık çalışanların örgütüne karşı olumlu tutum benimsemelerine neden olan bir tehdit olmakla birlikte, çalışanların performans ve işe bağlılık seviyelerinde azalmalar meydana getirecektir. Bu sebeple kronizm ve nepotizm algısı ile işe bağlılık düzeylerinin incelenmesi ve bu kavramlar arasındaki ilişkilerin incelenip ortaya konulması amacıyla yapılan bu çalışma ile yönetici ve çalışanlara öneriler sunması ve kılavuzluk etmesi bakımından önem taşımaktadır. Literatürde bu olgular arasındaki ilişkiyi farklı kamu örgütlerinde karşılaştırma yaparak inceleyen bir araştırmaya rastlanılmadığından çalışma bu yönüyle özgün bir nitelik taşımaktadır.

### 1.3. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI

Bu araştırma;

- Kırşehir Ahi Evran Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan ve çalışmaya katılmayı kabul eden personel ve Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenler ile sınırlıdır.
- Pandemi dolayısıyla sağlık çalışanlarının yoğunlukları ve nöbet değişimleri ile kendilerine ulaşmakta yaşanan zorluklar ile sınırlıdır.
- Uzaktan eğitim sistemine geçiş ile birlikte eğitim çalışanlarına ulaşmakta yaşanan zorluklar ile sınırlıdır.
- Eğitim ve sağlık çalışanlarının kayırmacılık konulu anketi doldurmalarındaki çekince ile sınırlıdır.
- Verilerin analizinde kullanılan istatistiki yöntemler ile sınırlıdır.

### 1.4. ARAŞTIRMANIN VARSAYIMLARI

Araştırmaya katkıda bulunmak adına katılım sağlayan Kırşehir İl Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı okullarda görev yapan öğretmenler ve Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi çalışanlarının veri toplama araçlarına verdikleri yanıtlarda samimi oldukları varsayılmıştır.

### 1.5. TANIMLAR

**Kayırmacılık (Favoritizm):** Türk Dil Kurumu tarafından kayırmacılık “Belli bir birey, düşünce, küme ya da uygulamayı başka biriyle karşılaştırıp, bir seçim yapılması gerektiğinde nesnel davranmaktan uzaklaşıp yan tutma durumu” biçimiyle tanımlanmaktadır (www.tdk.org.tr).

**Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm):** Kişilerin işe alımından başlayarak terfisinde, tayininde, ödüllendirilmesi ve lojmanlara yerleştirilmesi gibi birçok durumda kişilerin liyakatine, meslekteki yeterliliği ve görev süresine bakılmasından ziyade, sadece kan bağıını esas almak ve diğer örgüt çalışanlarının faydalanamayacağı ayrıcalıklardan faydalanmasıdır (Polat, 2019: 30).

**Eş-Dost Kayırmacılığı (Kronizm):** Atama ve yönetim gücünü elinde bulunduran idarecinin ahbaplık ilişkisi içinde bulunduğu yakınlarının eğitim, başarı ve niteliklerini gözetmeksizin istihdamından görevde yükselmesine kadar çoğu durumda diğer çalışanlara göre kayırmasıdır (Drew ve diğerleri 2012: 2).

**İşe Bağlılık:** Kişilerin yapmış oldukları işlere olumlu yaklaşma halleri, görmekte olduğu işlerden haz almaları, işini kabullenip bağlanmaları ve bu bağlılık nedeniyle işlerinde enerjik ve mutlu olmalarıdır (İnce ve Gül, 2015: 10).

**Liyakat:** Kişinin kıymetli olduğu bölüm veya alandaki becerisinden kaynaklanan liyakat, bu beceriye yatkınlık anlamı taşımaktadır (Hobbes, 2010: 80).





## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Çalışmanın bu bölümünde kayırmacılık kavramına ilişkin literatürde yapılan çalışmalardan hareketle, konunun kavramsal çerçevesi çizilecektir. Konuya başlarken kayırmacılığın tanımlaması yapılarak çalışmanın ana hatları belirginleştirilecektir. Daha sonra, kayırmacılık türlerinin tanımlaması yapılacaktır. Ardından, kayırmacılık türlerinden nepotizm ve kronizm hakkında ayrıntılı bilgiler sunulacaktır. Son olarak ise nepotizm ve kronizm ile ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara ilişkin bilgiler verilecektir.

#### 2.1. KAYIRMACILIK (FAVORITISM)

Günümüzde çok sık karşılaşılan, konuşulan ve tartışmalara konu olan kayırmacılık olgusu, toplumumuza ve günümüze özgü bir olgu olmayıp, uzun bir geçmişe dayandığı araştırmacılar tarafından sıklıkla dile getirilmektedir. Kayırmacı yaklaşımın M.Ö. 4000 yıllarında Sümerler'e kadar dayanmakta olduğuna kaynaklık eden, İstanbul'da arkeoloji müzesinde sergilenen bir tablette durum şu şekilde anlatılmaktadır (Tepav, 2006: 33; Albayrak, 2005: 53);

“Sümer Okul Günleri adını taşıyan bu tablette okulunda başarısız bir öğrenciden bahsediliyor. Bu öğrencinin ailesi de çocuklarının derslerinde başarılı olmasını istiyorlar. Bu amaçla öğretmeni evlerine davet ediyorlar, öğretmeni yedirip içiriyor hatta türlü hediyeler de veriyorlar. Bütün gecenin bu şekilde geçtiği yazılı tablette. Sonra ne mi oluyor? sorusunun cevabı tabletin devamında veriliyor ve başarısız öğrenci birden sınıfın en başarılı öğrencisi oluveriyor. Sınıfın şefi yani başkanı yapılıyor.”

Tarihsel süreç içerisinde her dönemde varlığı görülebilen kayırmacı yaklaşımlar, M.Ö. 3700 yıllarında, tüccarlara Asur Kralı Warşama'ya armağan vermek suretiyle izin vesikası niteliğinde tabletler verilmesi, kayırmacılığın bu dönemlerde de varlığını göstermektedir (Çarıkçı ve Arslan, 2010: 27). Yüzyıllardır süregelen kayırmacı yaklaşım, 1828 yılında General Jackson'ın cumhurbaşkanlığı seçimlerini kazanmasının ardından, kamuya usulsüz memur alımı yapması neticesinde siyaset ve yönetim literatürüne ilk kez girmiştir (Tortop, 1994: 48).

“Kayırmacılık” kavramı Cambridge Sözlüğünde (2017); iltimas, adam kayırmacılık, biçiminde ifade edilmektedir. Köken olarak Arapça bir kelime olan iltimas sıklıkla kayırmacılıkla eş anlamda kullanılmaktadır. İltimas köken olarak doğru olmayan bir şekilde

kanun ve kaidelere itaat etmeyerek koruyup kollama veya destek olmak olarak da ifade edilmektedir (Aktan, 2001: 57; Özsemerci, 2002: 20; Büte, 2011: 385). Oxford Sözlüğünde ise kayırmacılık, bireyin veya bir zümrenin menfaati adına hakkaniyetsiz bir biçimde seçim yapmak olarak tanımlanmıştır. Erdem (2010: 1) Kayırmacılığı “Bireyin veya bir topluluğun menfaat elde etmesine yönelik doğruluktan eşitlikten ayrılma yönelimidir” şeklinde tanımlamıştır.

Türk Dil Kurumu Sözlüğü’nde yer alan tanımıyla kayırmacılık; “Belli bir birey, küme, düşünce ya da uygulamayı, bir başkasıyla karşılaştırıp aralarında bir seçim yapmak gerektiğinde nesnellikten uzaklaşıp yan tutma” şeklindedir. Kayırmacılık kavramının anlam bakımından çeşitlilik göstermesinin sebebi, farklı disiplin araştırmacılarının bu konuyu incelemesinden kaynaklanmaktadır. Her bir disiplin kendi alanına göre yorumladığından kayırmacılık tanımlarının azımsanmayacak düzeyde olduğunu görebilmekteyiz (İlhan ve Erdem, 2010: 136).

Günümüzde kayırmacılık olgusu toplumun bir kesiminde artık kanıksanmış, içselleştirilmiş bir durum haline geldiği görülse de liyakat, hakkaniyet, eşitlik gibi kavramların sık sık konuşulan ve münazara edilen kavramlar olduğu da kabul edilebilecek bir gerçektir. Kayırmacılığın özellikle kamuda olduğu görüşü egemen olsa da, özel sektörde de bu uygulamaların var olduğu bilinmektedir. Gerek kamu gerekse özel sektör çalışanları üstlerinin liyakat, eşitlik gibi kavramları önemsememesinden dolayı tenkit ve çatışmaların ortasında kalmışlardır. Kamu veya özel sektör örgütlerindeki çalışanların kimisine imtiyazlı davranılmasının, maddi çıkardan çok ruhsal-tinsel değerlerden kaynaklandığı da söylenebilir. Bu durum maddi çıkarı olmayan dayanışma içerikli bir kayırmacılığa neden olmaktadır (Berkman, 2009: 345).

Kamu ve özel sektör örgütlerinde her çalışanın zihninde yaptığı işin ve emeğinin karşılığını almada hakkaniyetli olunması ve çoğu çalışanda ise kendini geliştirip terfi etmede eşitlik ilkesinin gözetilmesi isteği yatmaktadır. Çalışanın, emeğinin karşılığını adaletli bir biçimde alamama ve kendisinden nitelik olarak daha eksik bir üste bağlı çalışma kanısı, memnuniyetsizlik ve kayırmacılık kanılarının ortaya çıkmasına neden olmaktadır. Eşitsizliğin algılandığı böyle ortamlarda, çalışanlar adaletin olmadığı bir işyerinde çalıştıkları fikrine kapılmaktadırlar. Böylesi bir çalışma ortamı çalışanların işletmeye olan itimadını ve işe bağlılığını sarsmakta ve iş görenin verimini olumsuz etkilemektedir (Büte, 2011: 383).

Kayırmacılık diğerk bir ifade ile iltimas, torpil, dayı-amca, tolerans, referans, adamı olmak, yeğen gibi kavramlar insanlar tarafından resmi örgütler ile ilişkili olarak görünüyorsa da, özel sektör ve aile işletmelerinde de sık görülen bir uygulama olarak meydana gelebilmektedir. Kayırmacı yaklaşımlar ile sosyal yaşamın tüm alanlarında karşılaşabilmek mümkündür. “Akrabalık, arkadaş-eş dost çevresi, okul/asker arkadaşlığı, meslektaşlık, aynı mezhepten olma, aynı tarıkata üye olma, kirvelik, aynı köyden/topraktan olma (hemşehricilik), komşuluk, aynı mahalleden olma, aynı sendika/derneğe üye olma vb. ait olduğu topluluk içerisinde bulunmaktan doğan sadakat, bireyin tüm hayatında, siyasi ve iktisadi ilişkilerinde bürokratik ve resmi veya özel kuruluşlar içerisindeki tüm ilişkilerinde kayırmacı tutumlara dayanak sağlamaktadır” (Özkanan ve Erdem, 2014: 180).

### **2.1.1.Kayırmacılık İle İlgili Kavramlar**

Bu kısımda kayırmacılık konusunun daha iyi anlaşılması için kayırmacılık ile ilgili literatürde çeşitli anlamlar yüklenen kavram ve terimler tanımlanacak bu terimler hakkında kısa bilgiler verilecektir.

#### **2.1.1.1. Siyasi Kayırmacılık (Patronaj)**

Etimolojik olarak Fransızca menşeilili olan patronaj kelimesi, siyasi erk tarafından “korunup-kullanma ve desteklenme” anlamını taşımaktadır (Karakaş ve Çak, 2007: 74). Kamuya personel alımında ve kamuda üst düzey kadrolara terfi veya atamalarda siyasetçi ve parti ilişkilerinin referans alınması ve bu siyasi ilişkilerin ana sebep olması anlamını taşıyan patronaj kavramı, siyasi literatürde “siyasi kayırmacılık” ve “partizanlık” olarak da adlandırılmaktadır (Özsemerci, 2002: 30). İktidarı devralan siyasi gücün kendi ideolojisi ve partisine yakın olup destekleyen siyasal yandaşlarını “üst düzey bürokrat” kadrolarına atamak olarak da tanımlanabilir (Köprü, 2007: 70). Patronaj pratikte yalnızca iktidar değişimleriyle “üst düzey bürokratları” tayin etmek değil iktidarın ideolojisine uymayan ve siyasal olarak desteklemeyenleri görevden almaları ve daha düşük konumdaki kritik kadrolara ataması ile de meydana gelir (Büte, 2011: 385). Patronajın temelinde, iktidarı elinde bulunduran siyasi erkin geleceğini devam ettirebilme, iktidarının sürekliliğini sağlayabilme adına, siyasal yandaşları ile karşılıklı menfaat ilişkisi (Wenner, 2015: 235) ve birbirlerine tabi oldukları sezilen hakkaniyetsiz, şahsi ve dikey bağlar vardır (Hodder, 2015: 166). Siyasilerin seçim öncesi kendilerini desteklemeleri adına siyasal yandaşlarına, devlet imkanlarını vadederek seçim sonrası iktidara geldikleri zaman bu imkanlardan

yararlandırması ve karşılıklı bir çıkar ilişkisi olan patronaj (Bearfield, 2009: 64), kamu kaynaklarını ve karlı ihaleleri siyasal yandaşları çıkarına tercihte bulunmaları eğilimidir (Korkmaz ve diğerleri, 2001: 22).

Patronaj uygulamalarının modern toplumlarda, az gelişmiş toplumlara oranla daha az görülmesinin nedeni, modern toplumların töre dini kurallar, gibi geleneksel kurallar yerine kanunların üstünlüğüne inanmaları ve kuvvetini bu kanunlardan almalarıdır (Kurtoğlu, 2012: 145). Bu bağlamda siyasal kayırmacılık, politik bir hastalık olarak vasıflandırılıp (Aktan, 2001: 26), nepotist ve kronist yaklaşımlarda hissi nedenler mevcutken, patronajda siyasal ilişkilerle geniş kitlelerle ilişkileri pekiştirip siyasal destek sağlama amacı bulunmaktadır (Sunar, 2008: 132).

Temelinde liyakati ve eşitliği içerisinde barındırmayan patronaj uygulamaları az gelişmiş ülkelerin çoğunda olduğu gibi ülkemizde de sık karşılaşılan bir durumdur. Bu durum toplumda eşitsizlik, liyakatsizlik algısını oluşturduğu için yurttaşın devletine ve demokrasiye olan itimadını sarsacak, zaten kıt olan devlet kaynaklarının tüketilmesinde etkili olacak ve önceliğin kamu yararı değil de siyasal yandaşa yarar olarak görülmesinden iktidarını kaybetmesine ve devletin zarar görmesine neden olacaktır (Memişoğlu ve Durgun, 2010: 41).

### **2.1.1.2. Yanaşmacılık (Klientalizm)**

Patronaj ile benzer anlamda kullanılan yanaşmacılık (klientalizm) kavramının kökeni, eski Roma döneminde sosyo-ekonomik durumu iyi olmayan bir bireyin koruma altına alınıp bunun bir karşılığı olarak hizmet görme ilişkisi ile bağlılıklarını belirten “client” (yanaşma, sığıntı) kelimesinden türetilmiştir (Elbek, 2013:45; Çalık, 2016: 14). Yanaşma/sığıntı anlamına gelen “Client” kelimesi İngilizce sözlükte müşteri anlamına karşılık gelmektedir (Oxford, 2021: 13). Başlangıç olarak kırsal kesimlerdeki ilişki hiyerarşisi için kullanılan klientalizm kavramı zamanla siyaset literatüründe “müşteri-patron” şekliyle yer almıştır (Çuhadar, 2017: 684). Keefer (2007: 806) klientalizmin “patron-müşteri” ilişkisi, Hagene (2015: 142) ise komisyoncu anlamına gelebilecek düzeyde ilişkili olduğunu belirtmişlerdir. Açıklanan tanımlamalardan politikacıların patron, yurttaşın ise müşteri olarak konumlandırıldığı görülmektedir.

Klientalizm, siyasetçinin yurttaşa nakdi veya ayni yardımda bulunarak siyasi desteğini istemesi biçiminde tanımlanabilir (Demir, 2013: 32). İktidarı elinde bulunduran siyasi erkin iktidarının devamlılığını sağlamak ve pekiştirmek adına, seçim zamanı siyasi destek sağlamak için kamu kaynaklarının oy çekme amacıyla yurttaşa sunulması ve adalet anlayışına zıt bir olgudur (Roniger, 2004: 354).

Adaletsiz ve liyakatsizliği andıran klientalizm kavramı sektör ayrımı yapılmaksızın her yerde ve her toplumda rastlanılan siyasi bir sorun olmakla birlikte Aydın (2019: 24) klientalizmin tarihsel olarak akışını şu cümlelerle ifade etmektedir;

“Kayırmacılık bağlamında da ele alınan klientalizm Orta Çağ Avrupası’nda lordlar ve feodal beylerle köylüler arasındaki veya antik Roma’da vatandaşlar uşaklarının arasındaki ilişkilerde örneğini bulan kendisini ifade eden bir tanımlamadır. Modern devletlerin ortaya çıkmasıyla birlikte, yani 19. Yüzyılın sonundan itibaren, patron-yanaşma ilişkileri iki farklı şekle dönüştürülmüştür. Bir yandan her rejimin kurumları içindeki farklı gruplar çeşitli yöntemlerle ele geçirilmekte ve siyasi alanda etkileri yönetilmektedir. Öte yandan, toplumsal gruplar birer müşteri gibi ele alınmakta ve her ne kadar demokratik bir zorunluluk gibi gözükse de kurumların verimliliğinin önündeki engeller olarak farz edilmekte ve bu yüzden yönetimin işlerine karışılmayacak birkaç sus payı verilmektedir.”

Siyasal gücü elinde bulunduran iktidarın, ilerleyen süreçlerdeki seçimleri yeniden kazanmak adına kamu kaynaklarını oy aldığı bölgede oylarını arttırmak için kullanması olarak tanımlanan klientalizmde kamu kaynaklarının ve maddi kaynaklarının kötüye kullanıldığı görülmektedir (Aydın, 2015: 75). Kendilerine oy vermeyen diğer yurttaş ve bölgelere ise kamu kaynaklarının kullanımını bir ceza olarak sunmaktadır. Bu anlamda bir bakıma rüşvet ilişkisi olarak değerlendirilebilen klientalizm, alan yazında rüşvetten ayrı olarak değerlendirilmektedir. Değerlendirmeye esas olan durum rüşvetin tek seferlik bir ilişki olması ve klientalizmin ise uzun vadeli bir siyasi ilişki ve uzun süreli al-ver çıkar ilişkisi olması durumudur (Allen, 2015: 75). Kamu kaynaklarının bir seçim yatırımı olarak görülmesi ve karşılıklı çıkar ilişkisine dayanan klientalizm vatandaş itaat etme, boyun eğme, minnet etme, muhtaç olma gibi durumlarda bırakarak seçmenler arasında ayrımcı bir durum yaratıp kimilerini yoksullukla kimilerini ise varlıkla seçime zorlamaktır (Meydan ve diğerleri 2015: 7).

### **2.1.1.3. Hizmet Kayırmacılığı**

Hizmet kayırmacılığı, politikacıların genel ve/veya yerel seçim dönemlerinde iktidarının sürekliliğini sağlayıp yeniden iktidar olabilmek adına kamu kaynaklarını oy aldıkları bölgelere yönlendirerek seçim kazanma uğruna bütçenin yağmalanmasıdır (Köprü, 2007: 71).

Başka bir tanımla hizmet kayırmacılığı, belli bir hedefe ulaşabilmek gayesiyle kişisel oyların alış-verişi olarak tanımlanan “Logrolling”ın yani oy tüccarlığının bir türüdür (Carvalho, 2006: 869). Siyasi nedenler neticesinde ağ haline gelen hizmet kayırmacılığı, parlamentarizmin işleyişinde mühim bir mekanizmadır. Vatandaşın kendisini temsil etmesi amacıyla siyasetçiye oy vermesi ve seçilen siyasetçinin de kendisi veya yakınlarına minnettarlığını onlara kazanımlar sağlamalı, bunu yapmaması halinde ise yeniden seçilememesi riskiyle karşılaşabilmesidir (Mendras, 2009: 34).

Hizmet kayırmacılığında iktidardaki siyasi partinin dilediği tarzda harcamalar yapabilmesine imkan veren “örtülü ödenek” harcama kalemi sayesinde siyasetçi istediği gibi harcama yapabilmekte ve hiçbir denetime tabii tutulmamaktadır (Yıldırım, 2013: 354-380). Hizmet kayırmacılığı siyasetçi ve iş adamları ile ilişkilerinde de görülmektedir. İktidara gelen partinin kendisini destekleyen şirket ve holdinglere yepyeni imkanlar vermesi mümkün olmaktadır, destek verdikleri partinin seçimi kaybetmeleriyle şirket ve holdinglerin zor duruma düşebilmesi de mümkün olabilmektedir (Şahin, 2004: 13). Böylesi bir yozlaşmayla iktidardaki partilerin kamunun zaten kıt olan kaynaklarını seçtikleri bölgelere yönlendirmeleri (Özsemerci, 2002: 30), üstelik bu kayırmacılığın ve iktidara yakın siyasal yandaşlığın, yerel seviyedeki kalkınmaların değişiklik göstermesinde de etkin olduğu görülebilmektedir (Luca, 2015: 1518). Yapılan denetlenmeyen harcamalar (örtülü ödenek) ve kendilerine oy vermeyenleri bir cezalandırma yöntemi olarak hizmetten mahrum bırakmak bir yolsuzluk olarak görülmektedir. Bu yolsuzluk, yozlaşma hukuki açıdan bir suç teşkil etmemesine rağmen yapılan hizmet kayırmacılığı yurttaşın kamuya ve devlete olan itimadını sarsacak (Turgut, 2007: 8), yurttaşlarda eşitsizlik algısı yaratacak ve kamu kaynaklarının israfına neden olacaktır (Meriç ve Erdem, 2013: 467).

#### **2.1.1.4.Meritokrasi**

Meritokrasi, kökenine bakıldığında iki farklı dilde iki farklı kelimenin türetilmesiyle oluşmuş bir kelimedir. Kelimenin türetilişi değer, hüner ve marifet anlamı taşıyan Latince “Meritum” ile Yunanca’daki erk, kuvvet ve yönetme anlamındaki “Krotas” veya “Krati” kelimelerinin birleşmesiyle olmuştur. Meritokrasi (liyakat) kelime olarak 1958 yılında sosyolog Michael Young’un yergi türündeki kitabı “Meritokrasinin Yükselişi- The Rise of the Meritocracy, 1870-2033” ile literatürde kendine ilk defa yer bulmuştur (Fettahlıoğlu ve Demir 2014: 177). Terim bağlamında meritokrasi, düşünsel bakımdan donanımlı, kudretli

bir küme ve bu kümede yer alanların kamuda önemli mevkilere gelebilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Halisçelik ve diğerleri 2008: 77).

Siyasal kayırmacılık, akraba kayırmacılığı, eş-dost kayırmacılığı gibi birçok kayırmacı uygulamaların negatif etkilerinin görülmesi sonucunda liyakat sistemi ortaya çıkmıştır. Bu sistem, Prusya Kralı Frederick'in 1742 yılında kamuda istihdamın koşulu olarak giriş sınav başarısı ve öğrenim olarak hukuk eğitimi almayı şart koşturmuştur (Canman, 1995:61). Eşitlik, hakkaniyet, erdem, beceri, etik, donanım, ehil, kalifiye gibi kavramların toplumlarda görülebilmesinin önünü açabilmek, kayırmacılık gibi ahlaki ve etik sorunların çözümüne katkı sağlayabilmek için ülkelerin etkin bir liyakat yöntemini hayata geçirip uygulamaları gerekmektedir (Yıldırım, 2013: 354).

#### **2.1.1.5. Cinsel Kayırmacılık**

Cinsel kayırmacılık sanayi devrimi ile başlayıp kadınların iş yaşamına girmesiyle ortaya çıkan bir kavram olup, yaşanan toplumda kadın-erkek eşitsizliğinin meydana getirdiği problemlerdir (Tengilimoğlu ve Tahtasakal, 2004: 35). Ast-üst hiyerarşisinde, üstün astıyla olan cinsel veya duygusal ilişkileri münasebetiyle ilişki içerisinde bulunduğu astını kayırıp koruyup kollaması, diğer personele göstermediği imtiyazları ilişki yaşadığı kişiye sağlaması ile ortaya çıkan bir durumdur. Üstün kadın veya erkek olmasına karşılık olarak ilişki yaşadığı gerek kadın gerekse erkeğe ayrıcalıklı davranılması cinsiyet eşitsizliğine neden olmaktadır (Sheridan, 2007: 378).

İşyerinde görülen cinsel kayırmacılığın diğer çalışanlar açısından kadınların cinsel obje olarak algılanmalarına neden olması sebebiyle kadınları rahatsız eden bir çalışma ortamı yaratır. Bu durumun görüldüğü işyerlerinde çalışma barışı bozulmakta, çalışanların motivasyonları düşmekte, verimlilik azalmakta ve işletmeler zarar görmektedir (Best, 2009:16). Cinsel tacizin öğelerinden olan cinsel kayırmacılık, cinsel istismarı önlemekle yükümlü yöneticilerin işlerini zorlaştırmaktadır (Sheridan, 2007: 379).

#### **2.1.1.6. Pozitif Ayrımcılık**

TDK pozitif ayrımcılığı, "Toplumdaki diğer kişiler ile eşit koşullarda yaşamadığı düşünülen belli gruplara çeşitli ayrıcalıklar tanıyarak onları destekleme" şeklinde tanımlamıştır (www.tdk.org.tr). Temelinde yaşlılar, engelliler, kadınlar gibi eşit yaşam koşullarına sahip olması gerektiği düşünülen bireyleri anayasanın eşitlik ilkesini kapsamında, koruyup kollamak amaçlanmaktadır. Bu kişilere sağlanan faydayı dikkate

almayıp sadece sonuç gözetildiğinde kayırmacılığın yarattığı olumsuz sonuçlar gibi eşitlik ve hakkaniyet prensibine zıt olduğu görülecektir. Kişiler arasındaki bu pozitif ayrımın hangi ilkelere hangi kriterlere dayanılarak yapılacağına sorgulanması ayrıma sebebiyet verecek ve kutuplaşmalara neden olacaktır (Meriç, 2012: 28).

#### **2.1.1.7. Gönül Yapma**

Kamuda yozlaşmanın bir türü olan gönül yapma, politikacıların özellikle yerel yönetim siyasetçilerinin, seçimleri kazanabilmek ve kazandıktan sonrada bu oyları muhafaza edebilmek adına kendilerine destek veren çıkar gruplarının taleplerini karşılamak ve kamunun olanaklarından onlara imtiyaz sağlamaktır. Bu imtiyazlar kurum, dernek ya da vakıflar üzerinden yapılmakta veya sosyal yardım biçiminde sunulmaktadır. Gönül yapmayı patronaj ve siyasal kayırmacılıktan ayıran fark, menfaat sağlanan yandaş gruplarının kamu imkanlarından daha çok faydalandırılması ve faydalandırmayı aracı vakıf ile kurumlar üzerinden yapmasıdır (Yıldırım, 2013: 354).

#### **2.1.1.8. Rüşvet**

Dünya genelinde ve Türkiye’de TDK’da rüşvet, “Yaptırılmak istenen bir işte yasa dışı kolaylık ve çabukluk sağlanması için bir kimseye mal veya para olarak sağlanan çıkar” olarak tanımlanmıştır (www.tdk.org.tr). Türk Ceza Kanunu’na göre de suç teşkil eden rüşvet kavramı, toplum tarafından kendilerine bir ayrıcalık edinme amacıyla kullanılmış ve zamanla bunu kanıksayarak normal bir durum olarak nitelendirmiştir. Kavram ve içerik olarak kötü bir durum olduğu bilinmesine rağmen toplum rüşveti bir kolaylık olarak görmektedir (Aksop, 2012: 54). Dünya ve Türkiye’de yaygın olarak görülen yolsuzluk türlerinin başında gelen rüşvet kavramı, kamu işlemlerinde kendisine tanınan imtiyaza karşılık alınıp verilen bedel işlemidir.

#### **2.1.1.9. İrtikap**

Madden ve manen hukuk dışı bir uygulama olan irtikap, kamu görevini ifa eden bir görevliyle yakın ilişkiler sebebiyle, kamu görevlisinin, mevki ve konumunu bu ilişki neticesinde, görevini kötüye kullanarak karşı tarafa menfaat sağlayan, “görevi kötüye kullanma” suçunun hususi olarak tertip edilen bir türüdür. İrtikap’ın sözlük anlamına bakıldığında “Kötü bir iş yapma, kötülük etme, suç işleme, günah işleme” anlamlarına geldiği görülmektedir. Burada kamu görevlisi tarafından yasal olmayan bir ücreti vatandaştan istemesi söz konusudur. İstenen bu bedel ile vatandaşın işini zaten yapmakla



mükellef olan kamu görevlisinin görevini kötüye kullanmasıyla suç işlediği ve rüşvet suçu gündeme gelmektedir. Rüşvet ve irtikap arasındaki farkın da bedelin kamu görevlisi tarafından istenmesinin olduğu görülmektedir (Tezcan ve diğerleri, 2006: 128).

## **2.2. KAYIRMACILIK TÜRLERİ**

Kayırmacılık türlerinin, literatür ve ilgili araştırmalar incelendiğinde kayırılan ile kayıranın yakınlık ilişkisi bakımından boyutlandırıldığı görülmektedir. Bu yakınlık derecesinin kimi zaman akrabalık, kimi zaman arkadaşlık dostluk ve kimi zaman ise aynı siyasi görüşe sahip olmaları neticesinde kayırmacılık kavramının çeşitlendirildiği anlaşılmaktadır. Bu bölümde kayırmacılık türlerine yer verilecek, özellikle adam kayırmacılığının alt boyutları olan nepotizm ve kronizm kavramları daha detaylı bir şekilde ele alınacaktır.

### **2.2.1. Nepotizm Kavramı**

Adam kayırmacılığının alt boyutlarından olan “nepotizm” kavramı etimolojik olarak erkek yeğen anlamı taşıyan Latince “nepos” sözcüğüne “ism” son eki eklenerek oluşturulmuştur (Bellow, 2010: 132). Araştırmacılar bu kavramın Rönesans Dönemi’nde Hristiyan din adamlarının akrabalık ilişkileri bulunduğu yakınlarını liyakat, beceri ve yetenek gözetilmeksizin sadece kan bağından dolayı önemli kademelere yerleştirmeleriyle başladığını aktarmaktadırlar (Abdalla ve diğerleri 1998: 555; Ciulla 2005: 155; İyışleroğlu 2006: 43; Araslı ve Tümer 2008: 1238).

Nepotizm ile kayırmacılık kavramları günümüzde her ne kadar birbirinin yerine kullanılıyor olsa da her iki kavramın eş anlamlı olarak kullanılamayacağı, nepotizmin kayırmacılığın bir alt türü olduğu ve kan bağından dolayı kayırma anlamı taşıdığından; eş-dost, siyasi, dini vb. kayırmacılık türlerini karşılamayacağı söylenebilir (Aközer, 2003: 16-17). Adama göre iş bulma tabiri, nepotizme uyarlanarak akrabaya ve kan bağı olan yakınına istihdam yaratma şeklinde ifade edilmektedir. Bu da makam mevkii sahibi bir kayıranın kendi aile fertleri ve akrabalarını liyakat, beceri ve niteliklerine bakmadan onlara menfaat sağlamak amacıyla vazife ve yetkisini kötüye kullanmak olarak ifade edilmektedir (Boadi, 2000: 199).

Ayrıca nepotizm sadece istihdam yaratmak değil, akrabalık ilişkisi bulunan bireylerin çalıştığı örgütte terfilerle, ödüllerle, tayin, lojman bulma vb. birçok faaliyette kayırılmasıdır. Uygulanan bu kayırmacı yaklaşım ile örgüt içerisindeki çalışanlar ile kayıran arasındaki

ilişkiler zarar görmekte ve çalışanların örgüt ile işe olan bağlılığı azalmaktadır (Kwayke ve diğerleri, 2010: 3510).

Nepotizmle sadece gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde değil, nadiren de olsa gelişmiş ülkelerde aile şirketlerinde karşılaşıldığını, buna istinaden gelişmiş ülkelere olan beyin göçünün nedeninin gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde çok sık görülen bu kayırmacı uygulamalar olduğu görülebilmektedir (Özkanan ve Erdem, 2014: 188). Kan bağından dolayı menfaat elde etmek olarak tanımlanan nepotizm, varlığıyla yıllardan beri kabul gören bir kavram olup, bu kavramın yakın tarihe kadar araştırmacıların ilgisini çekmediği anlaşılmaktadır (Polat, 2012: 4).

### **2.2.1.1. Nepotizmin Nedenleri**

Genellikle aile şirketlerinde tercih edilen nepotizm, kamuya da mevki sahibi bir kayıran tarafından kan bağı olan bir yakınına alıp, terfisinde ödüllendirilmesine kadar kullanan ve bunun neticesinde eşitlik, ehliyet gibi kavramları görmezden gelen etik olmayan bir metottur (Çivilidağ ve Şekercioğlu, 2016: 6). Kamuya personel temininden, tayinine, terfisine kadar ve diğer kollamacı yaklaşımların temelinde gücü elinde bulunduran kayıranın çevresinden itibar görmesi yatmaktadır. Gücü elinde bulunduran ve bir yolsuzluk örneği sergileyip kayıran birey her ne kadar bu durumu erdemli bir davranış olarak görse de koruyup kollamadığı durumda içinde bulunduğu akraba çevresinden dışlanacağını bilmektedir (Korkmaz, 2001: 22).

Nepotist uygulamalar gelişmiş ülkeler dışında neredeyse tüm ülkelerde görülmektedir (Özsemerci, 2003: 78). Liyakat, hakkaniyet eşitlik gibi olumlu durumların olmadığı, kurumsallaşmayı başaramamış az gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde kayırmacılık, torpil, iltimas, ayrımcılık gibi olumsuz kavramlar görülecektir (Ören, 2007: 37). Bu tür kayırmacı yaklaşımların varlığı ise toplumun güven duygusuna zarar verdiği için beyin göçünden ekonomik refahlığa kadar devletin ve toplumların gelişimine mani olacağı anlaşılabilmektedir (Keleş, 2011: 11).

Şeffaf ve eşit olma prensiplerinin işe adam almada ve çalışanın görevde yükselme işlemlerinde ihlal edilmesi ve bu durumları önleyen yasal bir düzenlemenin olmaması, olsa bile riayet edilmemesi nepotizmin temel nedeni olarak belirtilmektedir (İyiışleroğlu, 2006: 48).

Kamuya göre daha fazla nepotist yaklaşımların görüldüğü aile şirketleri bakımından bu yaklaşım çeşitli sebeplerden dolayı kayda değer bir izlem olarak görülmektedir. Bu izlemlerin bazıları şöyle sıralanabilir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 48);

- İşletmede kan bağı olan yakınlarının güç yitimini önlemede etkisi olması
- Servetin çoğunu öz sermayeden telafi fikri
- İş kavrama zamanının çabukluğu
- İşgücü devir hızı düşüklüğü
- İşletmeye bağlılık

Aile şirketlerinde kan bağından olmayan çalışanlara itimat eksikliği nepotist yaklaşımı doğuran nedenlerdendir. Şirket bilgilerinin dışarıya aktarılmasından duyulan endişe bu güven eksikliğini ortaya çıkarmaktadır (Dökümbilek, 2010: 57). Kan bağı olmayan çalışanlara güvensizlik, nepotizmin ana sebeplerindendir.

#### **2.2.1.2. Nepotizmin Pozitif Etkileri**

Aile şirketlerinde akrabalık ilişkisiyle çalışanların işini değiştirip başka şirketlerde çalışma isteğinin olmaması ve bu nedenle de işletmenin devamlılığının sağlanmasının istenmesi nepotist uygulamaların pozitif bir sonucu olarak görülmektedir (Büte, 2011: 383). Nepotist yaklaşımdan methiye ile söz eden yazar Bellow (2003) “Nepotizme Övgü” adlı eserinde nepotist uygulamaların bir nizam içerisinde uygulandığı zaman şirketin kurumsallaşması için faydalı olabileceğini, lakin bu uygulamaların olumsuz sonuçlanmasında nepotizmi itham etmenin güç olacağını belirtmektedir. Nepotizmin kamudaki negatif etkilerinden bahseden araştırmaların var olmasına rağmen, aile şirketlerinde akraba veya hısım olarak nitelendirilen çalışanların, işletmeyi sahiplenmeleri ve kendi işi gibi görüp daha azimli çalışmaları gibi olumlu sonuçlarının varlığını gösteren birçok araştırma da yer almaktadır (Karahana, Yılmaz, 2014: 27). Bu azimli çalışmaların akrabalık bağlarını güçlendirdiği ve iş görene duyulan itimadı daha fazla arttırdığı öne sürülmektedir (Abdalla, Maghrabi, 1994: 61).

Bazı araştırmacılar nepotist yaklaşımların pozitif etkilerini tüm örgütler için şu şekilde belirtmektedirler (Turhan, 2016: 106; Karataş, 2013: 19; Ansari, 2015: 510; Savaş, 2015: 12; Demaj, 2012: 39; Hudson, Gonzalez-Gomez ve Claasen, 2017: 486):

- Nepotist yaklaşım, kan bağı ilişkisi bulunan çalışanların işletmeye ve yaptığı işe

sadık oluşunu sağlamaktadır.

- Kan bağı ile ilişkileri ile birlikte çalışmak işyeri ortamının daha huzurlu ve güvenilir bir ortam olmasını sağlamaktadır.
- Nepotist uygulamayla iş verilen çalışanların işletmeyi sahiplenmelerinden dolayı olası bir kriz anında bu çalışanlar diğer çalışanlara oranla daha fedakâr çalışmaktadır.
- Akrabalık ilişkisi ile işe alınan çalışanların daha azimli ve verimli olacağı belirtilmektedir.
- Nepotist yaklaşımlar ile iş gören devir hızında azalma olacağı ve bunun önemli bir strateji olduğu da belirtilmektedir.

### **2.2.1.3. Nepotizmin Negatif Etkileri**

Gerek kamu gerekse özel sektör iş görenlerinin içinde bulunduğu örgütü tüm yönleriyle benimseyip içselleştirmesi ve kendisini örgüte ait hissetmesi gerekmektedir (Muthuveloo ve Rose, 2005: 1081). Nepotist uygulamaların, tüm çalışma ortamlarında hakkaniyetsiz uygulamalar sebebiyle çalışanların örgüte ve işe bağlılıklarını azalttığı, kaygıyı arttırdığı, iş gören arası bağların negatif yönde etkilendiği, terfi veya ödül gibi ödüllendirmelerin beceri, yetenek, liyakat gibi nitelikler göz ardı edilerek kan bağı ilişkilerinin olduğu iş görenlere verilmesi gibi olumsuz etkiler ortaya çıkmaktadır (Pearce, 2015: 43). Nepotizmin pozitif etkilerinin genel olarak aile işletmelerinde olduğu tartışılırken, kamuda bir yolsuzluk türü olarak adlandırılan bu nepotist uygulamaların, çalışanların kurumuna olan bağlılıklarını azalttığı ve kurumun ulaşmak istediği hedefi engellemekte ve hizmet verdiği toplumun bu kurumlara ve personeline olan güveni zedelenmektedir (Çakır, 2014: 20). Nepotizmin negatif etkileri değişik araştırmacılar tarafından farklı şekillerde açıklanmaktadır. Bu etkilerden bazıları şu şekilde sıralanabilir;

- Araştırmanın en önemli etkisi toplumun adalet, eşitlik, liyakat gibi kavramlara olan güven ve inancını zedelemesidir (Özgan ve Bozbayındır, 2011: 66).
- İnsan kaynakları birimlerinin nepotist uygulamalar nedeniyle bağımsız ve özgürce çalışma imkanları olmadığından, liyakat sahibi idarecilerin görülememesine neden olmaktadır (Araslı ve diğerleri 2006: 296)
- Örgütte algılanan nepotizm, çalışanların örgüte ve işe bağlılığını azaltmakta, güveni azaltmakta, çalışanların güdülenmesine engel olup verimliliğini

azaltmakta, iş kaybı ile işe devam oranını etkilediğinden personel devir hızını arttırmaktadır (Ombanda, 2018: 479).

- Örgütte çatışmalar yaşanacağından iletişimde sorun yaşanmasına, örgütün vizyonunu benimseyememesine, özverili çalışılmamasına ve kurumun gelişmesi için fedakârlık gösterilememesine neden olmaktadır (Büte, 2011: 394).
- Sadece kan bağı gözetilip yetenek, uzmanlık, beceri gibi niteliklerin yok sayılarak istihdamın sağlanması kurumsallaşamamanın en önemli sebebi olarak değerlendirilmektedir (Aslan ve Çınar, 2010: 92).
- Kendi yetenek ve uzmanlıklarının bulunduğu örgütte değer görmeyeceğine kendisini geliştirmesine, yükselebileceğine inanmayan ve bu nepotist uygulamalara maruz kalan yetişmiş, nitelikli iş gücü, kayırmacı uygulamalar yerine liyakat gözeten ülkelere gitmesiyle beyin göçü gibi toplumsal bir sorun ortaya çıkmaktadır. Bu toplumsal sorun ülkelerin gelişiminden ekonomik refahlığa kadar birçok şeyi etkilemektedir (İlhan ve Erdem, 2010: 154-158).

#### **2.2.1.4. Nepotizm ile İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar**

Dökümbilek (2010)'in "Aile Şirketlerinde Nepotizm ve Bir Araştırma" isimli yüksek lisans tezinde, İstanbul'da birinci ve ikinci kuşak tarafından idare edilen, en az 30 yıllık aile şirketlerindeki aile üyeleri ve hissedarlarıyla mülakat tekniği kullanılarak şirketlerin nepotizm eğilimi incelenmiştir. Çalışmanın sonucunda şirketlerin yönetim kadrosunun aile fertlerinden meydana geldiği, kan bağı olmayan çalışanların performanslarındaki düşüklük işten çıkarılma sebebi olurken, aile bireylerinin bu tür yaptırımlarla karşı karşıya kalamayacağı görülmüştür.

Büte (2011)'nin "Nepotizmin İş Stresi İş Tatmini Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma" adlı çalışmasının amacı, aile şirketi içerisinde aileden olmayan iş görenlerin "olumsuz söz söyleme, işten ayrılma, iş stresi ve tatmini" maksatları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Trabzon il sınırları içerisindeki aile işletmelerinin aile fertleri dışındaki 130 idareci ve çalışana anket uygulayarak yaptığı bu çalışmasının sonucunda, nepotizmin iş tatmini üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü; işten ayrılma, iş stresi ve olumsuz söz söyleme gibi durumlarda da pozitif yönlü ve istatistiksel bakımdan anlamlı bir etkisinin olduğu belirlenmiştir.

Nepotist uygulamaların iş tatminini azalttığı; iş stresi, işten ayrılma ve olumsuz söz söylemeyi ise arttırdığı ortaya konulmuştur.

Karacaoğlu ve Yörük (2012)'ün “Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları” adlı çalışmasının amacı çalışanların nepotizm ile örgütsel adaletle yönelik düşüncelerinin belirlenmesi ve nepotizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi koymaktır. Bu amaçla İç Anadolu Bölgesi'ndeki faaliyet gösteren aile şirketi çalışanlarından “mavi yakalılara” anket uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde, çalışanların nepotist uygulama algılamalarının örgütsel adalet algılarından daha yüksek olduğu ve örgütsel adalet ile nepotist uygulamalar arasında istatistiksel açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Karahan ve Yılmaz (2014)'ın “Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama” isimli çalışmada, sağlık çalışanlarında nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki araştırılmıştır. Çalışmada Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde görev yapan farklı branş ve kadrolardan 272 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı, negatif yönlü ilişki olduğu ve örgütsel bağlılığın, nepotist uygulamalarla karşılaşıldığında ve hissedildiğinde azaldığı saptanmıştır.

Sür (2016)'ün “Organizasyonlarda Yöneticilerin Nepotik Tutumlarını Önlemede Çalışanları Güçlendirmenin Rolü” adlı yüksek lisans tezindeki amaç, raylı sistem çalışanlarının nepotizm hakkındaki düşüncelerini belirlemek, çalışanların güçlendirilmesinin nepotizme etkisini incelemek ve bu iki kavram arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Çalışmada, İstanbul il sınırları içerisindeki Raylı Sistem çalışanlarına anket uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde iş görenlerin cinsiyet, medeni durum, yaş ve çalışma süresi gibi demografik değişkenler ile nepotizm algıları arasında anlamlı bir fark olmadığı belirlenmiştir. Çalışmanın sonucunda güçlendirme alt boyutlarının nepotist uygulamaları az da olsa etkilediği belirlenmiş ve nepotist uygulamaları azaltmak isteyen yöneticilere güçlendirme planları hazırlayıp faaliyete geçirmeleri konusunda öneride bulunulmuştur.

Tunçbilek ve Akkuş (2017)'ün “Nepotizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma” adlı çalışmanın evrenini Karabük'ün Safranbolu ilçesi sınırları içerisinde faaliyet gösteren konaklama işletmeciliği çalışanları

oluşturmaktadır. Nicel araştırma kapsamında Safranbolu’da yer alan bir konaklama işletmesinde 134 çalışana uygulanan anket ile nepotizmin “terfi, işlem ve işe alma sürecinde kayırmacılık” gibi alt boyutları ile iş tatminin “işin yapısı, yönetim memnuniyeti ve yükselme olanakları, ücret ve iş arkadaşları” boyutları arasındaki ilişkiye bakılmıştır. Araştırmanın sonucunda nepotist uygulamaların iş tatminini düşürdüğü ortaya çıkmış, en olumsuz etkisinin nepotizmin terfi boyutunda hissedildiği belirlenmiştir.

Aktaş ve Kaba (2018)’nin “Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısının Bireysel Performansa Etkisi: Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma” adlı çalışmada özel okullarda görev yapan idari ve akademik personele e-posta yoluyla anket uygulanmış ve araştırmada 552 anket analize tabi tutulmuştur. Çalışmanın amacı, nepotizmin örgütsel adalet ve bireysel performans üzerindeki etkilerini tespit etmek ve bu değişkenlerin demografik özellikler bakımından değişiklik gösteren yönlerini incelemektir. Yapılan korelasyon ve regresyon analizleri neticesinde nepotist uygulamaların artmasıyla performans ve örgütsel adalet algılarının azaldığı belirlenmiştir.

Özkan (2019)’ın “Nepotizm ve İnsan Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama” isimli yüksek lisans tezinde, İstanbul’da örneklem olarak 213 çalışana anket uygulanmıştır. Çalışmada nepotizm algısının örgütsel adalet ile olan ilişkisi ve bu ilişkilerin demografik özelliklere göre farklılık gösterip göstermediği araştırılmıştır. Yapılan analizler neticesinde kişilerin cinsiyet ve medeni durum özelliklerinin nepotizm algısı ile aralarında anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Fakat örgütsel adalet ve cinsiyet bakımından istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık olduğu gözlenip, kadınların erkeklerden daha olumlu örgütsel adalet algısına sahip oldukları olduğu saptanmıştır. Bununla birlikte çalışanların nepotizm algıları ile örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Nepotist yaklaşımların örgütsel adalet algılarını düşüreceği belirlenmiştir.

Baş (2019)’ın “Nepotizmin Çalışan Davranışları Üzerindeki Etkileri” adlı yüksek lisans tezinde, Bursa ilinde faaliyet gösteren özel ve kamu bankalarındaki çalışanların nepotizm algılarının örgütsel davranışları üzerindeki etkilerini araştırmak amacıyla 170’i kamu 136’sı özel banka çalışanı olmak üzere 306 kişiye anket uygulanmıştır. Yapılan analizlerle birlikte çalışmanın sonucunda özel banka çalışanlarının nepotizm algılarının kamu bankalarında çalışanlara nazaran daha düşük olduğu belirlenmiştir. Ayrıca nepotizmle iş tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü ve yine nepotizmle iş stresi

arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü ilişki saptanmıştır. Saptanan bu sonuca göre nepotist uygulamalarla karşılaşan veya bu durumu hisseden çalışanların iş tatmininin azalacağı ve iş stresinin artacağı iddia edilmiştir.

Erkekli (2020)'nin "Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Yürüten Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma" adlı yüksek lisans tezindeki amaç çalışanların nepotizm algıları ve bu algıların örgütsel sessizlik üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaçla Ankara il sınırları içerisinde 4 ve 5 yıldızlı rekreasyonel işlev gösteren otel çalışanlarına anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda nepotizm ile örgütsel sessizlik arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Nepotizmle karşılaşan veya bu durumu algılayan çalışanlarda örgütsel sessizlik davranışının görüldüğü açıklanmıştır.

#### **2.2.1.5. Nepotizm ile İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar**

Abdalla ve diğerleri (1998)'nin "İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Akraba Kayırmacılığı Algıları-Kültürler Arası Bir Çalışma" adlı çalışmasında, farklı coğrafyalardaki insan kaynakları yöneticilerinin nepotizme yönelik algılarını belirlemeye çalışmıştır. Çalışmanın sonucunda nepotizm algısının insan kaynakları yöneticileri tarafından olumsuz yönde algılandığı belirlenmiştir. Ayrıca yöneticilere kayırmacı yaklaşımların şirketlere fayda sağlamayacağı ve verimliliğin düşeceği yönünde öneride bulunulmuştur.

Padgett ve Morris (2005) "Kayırmacılık Faydalancılara Yönelik Algılar: İş Bulmak İçin Aile Bağlantısını Kullanmanın Gizli Bedeli" adlı çalışmasında nepotist uygulamalarla istihdam edilen kişinin diğer çalışanlar tarafından nasıl algılandığını belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla istihdam edilen kişinin liyakatine yönelik diğer çalışanlara anket uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde nepotist uygulamalarla işe alımların hakkaniyetli ve ahlaki olmadığı algısı tespit edilmiş ve bununla birlikte çalışanların liyakatsiz olarak algıladıkları yönetici emrinde çalışmasının performanslarını etkileyeceği belirlenmiştir.

Chandler J. L. (2012)'nin "Siyahi Kadınların Akraba ve Eş-Dost Kayırmacılığı, İş Tatmini ve İş Odaklı Verimlilik" başlığı taşıyan çalışması dört farklı işletmede görev yapan 500 siyahi kadın üzerinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmada nepotizmin iş tatmini ve verimlilik üzerindeki etkisinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Yapılan analizler sonucunda siyahi kadınların kronizm algıları nepotizm algılarından yüksek çıkmıştır. Ayrıca kronist ve



nepotist uygulamaların iş verimini olumsuz yönde etkilediğinin bilinmesine rağmen araştırmaya katılan kadınların maaşlarından memnun olmasını da çalışanların bu durumu önemsememesine bağlamıştır.

Vveinhardt ve Petrauskaite (2013)'ın “Kayırmacılık Algısının Litvanya Organizasyonlarında Yoğunluğu” adlı çalışmasında kamudan 94, özel sektörden ise 144 kişiyle görüşme yapmıştır. Çalışma sonucunda Litvanya’da hem kamuda hem de özel sektörde nepotizmin görüldüğünü belirlemiştir. Ayrıca saptanan nepotizm algısını yıkıcı bir faktör olarak değerlendirirken, bu durumun örgütlerin işleyişine zarar verdiğini kurumun imajını ve itibarını olumsuz yönde etkilediğini ve aile şirketlerinin de kurumsallaşamamasının önündeki en büyük engel olduğunu belirtmiştir.

Rowshan ve diğerleri (2015) tarafından “Investigation of Nepotism in Public Sector Organizations in Iran and its Impact on Employee’s Performance” adıyla yapılan çalışmanın amacı, İran kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan çalışanların, kayırmacılık ve performans algılarını saptamaktır. Bu çalışmanın sonucunda nepotist uygulamalar ile işgörenlerin verimliliği arasındaki ilişkinin olumsuz yönde olduğu belirlenmiştir.

Stroka ve Vveinhardt (2018)'in “Nepotism and Favouritism in the Steel Industry” adlı çalışmasının amacı çelik sektöründeki işletmelerin yönetim ilkelerinin şeffaflığını incelemek ve nepotizm algılarını ortaya koymaktır. Bu amaçla sektördeki 7 işletmenin 18 yöneticisiyle görüşmeler yapılmıştır. Çalışma sonucunda Polonya’da çelik endüstrisi çalışanlarında kayırmacılık algısı tespit edilmiş ve şirketlerin menfaatleri için işe alımlarda akrabalık bağı olan kişiyi tercih etmek yerine liyakat sahibi personel seçmeleri konusunda uyarıda bulunulmuştur.

Maqboll ve diğerleri (2019) “Impact Of Family Background, Nepotism And Cronyism On Women Employment Status In Pakistan” adlı çalışmasında Pakistan’da kadınların istihdam durumu ve aile içi faktörler ile kayırmacılık arasındaki ilişkiyi tespit etmeyi amaçlamıştır. Bu amaçla Pakistan’da 450 kadın çalışana anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda, kadınların istihdam edilmesi ile aile geçmişi ve eşlerin eğitim düzeyi arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki belirlenmiştir. Ayrıca kayırmacılık ile kadın istihdamı arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Kadın istihdamının arttırılması için devlet tarafından eğitimler verilmesi önerisinde bulunulmuştur.

Ragauskas ve Valeškaitė (2020) “Nepotism, Political Competition and Overemployment” adlı çalışmasında nepotizm ve belediyelerdeki istihdam yoğunluğunun belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Litvanya’daki belediyelerin belirli aralıklarla açıkladıkları veriler analiz edilmiştir. Belediyelerde görev yapan personellerin maaşları ve birbirleri ile yakınlık ilişkilerini belirlemek üzere analizler yapılmıştır. Yapılan bu analizler neticesinde, belediyelerde nepotizm ve istihdam oranları arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Nepotist uygulamaların görüldüğü belediyelerde istihdamın yoğun olduğu saptanmıştır. Belediyelerde ihtiyaç duyulan personel sayısı kadar alımın yapılmasıyla kamudaki gereksiz harcamaların önüne geçilebileceği konusunda önerisinde bulunulmuştur.

### **2.2.2. Kronizm Kavramı**

Adam kayırmacılığının literatürdeki alt başlıklarından nepotizmden (akraba kayırmacılığı) sonraki diğer türü olan kronizm (eş-dost, ahbap-çavuş kayırmacılığı) kelimesi, Türkçemize “uzun süredir devam eden” anlamındaki “khronios” kelimesinden geçmiştir. Kelimenin etimolojisine bakılınca XVII. Yüzyılda Cambridge Üniversitesi’nde öğrenciler arasında argo olarak kullanılan “uzun süreli dostluk” anlamındaki “crony” kelimesinden türediği görülmektedir (Khatri ve Tsang 2003: 289). Cambridge Üniversitesi geçmiş dönem öğrencisi Samuel Pepys’in üniversite yıllığına bir arkadaşı hakkında “... who was great chrony of mine; benim en yakın arkadaşım” şeklinde yazdığı bu yazı örnek olarak gösterilmektedir (Creswell J., 2010: 51).

Kronizm, ABD başkanları Truman ve Roosevelt iktidarlarında kamuya personel alımında liyakat gözetmeksizin eş-dost yakınlığı kapsamında personel istihdamını tercih ettikleri için bu durumu eleştiren New York Times Gazetesi çalışanlarından bir gazetecinin “cronyism” olarak ifade etmesiyle artık bu kavram artık siyasi alanda bir yolsuzluk türü olarak terminolojideki yerini almıştır (Khatri ve diğerleri 2008: 3). Farklı coğrafyalarda da Çin Halk Cumhuriyeti’nde “Guanki” gibi, Rusya Federasyonu’nda “Blat” gibi kavramlar da kronizmle yakın anlamda kullanılmaktadır (Bergley ve diğerleri 2009: 282). Siyasi manada kronizm, ahbap-çavuş, eş-dost ilişkilerine dayanarak liyakate bakılmaksızın bu ilişkiler sayesinde yakınlarının istihdamından terfisine kadar her türlü kolaylık sağlamak ve çeşitli kayırmacı uygulamalarla yakınlarını kollamaktır (Araslı ve Tümer, 2008: 1240).

Okçu ve Uçar (2016: 5903) kronizmi, bir istihdam veya terfi söz konusu olduğunda, işin gerektirdiği nitelik ve şartları, sadece eş-dost ilişkisi içerisinde bulunduğu yakınları lehine görmezden gelerek, yakınlarını tercih etmek olarak tanımlamıştır. Özsemerci (2002: 32) ise kronizmi, kamu personel istihdamında ahbap-çavuş ilişkilerini adalet ve yeterlik ilkelerinin önüne koyarak kayırmak olarak tanımlamıştır. Kan bağı ve akrabalık dışında, aynı yerde büyüme, aynı politik görüşe sahip olma, aynı mezhepten olma, aynı derneğe üye olma gibi sosyal ilişkiler ve dostluklar neticesinde atama veya terfi işlemlerinde bu yakınlıkların gözetilip, eşitlik ve hakkaniyetin gözetilmediğini gören diğer çalışanların tepki vermesiyle örgütte çatışmalar var olacaktır (Turhan, 2014: 300-301). Günümüzde ise kayırmacılık kamu veya özel sektöre personel istihdamında işin gerektirdiği eğitim, yetenek gibi nitelikleri ve liyakati gözetmeden sadece arkadaşlık ahbap-çavuş ilişkilerinin gözetilerek yapıldığı bir torpil, bir iltimas türüdür (Aktan, 2001: 57).

Kayırmacılık türlerinin kapsam bakımından en geniş türü olan kronizm eş-dost ilişkisinin dışında aynı dernek veya sendikaya üyelik, hemşeri olma, aynı siyasi görüşü benimseme, aynı etnik kökene sahip olma gibi çok farklı ilişkiler sebebiyle koruyup kollama uygulamalarını kapsamaktadır (Gürer ve Deniz, 2017: 477).

Literatürde yer alan çalışmalarda çoğu araştırmacı kronizm ve nepotizmi birbirinin yerine kullanmaktadır. Oysaki kronizm arkadaşlık gibi ilişkilerden kaynaklanan kayırmayı ifade ederken, nepotizm ise kan bağı ilişkisinden dolayı kayırma olarak açıklanmaktadır. Mahamatijan'a göre (2011) kronizm ve nepotizm arasındaki en önemli fark da bu yakınlık ilişkisinden kaynaklanmaktadır (Çalık, 2016: 21). Kronizmin nepotizmden ikinci önemli farkı da aradaki ilişkiler neticesinde menfaat sağlayıcıların kronizmde daha fazla olmasıdır (Karakaş ve Çak, 2007: 78).

### **2.2.2.1. Kronizmin Nedenleri**

Kronizm günümüzde kamu ve özel işletme fark etmeksizin istihdamdan terfiye kadar yapılan tüm uygulamalarda bireyin eğitim düzeyi, yeteneği, tecrübesi vb. nitelikleri görmezden gelinip hakkaniyetsiz bir şekilde liyakat sahibi olmayan ahbap-çavuş ilişkilerinin bulunduğu kişileri kayırmak, koruyup kollamak olarak tanımlanmıştır (Aktan, 2001: 57). Bu kayırmacı uygulamaların kronizm olarak adlandırılabilmesi için kayıran ve kayırılan bireyler dışında kimsenin çıkarına olmaması, yapılan kayırmacı uygulamanın karşılığının bir

protokolle belirlenmemesi ve kayrılan ile kayrılanın sadece eş-dost ilişkisi içerisinde olması gibi kriterleri taşıması gerekmektedir (Khatri ve Tsang, 2003: 293).

Yönetici konumuna yükselen kişiler, kendi gücü ve konumunu kaybetmemek adına, birlikte çalışmak istediği bazı mesai arkadaşlarını tayin etmek isterler. Bunun neticesinde, kilit noktalardaki pozisyonlara öncelik olarak kan bağı ilişkisi olan yakınlarını, konumundan kaynaklanan güç ile örgüt içerisinde veya dışından seçmek isterler. Bu kan bağı ilişkilerinin olmadığı veya yöneticinin bu yakınlığı değişik sebeplerle tercih etmediği durumlarda, eş-dost ilişkisi içerisinde olduğu yakınlarını tercih ederler. Burada kronizm uygulamasının temel nedeni yöneticinin makam ve gücünü kaybetmemek adına yakınlık ilişkisi bulunmayan diğer çalışanlara güvenmemesinden kaynaklanmaktadır (Çalık, 2016: 23).

Kayırmacılıkta temel olarak kişilerin yetenek, bilgi ve tecrübelerinin görmezden gelindiğini “Neyi bildiğin değil, kimi bildiğindir” cümlesiyle dile getiren Khatri ve Tsang (2003) örgütlerde çalışanların birbirlerini etkilemelerinin öneminden bahseder. Kronizme bireysel seviyede dayanak oluşturan nedenler aşağıda çeşitli önermelerle ortaya konulmuştur (Khatri ve Tsang, 2003: 296);

- Özel bir menfaat, millet veya partiye kendini adanarak tanımlanan partikülarizm, mutlak bir biçimde örgüt içi grupların peşin hükümleriyle ilişkilidir.
- Babacılık anlamını taşıyan paternalizm, kesin olarak işletmelerde şart aramadan kişisel sadakat ile bağlantılıdır.
- Eş-dost ve aynı mesleği yapan grup içerisinde oluşan güçlü ön yargılar kronizm ile bağlantılıdır.
- Şartsız bireysel sadakat kronizm ile bağlantılıdır.
- Gruba üye olmayanlara oranla, grup üyeleri daha çok iş tatmini hisseder.
- Örgüte bağlı olma ile kronizm negatif yönde ilişkilidir.
- Bir kişinin sevgisini elde etme kronizm ile kesin olarak ilişkilidir.
- Örgütsel performans ve kronizm karşıt bağlantılıdır.
- Grup dışı moralin oranına nazaran grup içi moral daha yüksektir.
- Genel olarak moral ve kronizm ters oranlıdır.
- Örgütsel adalet ve kronizm doğru oranlıdır.

Geleneksel toplumlarda akrabalık, arkadaşlık, dostluk, hemşerilik vb. ilişkilerin yoğun olarak yaşanmasından dolayı ve hak olarak görülen kronizmin özünde duygusal ilişkiler yatmaktadır. Bu ilişkilerden dolayı kronizm söz konusu olduğunda kişilerin liyakatleri göz ardı edilerek kural ve kaidelere uyulmamaktadır. Bu ilişkilerin sonucunda gücü elinde bulunduran kayırcının yaşadığı toplumdan dışlanmamak, ters düşmeme ve eş dost ilişkisi içerisinde bulunduğu toplumda statü kazanmak adına kronist uygulamalar sergilenmektedir (Khatri, 2003: 298; Loewe, 2007: 216).

### **2.2.2.2. Kronizmin Pozitif Etkileri**

Aile şirketleri üzerinde kronist uygulamaları araştıran Xin-Zhi ve diğerleri, (2010: 1049-1052) ile Büte, (2011: 389)'nin insan kaynaklarına yönelik yapmış oldukları çalışmalarda kronizmin örgüt üzerindeki pozitif etkileri ile kayrılan kişi bakımından pozitif etkilerinden bahsedilmiştir. Bu etkilerden bazıları şu şekilde sıralanabilir:

- Kronizm ile işe alınan bireylerin iş tatminleri yüksek olur.
- Kronizm ile işe alınan bireylerin işe bağlılığı, kayrılmadan istihdam edilen bireylere göre daha yüksek olur.
- İş gören devir oranı daha az olacaktır.
- Kronist uygulamalar neticesinde merkezci bir kuvvet, güçlü aidiyet duygusu ve çıkarsız ilişkiler oluşmaktadır. Bu bağlamda örgütün menfaati korunmuş olup, elde edilen ödüller ile güven bağı ve çekim kuvveti giderek yükselen döngüye girer (Dağlı, 2010: 166).
- Kronist uygulamaların işletmelerde var olması sonucunda, parasal kaynak, bilgi ve piyasalara arkadaşlık dostluk ilişkilerinden faydalanılarak daha zahmetsiz erişilebildiği için işlem maliyetlerinde düşüşler görülmektedir (Özsemceri, 2003: 20-21).
- Kronist uygulamaların var olduğu örgütlerde karar alma mekanizması ve koordinasyon maliyetlerinde düşüş görülmektedir. Yönetici ve uygulayıcılar arasında tanışık olmaktan doğan bir ilişki bulunması sebebiyle bilgi akışı örgüt içerisinde hızlı ve basittir (Aktan, 2001: 57).

### **2.2.2.3. Kronizmin Negatif Etkileri**

Gerek kamu gerekse özel sektörde olsun çalışanların bağlı olduğu örgüte kendilerini ait hissetmeleri ve iş bilinci duygusuyla örgütle bütünleşmeleri gerekmektedir (Muthuveloo

ve Rose, 2005: 1081). Bu bütünleşmeyi kronizm uygulamalarıyla kayırılan birey sağlamak isterken, üst yönetimle ahabap-çavuş yakınlık ilişkisi olmayan çalışanlar istememektedir. Bunun temel nedeni yönetimle arkadaşlık ilişkisi içinde bulunan bir çalışanın her türlü kolaylık ve ödüllendirilmeden istifade ederken, yönetimle herhangi bir yakınlık ilişkisi bulunmayan bir çalışanın görevde yükselme ve ödüllendirme gibi imkânlardan eşit ölçüde faydalanamayacaklarını algılamalarıdır. Algıladıkları bu adaletsiz uygulamalar çalışanın örgütüne olan güvenini bağlılığını olumsuz yönde etkilemekte ve çeşitli kaygılara neden olmaktadır (Erdem ve diğerleri 2013: 51-69). Algıladıkları bu eşitsiz ve hakkaniyetsiz kayırmacı durumlar, iş tatmininin düşmesi, motivasyonun azalması gibi çalışanların tavır ve davranışlarında olumsuz yönde davranışlar sergilemelerine neden olmaktadır (Turhan, 2014: 298).

Kronizmin bireysel açıdan negatif etkileri (Khatri ve diğerleri 2008: 14) ile örgüt bakımından negatif etkileri (Xin-Zhi ve diğerleri 2010: 1049-1052) araştırmacılar tarafından şu şekilde maddelendirilmiştir;

- Kronist uygulamalarla kayırılan çalışanların iş tatminleri aldıkları çeşitli ödüllendirmeler ve terfiler sebebiyle yüksek olurken, bu durumu algılayan ve yararlanamayan çalışanların iş tatminleri azalacaktır.
- Kronist uygulamalar örgüte olan bağlılığı negatif yönde etkilemektedir. Kronist uygulamaları algılayan ve bu durumun dışında kalan çalışanların idarecilere ve örgüte bağlılıklarının düzeyi kayırılan bireylere göre daha düşük olacaktır.
- Kronist uygulamalar çıkar merkezli ilişkileri arttıracığından, çalışanlar idarecilere yakın olmak adına türlü yollar deneyecektir.
- Kronist uygulamalarla terfi ettirilmiş liyakatsiz bir üste bağlı çalışmak diğer çalışanların kendilerini yetersiz hissetmelerine ve özgüvenini kaybetmelerine sebep olacaktır (Karataş, 2013: 28).
- İstihdam kriterlerini belirleyip, bu kriterlere göre istihdamının sağlanmasını sağlayan insan kaynaklarını atıl durumda bırakan kronist uygulamalar kurumun itibarına zarar verecektir (Aytaç, 2006: 149).
- Karar vermedeki kaliteyi azaltan kronizm riski de arttıracaktır (Kaynak, 2012: 196).
- Keyfi bu kararlar neticesinde işletmenin verimi ve sürekliliği de olumsuz yönde etkilenecektir (Aytaç, 2006: 149).

- Kronizm uygulamalarıyla istihdam edilen çalışanların görüşlerinin birbirinden farklı olması ve bununla birlikte aynı görüşü paylaşanların örgütte çıkar amaçlı gruplar oluşturması örgüt için bir tehdit oluşturmaktadır (Erdem ve diğerleri 2013: 143).

#### **2.2.2.4. Kronizmle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Olan Çalışmalar**

Araslı ve Tümer (2008)'in "Nepotizm, Favorizm, Kronizm: Kuzey Kıbrıs Bankacılık Sektöründeki İş Stresi ve İş Memnuniyeti Üzerine Etkilerinin Araştırılması" adlı çalışmasında, kronizm, nepotizm ve favorizmin iş memnuniyeti ve iş stresi ile ilişkisinin saptanması amaçlanmıştır. Bu amaçla Kuzey Kıbrıs'ta faaliyet gösteren bankalarda çalışan 576 personele anket uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde üç kayırmacılık türünün aralarında korelasyon gösterdiği ve kayırmacılık ile iş memnuniyeti arasında negatif yönlü; kayırmacılık ve iş stresi arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın sonucunda kayırmacılık algılarının çalışanların iş memnuniyetlerini azalttığı ve iş streslerini arttırdığı ortaya konulmuştur.

Büte (2011)'nin "Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri İle İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi" adlı araştırmasında, kayırmacılığı banka çalışanlarının nasıl algıladığı ve insan kaynakları ile kayırmacılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla Ankara kamu bankalarında çalışan 243 çalışana anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda kronizm ve nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı olumsuz yönde bir ilişki görülmüştür. Bu kronizmi ve nepotizmi algılayan çalışanların örgütsel bağlılıklarının azaldığı anlamına gelmektedir. Yine kayırmacılığı algılayan çalışanların işten ayrılma niyetlerinin de arttığı görülmüştür.

Meriç (2012)'in "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık" adlı yüksek lisans tez çalışmasında, MEB'e bağlı resmi ilköğretim okullarda görev yapan öğretmenlerin kayırmacılık algılarının belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma Van'da görev yapan 362 öğretmene anket uygulanarak gerçekleştirilmiştir. Araştırmada Erdem ve Meriç (2011)'in geliştirdiği "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği" kullanılmıştır. Çalışmada cinsiyet değişkenine göre kayırmacılık algısına bakıldığında erkek öğretmenlerin kadın öğretmenlere nazaran kayırmacılığın daha az yapıldığını düşündüğü saptanmıştır. Branş, sendika üyeliği, çalışma şekli değişkenlerine göre algılarında farklılık görülmediği gözlenmiştir. Araştırmada temel olarak nadir de olsa kayırmacılık algılarının var olduğu belirlenmiştir.

Karataş (2013)'in "Otel İşletmelerinde Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri" adlı çalışmasının amacı, otel çalışanlarının kronist uygulamalara karşı algılarını belirlemek ve kronizmle işten ayrılma eğilimi ve iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu bağlamda Muğla il sınırları içerisinde Bodrum, Marmaris ve Datça ilçelerinde faaliyet gösteren otellerde çalışan 405 kişiye anket uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde kronizmle iş tatmini arasında istatistiksel açıdan anlamlı, negatif yönlü ve kronizmle işten ayrılma eğilimi arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Araştırmada kronizmi algılayan ve yaşayan çalışanların iş tatminlerinin azaldığı ve bu kişilerin işten ayrılma eğilimlerinin daha yüksek olduğu saptanmıştır.

Polat ve Kazak (2014)'in "Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki" adlı çalışmasındaki amaç, okul müdürlerinin kayırmacı yaklaşımları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Araştırmada, Düzce il merkezindeki ilkököl, ortaokul ve liselerde görev yapan ve branş ayrımı yapılmaksızın 194 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda kayırmacılık algısı ile örgütsel adalet arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişkinin olduğu saptanmıştır.

Turhan (2016)'in "Nepotizm, Kronizm ve Patronaj Eğilimlerinin Kurumsallaşma Algısı Bağlamında Analizi" adlı yüksek lisans tezinde, adam kayırmacılığının alt türleri olan nepotizm, kronizm ve patronaj ile kurumsallaşma algısı arasındaki ilişki incelenmiştir. Çalışma İzmir ili Bornova ilçesi belediyesinde görev yapan 191 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın sonucunda kadın çalışanların kronizm ve diğer kayırmacılık türlerine olan algı ortalamalarının erkeklerden daha düşük olduğu, bununla birlikte bu kayırmacılık türlerinin alt boyutlarıyla cinsiyet parametresi arasında anlamlı bir fark olmadığı; kayırmacılık ve alt türleri ile kurumsallaşma arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Gürer ve Deniz (2017)'in "Algılanan Örgütsel Kronizmin Çalışan Sessizliği Üzerindeki Etkisinde Kişiliğin Düzenleyici Rolü" adlı çalışmasında kronizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişki incelenmiştir. Kamu ve özel sektörde çalışan sessizliği ve kronizmin farklılık gösterip göstermediğini saptamak adına her iki sektörde istihdam eden 700 çalışana anket uygulanmıştır. Analizler neticesinde eğitim durumu açısından kronizmin boyutları arasında anlamlı bir farklılık saptanmıştır. Çalışmanın neticesinde kamu



çalışanlarının kronizm ve sessizlik algılarının özel sektörde çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiş ve bu durum kamuda iş garantisinin olmasına bağlanmıştır.

Özer ve diğerleri (2018)'nin "Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Kronizm ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma" adlı çalışmasında sağlık çalışanlarının kronizm ve performans hakkındaki düşüncelerinin belirlenmesi ve kronizm ve işgören performansı arasındaki ilişki araştırılmıştır. Bu amaçla Antalya il sınırları içerisindeki bir kamu hastanesinde görev yapan sağlık çalışanlarına nicel araştırma yöntemi kapsamında anket uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde sağlık çalışanlarının kronizm algıları ile performansları arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır. Çalışmanın sonucunda kayırmacılık algısı yüksek olan çalışanların performanslarının daha düşük olduğu belirlenmiştir.

Turhan ve Erol (2019)'un "Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Örgütlerinde Kronizm, Sessizlik ve Sinizm Arasındaki İlişki" isimli çalışmasının amacı öğretmenlerin bu kavramlara yönelik düşüncelerinin ve kavramlar arasındaki ilişkinin belirlenmesidir. Bu amaçla Elazığ ilinde 2016-2017 yılı eğitim-öğretim döneminde görev yapan 441 öğretmene anket uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde kronist uygulamaları algılamalarının cinsiyet açısından farklılık göstermediği, yine kronist uygulamalarla örgütsel sinizm ve sessizlik arasında olumsuz bir ilişki olduğu belirlenmiş ve son olarak yöneticilerin hakkaniyetli bir şekilde davranması ile kronist uygulamalardan vazgeçilmesi yönünde öneride bulunulmuştur.

Turan (2020)'in "Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Nepotizm ve Kronizm Düzeylerinin İncelenmesi" adlı doktora tez çalışmasında, spor bilimleri fakültesinde görev yapan öğretim elemanlarının kronizm ve nepotizm algıları araştırılmıştır. Bu amaçla Doğu Anadolu Bölgesi'nde yer alan üniversitelerin fakülte ve yüksekokullarından 347 akademik personel örneklem olarak seçilmiştir. Sonuç olarak medeni durum ve cinsiyet bakımından anlamlı bir farklılığın olmadığı, üniversiteler açısından farklılık gösterdiği saptanmıştır. Erzurum Atatürk Üniversitesi'nde görev yapan öğretim elemanlarının kronizm ve nepotizm algılarının Doğu Anadolu'daki diğer üniversitelerden daha düşük seviyede olduğu saptanmıştır. Diğer üniversitelerde akademik personelin nepotizm ve kronizm ortalamalarının daha yüksek olması, bu üniversitelerin yeni kurulmasına bağlanmıştır.

### 2.2.2.5. Kronizmle İlgili Yurt Dışında Yapılmış Olan Çalışmalar

Allen ve Li (2011)'nin "Clawbacks and Cronism: Evidence from China" adlı çalışmasında, kronizmin Çin'in en büyük işletmelerinin kullanmış oldukları banka kredileri üzerindeki etkisini araştırmak amacıyla 118 işletme ve işletmelerin kullanmış oldukları 1855 kredi incelemeye tabi tutulmuştur. İncelemeler sonucunda Çin'deki dört büyük banka dışındaki banka yöneticilerinin dostluk ve siyasi yakınlıklar sebebiyle büyük krediler kullandıkları ve geri ödemelerde de diğer işletmelere oranla kolaylıklar sağladıkları belirlenmiştir.

Demaj (2012)'in "Nepotism Favoritism And Cronism And Their Impact On Organizational Trust And Commitment; The Service Sector Case In Albania" adlı çalışmasının temel amacı Arnavutluk'ta kamu ve özel sektör çalışanlarının nepotizm, kronizm örgütsel güven hakkındaki düşüncelerini belirlemek ve nepotizm ile kronizmin örgütsel güven ve bağlılık üzerine etkilerini tespit etmektir. Yapılan analizler neticesinde kronizm ve nepotizmin ile örgütsel güven arasında anlamlı negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yine aynı şekilde kronist ve nepotist uygulamaların örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkileri ortaya konulmuştur. Ayrıca bu çalışmada kronizm algısını eğitim değişkeninin etkilemediği belirlenmiştir.

Namdar ve diğerleri (2013)'nin "Nepotism-Favoritism, Cronism: Effects on Job Stress, Job Satisfaction, Adverse Word of Mouth & Intention to quit: A Case of Bank Employess of Pakistan" adlı çalışmalarındaki amaç, Pakistan bankacılık sektörü çalışanlarının kronizm, nepotizm, kötü söz söyleme, iş stresi, iş tatminine yönelik düşüncelerini ortaya koymak ve bu kavramlar arasındaki ilişkiyi, genel anlamda kayırmacılığın iş tatmini, iş stresi ve kötü söz söyleme algıları üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaçla Pakistan'ın ikinci büyük şehri Lahor'da 199 banka şubesinde görev yapan 909 çalışana anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda nepotizm ile kronizmin kötü söz söyleme, iş tatmini ve iş stresi üzerinde olumsuz etkisi olduğu belirlenmiş ve işletmelerin karlılığı ve kuruluşların itibarı açısından kayırmacı uygulamalardan uzak durulması gerektiği önerisinde bulunulmuştur.

Coco ve Lagravinese (2014) "Cronism and Education Performance" adlı çalışmasında eğitim performansı ile kronizm arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla, 34 OECD ülkesindeki eğitim sisteminin performanslarını PISA puanları üzerinden

değerlendirerek karşılaştırmalı analiz yapmışlardır. Analizler neticesinde OECD ülkelerindeki eğitim için yapılan harcamalarla PISA puanlarıyla korelasyonlarının çok az olduğu, kronist uygulamaların öğrencilerin yetenek kazanımı için özendirmeleri azalttığı ve bundan dolayı başarımlarını düşürdüğü genel olarak kronist uygulamaların varlığının eğitim performansına doğrudan olumsuz bir etkisinin olduğu saptanmış ve şeffaflığın önlem olarak alınmasıyla eğitim başarısının iyileştirilebileceği yönünde öneride bulunmuşlardır.

Bollason ve Ağalsteinsson (2015)'un “Íslenskir verktakar og útboð sveitarfélaga: Frændhygli, klíkuskapur og vinagreiddar” adlı çalışmasının amacı müteahhitlerin belediyelerde yolsuzlukla karşılaşp karşılaşmadığını ve karşılaşıldıysa hangi tür bir yolsuzluk olduğunu araştırmaktır. Bu amaçla öncelikle adam kayırmacılık türlerinden kronizm, nepotizm ve patronaj kavramları açıklanmış ve ardından İzlanda genelinde yüzden fazla şirkete e-posta yoluyla anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda, müteahhitlerin %61.6'sının kayırmacılık algısı yaşadığı, yolsuzluğun kayırmacılık alt türlerinden akraba veya arkadaşlıktan kaynaklandığını belirttiği ve çoğu müteahhidin kamu ihalelerini şüpheli algıladığı saptanmıştır.

Barakat vd., (2016)'nin “Economic Effect of Using Nepotism and Cronyism in the Employment Process in the Publi Sector” isimli çalışmasında Irak, Suudi Arabistan ve Ürdün'de kamuda kayırmacılık algısının ölçülmesi ve kayırmacılık ile ekonomi arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla bu üç Arap ülkesinde nitel araştırma kapsamında görüşmeler yapılmıştır. Araştırmanın sonucunda, kayırmacılığın sadece az gelişmiş ülkelerin değil gelişmiş ülkelerinde sorunu olması, işe alım ve terfi sürecinde kayırmacılığın etik bir davranış olmaması, kamuda görülen kayırmacılığın özel sektörden daha fazla olması, Arap ülkelerinin kayırmacı uygulamaları benimseyip normalleştirilmesi gibi saptamalarda bulunmuşlardır. Bu durumu ülkelerdeki yolsuzluk uygulamalarına bağlayan araştırmacılar kayırmacı uygulamaların ülkelerin ekonomisini olumsuz yönde etkilediğini belirtmişlerdir.

Jones (2018)'un “The Moral Justification of Cronyism: Differences Between Whites and Blacks” adlı yüksek lisans tezinin amacı siyahi ve beyazların kronizm hakkındaki düşüncelerini belirleyerek dostluk ve kayırmacılık algılarını ölçmektir. Bu amaçla rastgele örnekleme yoluyla 394 siyahi ve 394 beyazla röpartaj yapılmıştır. Yapılan analizler neticesinde her iki grubun beyazlar yanlısı cevaplar verdiği, sadece siyahi kadınların beyaz

kronizmini eleştirdiğini ve beyaz kadınların ise siyahi kronizmini, etik olmayarak haydutluğa benzettiğini, gup içi bağlılığın siyahilerde daha belirgin olduğunu saptamıştır.

Bari ve diğerleri (2019)'nin "Organizational Cronyism as a Precursor of Love" adlı çalışmasındaki amaç örgüt çalışanlarının kronizm ve ilişkisel psikolojik sözleşme hakkındaki düşüncelerini ortaya koymak, kronizm ile ilişkisel psikolojik sözleşme arasındaki ilişkiyi saptamak ve örgütsel kronizmin iş görenlerin çalışma memnuniyeti üzerindeki etkisini belirlemektir. Bu amaçla Pakistan'ın İslamabad şehrinde farklı bakanlık çalışanlarına anket uygulanmıştır. Analizler neticesinde örgütsel kronizm ile ilişkisel sözleşme arasındaki ilişki belirlenmiş ve bu sözleşmenin kayırmacı yaklaşımlar ile işgören memnuniyeti arasındaki ilişkiye az da olsa neden olduğu saptanmıştır. Araştırmacılar kronizmin hastalıklı bir durum olduğunu belirtip, çalışanların iş tatmini için bu uygulamalardan vazgeçilmesi yönünde de öneride bulunulmuştur.

Akuffo ve Kivipold (2020)'un "The Relationship Between Authentic Leadership Competences and Nepotism, Favouritism and Cronyism-The Case of the Ghanaian Banking Sector" adlı çalışmasının amacı banka çalışanlarının adam kayırmacılık türleri olan kronizm ve nepotizm hakkındaki düşüncelerini belirlemek ve kronizm ile nepotizmin otantik liderlik ile arasındaki ilişkiyi incelemektir. Bu amaçla Gana'da faaliyet gösteren kamu ve özel bankalarda çalışan 997 kişiye anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, liderlik ile örgütsel güven arasında pozitif bir ilişki olduğu, liderliğin kayırmacılık yapmadan uygulandığı zaman çalışanların işletmeye ve örgüte bağlı olacağı belirlenmiş ve kronizm, nepotizm ile otantik liderlik arasında negatif yönlü bir ilişkinin var olduğu saptanmıştır.

### **2.3. Kayırmacılığın Örgüt ve Örgüt Çalışanları Üzerindeki Etkileri**

Liyakat ve hakkaniyet ilkelerini görmezden gelen kayırmacı uygulamalar, örgüt içerisindeki sistemin ahengini, fonksiyonelliğini bozup, örgütün işleyişinde gecikmelere neden olmaktadır. Bu gecikmelerden dolayı örgüt ve çalışanlar açısından kaygıyı da tetiklemektedir (Shaheen ve diğerleri, 2019: 309). Kayırmacılık ile ilgili farklı alanlarda yapılan çalışmalarda kayırmacı yaklaşımların örgütün fonksiyonelliğini ve tabiatını yıpratmış belirlenmiştir (Pearce, 2015: 43; Coco ve Lagravinese, 2014: 443). Kavram olarak olumsuz bir durum olan kayırmacılık, işleyişe zarar vermekte ve olumsuzluklara neden olabilmektedir. Kamuda, özel sektörde, yaşamın her kesitinde kayırmacı uygulamalar, içinde bulunulan topluluğun her kademesinde kutuplaşma ve ayrışmalara neden olmaktadır

(Meriç, 2012: 44). Kayırmacı uygulamalarda kayırlmayan taraflar için bu olumsuzlukların görülmesine rağmen, kayırlan taraf için olumlu yönleri (görevde yükselme, ücret artışı vb.) ve nadiren de olsa örgüt için pozitif etkileri vardır. Bu eşit olmayan durum örgüt için lehte olmayan bir hal olarak belirmektedir (Gürer ve Deniz, 2017: 475). Eşitsizlik olarak algılanan bu durum örgütün dejenere olmasına ve hasar görmesine sebep olmaktadır (Erdem ve Karataş, 2015: 55). Kayırlan ile kayırlmayan taraflar arasındaki bu olumlu ve olumsuz algılamalar arasındaki farklılık, örgütün gelişimi ile örgütün vizyonunu gerçekleştirmesine engel olacaktır.

Kayırmacılığın olumlu algılandığı örgüt için önemli pozitif etkilerinin olduğu kabul edilen adam kayırmacılığının alt türü olan nepotizm olarak görülmektedir. Nepotizmin sadece aile şirketleri için örgüte faydalı olacağı, örgütün gelişmesi ve ilerlemesi için olumlu bir etken olduğu ve bunun kamudaki etkisinin olumsuz olduğu yönünde araştırmalar da mevcuttur (Karahana ve Yılmaz 2014: 326). Genel anlamda kayırmacılık örgütün saygınlığına gölge düşürecek ve örgütü zorda bırakacaktır (Booyesen ve Loxton, 2010: 212). Kayırmacılık, işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve yasal uygulamalarla ilişkilendirildiğinden üzerinde önemle durulması gereken bir kavram olmaktadır (Chandler, 2012: 223).

Örgüt çalışanlarının bir parçası olduğu örgütüyle, vazife ve bağlılık duygusuna bağlı olarak bütünleşebilmesi gerekmektedir (Muthuveloo ve Rose, 2005: 1081). Çalışanların örgütün misyon, vizyon, değer ve normları çerçevesinde örgüte bağlılıkları ve tam anlamıyla işe adanmalarını sağlayabilmeleri adına örgüt içerisindeki ilişkiyi güçlendirmeleri gerekmektedir (Singh ve Grupta, 2013: 1277). Örgüt çalışanları kayırmacı uygulamalarla karşı karşıya kaldıkları veya bu uygulamaları algıladıkları zaman, kayırlmayan çalışanlar açısından birçok olumsuz durum görülebilmektedir. Çalışanlar örgüt içerisinde kendilerine hakkaniyetli davranılmadığı, kayırmacılığı gördükleri zaman örgütsel adalet algıları olumsuz yönde gelişmektedir (Tetik, 2012: 234). Çalışanların kayırmacı uygulamaları algılamaları örgütüne olan güveni ve bağlılığını azaltacaktır (Erdem ve Meriç, 2012: 144). Kayırlmayan tarafta yer alan çalışanların adaletsiz ve kayırmacı uygulamalar neticesinde iş tatminleri, örgüte ve yöneticilere olan bağlılıkları, işe bağlılıkları asgari düzeyde olacaktır (Khatri ve diğerleri, 2008: 6). Bu uygulamalara bağlı olarak çalışanların güdülenmesi ve etkinliği düşmektedir (Asunakutlu, 2010: 99).

Kwon (2006: 12) örgütteki çatışmaların en önemli nedeninin kayırmacılık olduğunu ifade etmiştir. Chen (2013: 26) örgütlerdeki verimlilik kaybına neden en temel sorunun

kayırmacılık olduğunu belirtmektedir. Çalışanların sessizliğe bürünmeleri, işe devamsızlıkları, işten ayrılma yönelimleri, motivasyon düşüklükleri, yöneticilere güvenmemeleri, kayırmacılıkla iş yerinde yaşadığı sorunları aile yaşamına yansıtmaları, stresli bir yaşam sürmeleri ve kayırmacılığın olduğu bir kurumda nitelik ve yetenekleri sayesinde yükselebileceğini düşünmemesi, buna bağlı olarak öz güvenini kaybetmeleri gibi birçok rahatsız edici durum kayırmacılığın çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerini göstermektedir (Büte, 2011: 391). Çalışanların örgütten ayrılmalarının en önemli nedeni özellikle ücretlerdeki kayırmacı uygulamalar olarak gösterilmektedir (Büte, 2009: 737-741).

#### **2.4. Kayırmacı Uygulamaların Önlenmesi İçin Öneriler**

Ülkemiz gibi gelişmekte olan ülkelerde daha sık görülen kayırmacı uygulamalar kamu ve özel sektör fark etmeksizin tüm alanlarda görülebilmektedir. Kayıran ve kayırılan taraflar arasındaki bağ kayırmacılığın türlerini (nepotizm, kronizm, patronaj vb.) belirlemektedir. Kayırmacılığın türü ne olursa olsun toplum tarafından olumsuz bir durum olarak kabul edilmekte ve vicdanlarını huzursuz eden bir tür ayrımcılık, yolsuzluk olarak görülmektedir (Aközer, 2003; aktaran Avcı, 2017: 123). Toplumun vicdanını rahatsız eden ve ekonomik olumsuzluklar da doğuran kayırmacılığı önlemek için bazı yazarların çözüm önerileri aşağıda maddeler halinde sıralanmıştır:

- Kamu ve özel sektör fark etmeksizin tüm örgütlerde istihdamdan görevde yükselmeye kadar liyakati esas alarak temel ilkeler, şeffaf bir şekilde net olarak belirlenmelidir (Sayan, 2009: 201).
- “Adama göre iş değil işe göre adam” ilkesiyle hakkaniyetli bir biçimde görev dağılımlarının yetenek ve uzmanlığa göre yapılması gerekmektedir (Çakır, 2014: 18).
- Aynı çalışma ortamındaki kişilerin cinsiyet gözetilmeksizin aynı görevleri yaptırılması ve görevi bakımından donanımlı olan kişiye yetki verilmesi gerekmektedir (Uysal, 2010: 182).
- Kişilerin akrabalık veya ahabalık ilişkileri arka plana atılıp istihdam, iş değişikliği ve görevde yükselme benzeri konularda kararlar profesyonelce kararlar verilmesi gerekmektedir (Kurt ve Doğramacı, 2014: 89).
- Kıt olan kamu kaynaklarının yalnızca seçim kazanılan bölgeye değil, ihtiyaç gereken tüm bölgelere adaletli bir şekilde dağıtılması gerekmektedir (Özsemerci,

2002: 30).

- Mülakatlardan vazgeçilip şeffaf bir şekilde alandaki uzmanlığını ve yeterliğini belirlemek üzere yazılı sınav uygulamasına geçilmesi gerekmektedir (Geçer, 2015: 39).
- Üst kadrolara tayin edilecek kişilerin nitelik ve donanımları kadroya uygun olmalı ve kamu yararını her türlü değer yargısı, ideoloji ile siyasal görüşten öne koymalı ve görev sürelerinin belirli olması gerekmektedir (Gökçe ve diğerleri, 2002: 48).
- Her durumda açığa çıkacak ve anlaşılabilir olan kayırmacı yaklaşım için işletme yöneticilerinin bu durumu ortaya çıkarmamak ve çalışanların bu durumu algılayamamalarını sağlayabilmek adına tedbirli davranmaları gerekmektedir (Rickman ve Witt, 2005: 105).

## 2.5. BÖLÜM ÖZETİ

Bu bölümde kayırmacılık kavramının alt yapısını oluşturan etmenler üzerinde durulmuştur. Başlangıç olarak kayırmacılığın ve kayırmacılıkla ilgili kavramların tanımı yapılarak çalışmanın ana hatları belirlenmiştir. Ardından kayırmacılığın adam kayırmacılığı alt başlıklarından nepotizm ve kronizm hakkında ayrıntılı bilgiler verilip nedenleri, olumlu ve olumsuz etkilerine değinilmiştir. Sırasıyla nepotizm ve kronizmle ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılan çalışmalara ilişkin özet bilgiler verilip, kayırmacılığın önlenmesi için önerilere değinilmiştir.

Yapılan değerlendirmelere göre kayırmacılık kavramı kamu ve özel sektör fark etmeksizin tüm kurumlarda görülebilen bir kavramdır. Örgütlerin devamlılığını sağlayabilmeleri, performanslarını iyileştirebilmeleri ve çalışanlarının memnuniyetlerini sağlayabilmeleri adına yöneticilerin çalışanlarına adil ve hakkaniyetli bir biçimde davranmaları büyük önem taşımaktadır.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. İŞE BAĞLILIK

Çalışmanın bu bölümünde, işe bağlılık kavramına ilişkin alan yazında yapılan çalışmalardan yola çıkarak işe bağlılık kavramının kavramsal boyutu hakkında bilgi verilecektir. Konuya başlarken işe bağlılık kavramının tanımı yapılarak alt yapı oluşturulacaktır. Devamında, işe bağlılık ile ilgili yaklaşımlar, işe bağlılığı etkileyen faktörler ve işe bağlılığın boyutları hakkında ayrıntılı bilgiler verilecek ve işe bağlılığın sonuçları ile ilgili bilgiler verilecektir. Bölüm sonunda ise işe bağlılık ile yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalar hakkında bilgiler sunulacaktır.

#### 3.1. İşe Bağlılık Kavramı ve Tanımı

İşe bağlılık, literatüre 1965 yılında Lodahl ve Kejner tarafından “moral” ve “ego bağlılığı” terimlerinin birleşimiyle ilk defa girmiştir. İşe bağlılık kavramı, İngilizce alan yazında yalnızca bir kavram üzerinden değil, değişik kavramlar üzerinden incelenmiştir. “Commitment to work” (Silva, Castro, Dos-Santos ve Neto, 2018: 213), “job commitment” (Raharjo, Nurjannah, Solimun ve Fernandes, 2018: 396), “work commitment” (Irfan ve Mazuki, 2018: 32), “job engagement” (Chhajer, Rose ve Joseph, 2018: 75), “work involvement” (Jans, 1982: 91), “job involvement” (Singh ve Gupta, 2015: 1196), “work engagement” (Koyuncu, Burke ve Fiksenbaum, 2006: 783) bahsedilen kavramlardan bazılarıdır.

Türkçe alan yazında ise İngilizce kavramların dilimize uyarlandığında daha çok “işe bağlılık” kavramının kullanılmış olduğu görülmekle beraber, “işe cezbolma” (Meriç, 2018: 26), “işe adanmışlık” (Çiftçi, 2018: 16), “işle bütünleşme” (Eser, 2018: 32), “işe kapılma” (Öner, 2018: 24), “işe bağlanma” (Ateş, 2018: 12), “işe tutkunluk” (Göktepe, 2016: 10), “işe bağlılığı” (Doğru, 2016: 18), “işe yoğunlaşma” (Oymak, 2015: 22), “çalışmaya tutkunluk” (Turgut, 2011: 9), “iş tutulması” (Metin, 2010: 23) kavramları da kullanılmıştır. Alan yazında diğer kavramlar içerisinde “work engagement” kavramlarının daha sık kullanıldığı ve işe bağlılık kavramına karşılık olduğu düşünülerek bu çalışmada “işe bağlılık” kavramı seçilmiştir.

İşe bağlılık kavramı, tükenmişlik kavramını kapsamlı olarak tamamlamak amacıyla “tükenmişlik” terimine karşıtlığını ifade edebilmek için kullanılmıştır (Ardıç ve Polatçı,



2009: 36). İşe bağlılık, “tükenmişlik” terimi ile ilgili çalışma ve araştırmalar sonucu ortaya çıkmıştır (Keleş, 2014: 98).

İşe bağlılık kavramı çalışanların görmekte oldukları işlerine olumlu ve mutlu bir biçimde yaklaşmaları halidir. Kişilerin yaptıkları işi benimseme oranıdır. İşe bağlılık oranı yüksek olan çalışanlar görmekte olduğu işlerden haz duymakla birlikte, dinç, mutlu ve aktif olurlar (İnce ve Gül, 2015: 1). Schaufeli (2012: 498)’ye göre işe bağlılık, heyecan, konsantre olunmuş enerji ve emek, adanmışlık anlamlarına gelmektedir. Roozeboom ve Schelvis (2015: 26) işe bağlılığı, işle alakalı pozitif neticelere oryante eden pozitif tutum veya pozitif bilinç durumu, etkin bir bilişsel hal, dinçlik, adanma ve işine kapılmak şeklinde tanımlamışlardır. İş doyumunun bir neticesi olan işe bağlılık, iş görenlerin iş ile alakalı tecrübeleri ve gereksinimlerin karşılanabilmesi sonucunda, iş görenlerin işlerine ait pozitif tavırları şeklinde meydana gelmektedir (Demir ve Öztürk, 2013: 26).

Çalışanların güdülenmesinde kilit rol oynadığı görülen işe bağlılık kavramı, çalışanın işsel güdülenme sonucu işi ile özdeşleşme halidir. İşe bağlılığı anlam olarak karşılayan işe tutkunluk ile yaptığı işe tutkun olan çalışan, hayatın odak noktası ve özüne saygı olarak görmektedir. Görmüş olduğu işlerden aldığı haz ve iş gerekliliklerinin uygulanması noktasında şevkinin artması sebebiyle çalışan kendini iş başarımı ile ifade eder (Öztürk ve diğerleri, 2011: 86). İşe bağlılık kavramı, çalışanın iş verimlilik oranının tesiri ile sezdiği öz saygı şeklinde de tanımlanabilir (Sağlam ve diğerleri, 2010: 147). Attridge (2009: 384) ise işe bağlılığı, “iş görenlerin yapmış oldukları işlerle pozitif duygular hissetmeleri, işlerini anlamlı bulmaları, yönetilebilen iş yüklerinin var olduğunu algılamaları ve işlerinin geleceği üzerine ümit edinmeleridir” şeklinde tanımlamıştır. İşe bağlılık, kişilerin örgüte ve işine olan bağlılıkları, yapmış oldukları işe gereken özeni göstermeleri, örgütün vizyonuyla bütünleşmelerini ortaya koymaktadır (Balay, 2000: 13; Diefendorf ve diğerleri 2006: 273).

İnce ve Gül (2005) tarafından işe bağlılık kapsamında yürütülen çalışmalarda, işe bağlılığa ilişkin nitelikleri; çalışanın görevi ile imajı arasındaki ilişki düzeyi, çalışanın işine bağlanma düzeyi, ruhsal olarak çalışanın kendisiyle işini bütünleştirme düzeyi ve çalışanın şahsına verdiği ehemmiyetin, algıladığı performans oranından etkilenme düzeyi olarak ifade etmiştir (Çınar, 2015: 66).

## **3.2. İŖe Bağlılığın Boyutları**

İŖe bağlılık kavramını, Hakanen, Bakker ve Schaufeli (2006: 498) dinçlik (vigor) iŖe adanma (dedication) ve yoęunlaŖma (absorption) adı altında üç boyut olarak değerlendirmişlerdir (Hakanen, Bakker ve Schaufeli, 2006: 498; Eryılmaz ve Doğan, 2012: 58). Bu çalıŖmada çalıŖanların iŖe bağlılık düzeyleri Utrecht Engagement Scale ile ölçülmüş olup, ölçeğin alt boyutları iŖe istek duyma, iŖe adanma ve iŖe yoęunlaŖma kavramlarından oluŖtuęundan aŖaęıda bu kavramlar kısaca açıklanmıştır.

### **3.2.1. İŖe istek Duyma-Dinçlik (Vigor)**

Dinçlik, çalıŖanların bağlı oldukları örgütün bir parçası olarak örgütün başarısını arttırmaları ve rekabet üstünlüğünü kazanmaları adına, örgütün misyon ve vizyonunu özümseyip zorluklar karŖısında gayret gösterme istekleri, yüksek enerjili olmaları Ŗeklinde tanımlanmaktadır (Çarıkçı ve Özmen, 2015: 1179). ÇalıŖanların iŖlerini yaparken yüksek enerji ve Ŗevkte olması ve tüm zorluklara katlanıp iŖe dört elle sarılmaları manasına gelmektedir (Turgut, 2011: 159). Meydan ve Özkalp (2015: 9) dinçliği “fiziken zinde hissetmek, duygusal yönden kuvvetli olmak, gayret göstermeye istekli olmak ve zorluklarla baŖa çıkma ve göğüs germe durumu olarak tanımlamıştır (Meydan ve Özkalp, 2015: 14).

ÇalıŖan iŖ sırasında kendini zinde hissediyorsa görmekte olduğu iŖe motive olmuŖtur. Bu motivasyon, çalıŖanın görmekte olduğu iŖe ile ilgili güçlük ve manilerle karŖılaŖması halinde vazgeçmemesine ve direnerek iŖine devam etmesine olanak sağlamaktadır (ÇalıŖkan, 2014: 370).

### **3.2.2. İŖe Adanma (Dedication)**

TükenmiŖlięin boyutlarından ilgisizlik kavramıyla ters yönde bir kavram olan adanmışlık (Ören, 2007: 3), çalıŖanın iŖine karŖı hissetmiş olduğu kuvvetli ilgi, yaptığı iŖin bir amaç ve anlama hizmet ettiğine inanma, yaptığı iŖle övünerek, iŖini özel hissetmeleri anlamını taŖımaktadır (Bakker ve Demerouti, 2008: 210). Adanmışlık, gurur, esinlenme, çalıŖanların sorunları halletme isteği motivasyon, heyecan gibi kavramların varlığıyla açığa çıkmıştır (Gonzalez-Roma ve diğerleri 2006: 166). İŖe adanma yani adanmışlık kiŖilerin görmekte olduğu iŖlerde daha fazla mesuliyet ve görev yüklenmeleri, üstlerine rollerinin icap ettiği tutumlarının ilerisinde bir tutum göstermeleri ve yapmış oldukları iŖe bütünüyle konsantre olmaları gibi tüm örgütlerin istediği neticelere pozitif anlamda katkı sağlamaktadır (Kanten, 2016: 23).

### **3.2.3. İşe Yoğunlaşma (Absorption)**

İşkoliklik deyiminin değişik bir boyutu olan yoğunlaşma kavramı, çalışanın işine tamamen konsantre olması ve işi tamamladığında aşırı mutlu olma hali olarak tanımlanabilir (Bakker, Demerouti ve Ten Brummelhuis, 2012: 556). Yoğunlaşma düzeyi, çalışanın işi benimseme seviyesi ve işiyle olan konsantresiyle alakalıdır. Çalışanın işine uyum göstermesi ve işi kendi işiymiş gibi sahiplenmesi işe bağlılıkta yoğunlaşma tutumunu gösterir (Salanova ve Schaufeli, 2008: 118).

Denizli (2018:89) iş görenlerin başarımlarının yüksek oluşunu, iş görenlerin yapmış oldukları işle yoğunlaşmalarına bağlamıştır. Kendini zihni olarak tamamen işine veren işgörenlerin örgütün kazanımları bakımından diğer iş görenlerden daha çok paylarının olması beklenir. Demek oluyor ki, örgütlerin verimlilik ve etkinliğinin sağlanabilmesi adına yoğunlaşmayı sağlayabilecek değişikliklerin yapılması dikkate değer bir konudur.

### **3.3. İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler**

Wollard ve Shuck (2011: 433) işe bağlılığı etkileyen faktörleri “İşe bağlılığın gelişiminden önce gelen ve bir kuruluş veya yöneticinin işe bağlılıkla ilgili çıktılarını (örneğin, daha yüksek verimlilik, daha düşük ciro seviyeleri) faydalarına sahip olmadan önce ortaya çıkan yapılar, stratejiler veya koşullar” şeklinde tanımlamıştır. Kişinin işe bağlılığını etkileyen faktörler bireysel ve psikososyal özellikler ile çevresel etmenler olarak sınıflandırılmıştır. Çalışmanın bu bölümünde işe bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel faktörler ile kişinin psikososyal özellikleri hakkında bilgiler sunulacaktır.

#### **3.3.1. Bireysel Faktörler**

İnsanları birbirlerinden ayıran fiziksel, kişisel ve biyolojik özellikler bakımından çeşitli nitelikler bulunmaktadır. İşe bağlılık düzeyinin de bu özellikler bakımından farklılıklar göstermesinden dolayı bireysel faktörler kapsamında bireyin demografik özelliklerine değinilecektir.

##### **3.3.1.1. Kişinin Demografik Özellikleri**

Çalışanların işe bağlılık düzeyini etkileyen bireysel faktörler yaş, eğitim durumu, cinsiyet, hizmet süresi gibi demografik özelliklerden meydana gelmektedir. Literatürde kişinin demografik özelliklerinin işe bağlılığa etkisini belirlemeye yönelik çok sayıda çalışma yer almaktadır.

Kişinin yaşı işe bağlılığı etkileyen önemli etmenlerden biridir. Çalışma ekonomisi teorisinde, çalışabilir nüfus olarak 15-65 yaş aralığı kabul edilmektedir ve 15 yaş altı ile 65 yaş üzeri kişilerin iktisadi olarak etkili olamayacakları düşünüldüğünden iş gücüne dahil edilememektedir (AÖF İşletme Ders Kitabı, 2009: 183). Çalışma hayatındaki kişiler yaşlı, genç ve orta yaş çalışanlar olarak gruplandırılmaktadır. Orta ve yaşlı yaş grubunda yer alan iş görenlerin çalışma alışkanlıkları, örgüt ve işine karşı sadakat ile bağlılıkları, genç kabul edilen çalışanlardan farklılık göstermektedir (Gasimova, 2019: 32). Yaşa göre çalışanların işe bağlılık düzeylerinin değişiklik göstermesinin nedeni, çalışanların hayata dair beklenti ve hedeflerinin farklı olması, genç yaşta olanların eğlenceye daha fazla zaman ayırmaları ve hayata bakış açılarının farklı olmasından kaynaklanmaktadır (Eren, 2011: 112). İşe bağlılığın yaş ile ilişkisini açıklamak için yapılan çalışmalarda farklı bulgulara ulaşılmıştır (Güner, 2007: 34). Örneğin 2002 yılında Tns-Sofres tarafından yapılan çalışmaya 19.840 kişi dahil edilmiş ve sonucunda genç çalışanların işe bağlılık seviyelerinin yaşlı çalışanlara göre daha düşük olduğu belirlenmiştir (Süzer, 2003: 24). Sekaran ve Mowday bağlılık ile yaş arasında pozitif yönlü bir ilişki saptamışlardır (Word ve Park, 2009: 111). Lodahl ve Kejner tarafından hemşireler üzerinde yapılan bir çalışmada ise genç hemşirelerin işe bağlılık düzeylerinin daha düşük olduğu belirlenmiş, fakat işe bağlılık ile yaş arasında ilişki olduğu konusunda net bir netice elde edilmemiştir (Karacaoğlu, 2005: 59).

İşe bağlılık tutumlarının cinsiyet bakımından farklılık gösterdiği değişik çalışma sonuçlarından gözlemlenmektedir. Yaygın olan görüş cinsiyet değişkeninin işe bağlılığı etkileyen önemli bir faktör olduğudur. Evli bireylerin her ikisinin de mesleklerinde uzmanlaşmalarına rağmen toplumda erkek ve kadına yüklenen roller sebebiyle çoğu kadın çalışanların aile, çocuk ve ev ile alakalı mesuliyetlerinin işe bağlılık üzerinde negatif bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (O'drisscol, 1996: 295). Bununla birlikte 2002 yılında Tns-Sofres tarafından gerçekleştirilen araştırmada, erkeklerin çalıştıkları kuruma ve yaptıkları işe bağlılık seviyelerinin daha düşük olduğu belirlenmiştir. Araştırma sonucunda erkek çalışanların yapmış oldukları işe ve kurumuna bağlılık seviyeleri sırasıyla %55 ve %49 olmasına rağmen, kadın çalışanların ise %57 ve %51 olarak görülmektedir (Süzer, 2003). Bununla birlikte Simmers, Al-Otaibi, Mauno ve Kinnunen, gibi araştırmacılar da, çalışmalarında erkeklere oranla kadınların daha düşük düzeyde işe bağlılık sergilediklerini saptamıştır (Uygur, 2009: 42).

Kişinin iş hayatına bakışına ve iş hayatından beklentilerine etki eden önemli faktörlerden biri de eğitim düzeyidir. Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş yaşamına yükledikleri anlam farklılıklar göstermekte ve çalışma hayatı bireyler için bir prestij ve statü olanağı sağlamaktadır. Örnek verilecek olursa üniversite mezunu bir çalışan ile ilkökul mezunu bir çalışanın hayata ve çalışma yaşamına dair beklenti ve bakışları farklılık gösterecektir. İlkokul mezunu çalışanın hayatını idame ettirebilme beklentisi mevcutken, üniversite mezunu çalışanın ücret artışı ve terfi gibi beklentileri olacaktır (Güner, 2007: 36). Eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların işe bağlılık seviyelerinin daha yüksek olduğunu savunan Lodahl ve Kejner gibi araştırmacıların yanı sıra Ruh ve White gibi işe bağlılık ile eğitim düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki olduğunu savunan araştırmacılar da mevcuttur (Karacaoğlu, 2005: 59). İşe bağlılık seviyesi ile eğitim düzeyi arasındaki ilişkileri saptamak için yapılan araştırmaların çoğunda bu iki değişken arasında bir ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Hizmet süresi, diğer bir adıyla kıdem TDK tarafından “bir görevde rütbece eskilik” şeklinde tanımlanmaktadır (TDK Sözlük, www.tdk.gov.tr). Sharma, March ve Simon gibi araştırmacılar tarafından ortaya koyulan görüşlerde aynı iş yerinde uzun süreli çalışanların daha fazla işe bağlılık gösterdikleri savunulmuştur (Çakır, 2001: 7). Ancak hizmet süresinin işe bağlılık düzeyini yükselttiği görüşü başka çalışmalarla doğrulanmamıştır (Karacaoğlu, 2005: 59). Genel olarak kıdemin, işe bağlılık seviyesini pozitif anlamda etkilediği savunulmakla birlikte, araştırmaların çoğunda hizmet süresi ve işe bağlılık arasında herhangi bir olumlu ilişkinin olmadığı yönünde bulgular elde edilmiştir (Ertan, 2019: 34).

### **3.3.2. Kişinin Psikososyal Özellikleri**

İşe bağlılık seviyesini etkileyen “psikososyal özellikler” başlığı altında başarı güdüsü, kontrol odağı, içsel motivasyon, çalışma değerleri ve merkezi yaşam ilgisi gibi değişkenler yer almaktadır.

İşe bağlılık seviyesini etkileyen faktörlerin başında başarı güdüsü gelmektedir. Murray, başarı güdüsünün doğuştan gelen bir özellik olmadığını ve sonradan edinim yoluyla elde edildiğini ifade ederek bu kavramı “zorlukların üstesinden gelme, gücü kullanma, zor olan şeyleri mümkün olduğunca hızlı ve en iyi şekilde yapma çabası” olarak tanımlamaktadır (Özer, 2010: 96). Başarı güdüsü, kişileri başarıyla bütünleştirerek, çalışma başarılarını yükseltmelerine sebep olan önemli bir etkidir (Kaya; Selçuk, 2007: 176). Kişinin işini

herkesten mükemmel yapma, güç elde etme, işlerin tamamından mesul olma, diğer çalışanları kontrol etme ve onları etkileyebilme gereksinimi, başarı güdüsü ile karşılanmaktadır (Tortop ve diğerleri 2006: 131).

Yapılan araştırmalar sonucunda başarı güduları yüksek olan kişilerin kendilerine has özelliklerinin olduğu belirlenmiştir. Bu özelliklerden bazıları şu şekilde sıralanabilir (Çakır, 2001: 38-178);

- Başarı güdüsü yüksek olan kişilerin amaçları orta güçlük seviyesindedir
- Başarı güdüsü yüksek olan kişiler öğrenmenin sonu olmayacağına inanırlar
- Güçlükleri kendi gayretleri ile yenerler
- Mükemmeliyetçidirler
- Bu kişiler sonuç odaklı ve aktiflerdir
- Düşünceleri orta veya uzun vadededir
- Aldıkları risk hesaplanabilir düzeydedir
- Yaptıkları işlerde geribildirim almayı dilerler
- Kişisel sorumluluk almaktan çekinmezler
- Başarı güdülerini karşılamak için çalışan bu kişiler kendini geliştirmeyi amaçlar

Yaptıkları davranışların neticeleriyle yüzleşen ve problemleri çözme düşüncesiyle hareket eden, durumu çözümleyen ve başarı seçeneklerini açığa çıkaran kişiler başarı güdüsü yüksek olan kişilerdir (Champoux, 2010: 159-162). Güner (2007: 23) işe bağlılık seviyesi yüksek olan kişilerin başarı güdüsü yüksek olan kişiler olduğunu ve işe bağlılık ile başarı güdüsü arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğunu ifade etmektedir.

İşe bağlılık seviyesini etkileyen faktörlerin bir diğeri kontrol odağıdır. Julian Rotter (1952)'in "Sosyal Öğrenme Kuramı" içerisinde "Genellenmiş Beklentiler" konseptinden geliştirilen kontrol odağı kavramı (Burger, 2006: 592), kişilerin karar ve davranımlarıyla ve bu davranımların neticeleri arasında sebep-sonuç bağlantısı kurup kurmadıkları esasına dayanan ve kişilerin başından geçen hadiseleri nelere yönelttikleri ile alakalı görüşlerini açıklayan bir kavramdır (Azizoğlu ve diğerleri 2008: 384). Rotter kontrol odağını içsel ve dışsal olmak üzere iki boyut şeklinde sınıflandırmıştır. İçsel kontrol odağı ileride görülecek neticeler üzerine kontrolü temin eden kişinin ilk olarak kendisi olduğu, dışsal kontrol odağında da kontrolün kendisinde olmaması durumudur. Dışsal kontrol odağı bulunan kişiler davranış ve kararlarının neticelerinin şans, yazgı veya başka biri olduğuna

inanmaktadırlar (Çırakoğlu ve Tezer, 2010: 29-41). Kontrol odağı değişik araştırmalarda ve örgüt platformundaki çalışmalarda önemli kişilik parametreleri arasında sayılmıştır (Kuruüzüm ve diğerleri, 2010: 186). Bazı araştırmacılar dışsal kontrol odağına sahip bireylerin içsel kontrol odağına sahip bireylere göre devamsızlık ve işten ayrılma niyetlerinin daha yüksek olduğunu saptamışlardır (Güner, 2007: 41). İşe bağlılık seviyesini etkilemede kişinin psikososyal özelliklerinden içsel motivasyon da önemli bir faktördür. Motivasyon Latince “motivere” kelimesinden gelen ve hareket anlamı taşıyan bir kavramdır. Bireylerin belirli bir gayeyi gerçekleştirme maksadıyla kendi istekleri yönünde davranmaları ya da belirli bir gayeye erişmek amacıyla kuvvet edinme durumudur (Tınaz, 2009: 5). İlk başlarda isteklendirme olarak ifade edilen motivasyon kavramı günümüzde amaca yönelik gayretlere sebep olan bütün öğeleri kapsayan süreç olarak tanımlanmaktadır (Hotamışlı ve Şenol, 2011: 1). Motivasyonu içsel ve dışsal olarak sınıflandırma Herzberg ve diğerlerinin Çift Faktör Teorisi’ne uzanmaktadır (Çakır, 2001: 129). Teoride iki çeşit güdü mevcuttur. Birincisi iş çevresi ile ilgili çalışma şartları, ücret gibi dışsal; diğeri ise başarı, tanınma, yetki gibi içsel olan motive edici güdülerdir (Güner, 2007:42). İşe bağlılık düzeyinin artmasında maddi olmayan ve kazanç sağlamayan unsurlar daha önemli rol oynamaktadır. Bu yönde içsel motivasyon kapsamında kişilerin maddi olmayan gereksinimlerini karşılayabilen örgütler işe bağlılık düzeyleri yüksek olan kişileri örgütünde barındırabilmekte ve bu da örgütler açısından gayet düşük bir maliyet anlamına gelmektedir (Solomon ve diğerleri 2010: 92).

Çalışma değerleri işe bağlılık seviyesini etkileyen psikososyal özelliklerin son önemli faktörüdür. Çalışma veya iş değerleri kavramı, “iş rollerinin gelişimi, anlaşılması ve ayarlanmasına eleştirel bakış şeklinde tanımlanabilir. İş değerleri; hareketlere, eğilimlere ve yargılara ve durumlarla nesnelere karşılaştırmaya yön veren inanç veya standartlardır” şeklinde tanımlanmaktadır (Kuruüzüm ve diğerleri 2010: 187). İş değerleri araçsal ve amaçsal yaklaşım olmak üzere iki türde incelenebilmektedir. Araçsal yaklaşımda kişi çalışmayı, yaşamını idame ettirebilmek için maddi bir getiri sağlama aracı olarak görmektedir. Amaçsal yaklaşımda ise kişi maddi getiriden ziyade başarının getirdiği hazzı önemseyerek işini bir amaç olarak görmektedir. Bu amaçla işine önem göstermekte ve mesai saatleri dışında bile çalışmak istemektedir (Diker, 2010: 29). Çalışma değerleri ve işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik az sayıda araştırma yapılmıştır (Kuruüzüm ve diğerleri 2010: 189). Bu araştırmalarda ise iş çalışma değerine sahip bireylerin işe bağlılık düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Çakır, 2001: 26).

### 3.3.3. Örgütsel Faktörler

İşe bağlılık gerek örgütsel gerekse bireysel sonuçları etkilemesi sebebiyle çoğu araştırmacı tarafından örgütlerin etkin olmasında anahtar sayılabilecek bir faktör olarak değerlendirilmiştir (Başbüyük, 2012: 41). Bu bakımdan işe bağlılığı etkileyen örgütsel faktörler başlığı çerçevesinde “örgütün büyüklüğü, ücret miktarı ve sistemi, çalışma koşulları ve saatleri, kariyer olanakları, yönetim tarzı ve yönetime katılma düzeyi” konularına değinilmiştir.

Örgüt büyüklüğü, girişimciler tarafından şekillendirilen üretim araçlarının bütününe kapasitesi olarak ifade edilebilmektedir (Karalar, 2007: 48). Üretim araçlarının artmasına paralel olarak büyüyen örgütte, en alttan tepe noktadaki çalışana kadar iletişim sorunları meydana getirecek ve bu sorunlar örgüt içerisinde hata ihtimalleri doğurup komplike bir çalışma ortamı yaratacaktır (Mishra ve Shyam, 2005: 8). Örgütün büyüklüğüne bağlı olarak ilişkileri düzenleyebilmek ve sorunları çözmek adına yönetimin katılıp ve denetimleri ağırlaştırmasından dolayı işe bağlılık ve performans seviyelerinde negatif yönlü bir etki yaratacaktır (Chughtai, 2008: 169).

Ücret, iş görenlere görmekte oldukları iş karşılığında taahhüt edilen ve işin bitimiyle çalışana verilen bedeldir. Ücret, örgütteki işlerin aksaklık göstermemesi, iş görenlerin verimli ve etkin olabilmesi amacıyla işe bağlılık ile motivasyonlarını sağlamak adına fazlasıyla etkili olan bir faktördür (Diker, 2010: 38). Örgütlerin insan kaynakları politikasının farklılık göstermesiyle ücret sistemlerinde de farklılık bulunmaktadır. Örgütlerde performans, kıdeme, beceriye dayalı ve teşvik edici prim gibi farklı ücret sistemleri uygulanmaktadır. Örgütlerdeki bu farklı ücret sistemlerinin sonucunda, bu ücretlendirmelerin adaletli dağıtılıp dağıtılmadığını sorgulayan çalışanların işe bağlılıklarında ve performanslarında bir azalma görülecektir. Örgütler çalışma barışını bozmayacak bir ücret sistemini hayata geçirdikleri zaman çalışanların işe bağlılığı, örgüt performansı ve verimlilik artacaktır (Sabuncuoğlu, 2000: 209).

Çalışma saatlerinin insan sağlığını olumsuz şekilde etkilemeyeceği ve ergonomik koşullara uygun bir çalışma ortamının sunulması gerekliliği çalışanların motivasyon ve işe bağlılıkları üzerinde etkili olacaktır. Fiziki koşul ve çalışma saatlerinin çalışan üzerinde olumlu veya olumsuz etki yaratması bu koşulların düzenlenmesine bağlı olacaktır (Ertan, 2019: 46). İş görenlerin işe bağlılığı sağlıklı, güvenli ve rahat bir çalışma ortamında daha



yüksek düzeyde olacağından, yöneticilerin uygun çalışma ortamı sunmaları gerekmektedir (Güner, 2007: 44). Düzenli olmayan ve uzayan çalışma süreleri iş görenlerin çalışma performanslarını azaltmakla birlikte işe bağlılıklarını da etkileyecektir. Düzensiz ve uzun çalışma saatleri iş görenlerin sağlığının bozulmasından iş kazalarına kadar birçok olumsuzluğa neden olabilmektedir (Çakır, 2001: 23).

Kariyer, TDK tarafından “Bir meslekte zaman ve çalışmayla elde edilen aşama, başarı ve uzmanlık” olarak tanımlanmaktadır. Örgütlerde iş görenlerin kariyer ve görevde yükselme koşullarını şeffaf bir biçimde belirlemesi gerekmektedir. Çalışanların performansları sonucunda varmak istedikleri kariyer hedefi onların motivasyonunu arttırarak işlerine bağlı kılacaktır (Güner, 2007: 45). Kariyer imkanları açık olan bir örgütte çalışanların sadakati kariyer hedefleri doğrultusunda daha uzun süreli olabilecektir. Çalışanlara, bağlı oldukları örgütte kariyer imkanları ile yükselme olanaklarının sunulması çalışanların işe bağlılık düzeylerini yükseltebilecek en önemli öğelerden biridir (Çiftçi, 2013: 34).

Yönetim stili veya tarzı, işe bağlılığı yönetimin iş görenlere karşı tutumu ve kuralların uygulanma biçimi bakımından etkilemektedir. Çalışanlar kendilerine karar alma sürecinde üstleri tarafından söz hakkı tanınıp tanınmamasından, yönetim tarzında nesnellikten uzak olup olunmamasından ve üstlerinin tutumlarından etkilenmektedir (Yağcı, 2013: 41). Yöneticilerin çalışanlara yönelik göstermiş olduğu babacan ve hoşgörülü tavırlar onların işe bağlılıklarını olumlu yönde etkilerken, çalışanların algılamış olduğu despot, anlayışsız ve hoşgörüsüz durumlarda da işe bağlılıkları azalacaktır. Çalışanların yöneticiler hakkındaki algıları ile yöneticilerin onlara davranış biçimi işe bağlılık düzeyine etki eden önemli bir faktör olarak görülmektedir (Diker, 2010: 40).

### **3.4. İşe Bağlılık İle İlgili Yapılmış Çalışmalar**

Bu bölümde işe bağlılıkla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış olan çalışmalara yer verilecektir.

#### **3.4.1. İşe Bağlılık İle İlgili Yurt İçinde Yapılmış Çalışmalar**

Başbüyük (2012)'ün “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları ile Moral Durumları Arasındaki İlişki” isimli çalışmasının amacı, öğretmenlerin moralleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla 2009-2010 eğitim-öğretim yılında İstanbul ilçelerindeki devlet ilköğretim okullarında görev yapan öğretmenlere anket

uygulanmıştır. Araştırmanın neticesinde işe bağlılık ile öğretmenlerin moral özellikleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı, yüksek seviyede ilişki olduğu ve öğretmenlerin işe bağlılık seviyelerinin ortalama değerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Yağcı (2013) “Performans Değerleme Sisteminin İşe Bağlılığa Etkisi: Samsun Eğitim ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama” adlı çalışmasında sağlık çalışanlarının işe bağlılık ve performans değerlendirme hakkındaki düşüncelerini belirlemeyi ve performans değerlendirme ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi incelemeyi amaçlamıştır. Yapılan analizler neticesinde sağlık çalışanlarının işe bağlılık seviyesinde en yüksek oranın lise mezunlarında, en düşük oranın ise lisans mezunlarında olduğu saptanmıştır. Genel olarak da performans değerlendirme ile işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir.

Öngöre (2014) “A study of Relationship Between Personality Traits And job Engagement” adlı çalışmasında işe bağlılık ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiyi belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla Kastamonu Üniversitesi’nde görev yapan 118 akademik personel ve idari personele anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda kişilik özellikleri ile işe bağlılık arasında anlamlı bir ilişkinin olduğu ve uyumlu çalışanların, işlerine daha bağlı oldukları saptanmıştır.

Tan (2015) “İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Ruhsal Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde, ruhsal liderlik ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi araştırmıştır. Bu amaçla Gaziantep ili Şehitkamil ilçesinde bulunan ilkokul ve ortaokulların müdür yardımcıları ve öğretmenlerine anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda ruhsal liderliğin işe bağlılık ile ilişkili olduğu, işe bağlılığın yaş grupları açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği, işe bağlılık alt boyutlarından dinçliğin cinsiyet açısından farklılık gösterdiği ve yoğunlaşmanın da medeni durum açısından farklılık gösterdiği belirlenmiştir.

Özdemir (2016)’in “Müdürlerin Algılanan Yönetimsel Yetenekleri, Öğretmenlerin Duygu Yapıları ile işe Bağlanmaları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi” adlı çalışmasının amacı, ortaokullardaki müdürlerin yönetimsel becerilerine ilişkin, öğretmenlerin düşünceleri ile işe bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Bu amaçla Ankara’da görev yapan 351 öğretmene anket uygulanmıştır. Anketlerin analiz edilmesi neticesinde öğretmenlerin, müdürlerin yönetimsel becerilerine ilişkin düşünceleri ile olumlu duyguları ve işe bağlılık seviyeleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki saptanmıştır.

Kartal (2017) “Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma ve Performans Arasındaki İlişkinin Araştırılması” adlı yüksek lisans tezinde, sağlık çalışanlarının “işe cezbolma” (işe bağlılık), “işe yabancılaşma” seviyelerinin performans üzerindeki etkisini araştırmıştır. Bu amaçla Ankara il sınırları içerisinde faaliyet gösteren devlet, özel ve üniversite hastanelerinde çalışan 493 sağlık personeline anket uygulanmıştır. Anketlerin analizi neticesinde sağlık çalışanlarının işe bağlılık ve işe yabancılaşma algılarının orta ve performanslarının yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların işe bağlılık seviyelerinin, çalışma performansları üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı ve pozitif yönlü etki yaptığı saptanmıştır. Yine, sağlık çalışanlarının işe bağlılık seviyeleri ile cinsiyet ve medeni durum açısından anlamlı bir farklılık belirlenemezken; yaş ve çalıştıkları hastane türü bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği saptanmıştır.

Mizrahi ve Özmutaf (2018) “Muhasebe Meslek Gruplarında Cinsiyet Bağlamında İş Tatmininin İşe Bağlılığa Etkisi” adlı çalışmasında, cinsiyetin işe bağlılık üzerindeki etkisi muhasebe meslek grupları bağlamında incelenmiştir. Bu amaçla İzmir’de 111 muhasebe çalışanına anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda, örgütsel ortam ve yönetsel katkı unsurlarının “iş tatminini” etkileyerek işe bağlılık seviyesini arttırmada olumlu etkiye sahip olduğu belirlenmiştir. Yine destek sağlanması ve eğitim imkanlarının sunulması teklifinin kadın muhasebeciler için etkili olduğu saptanmıştır. Bunun sonucunda da yönetsel katkının, kadın çalışanların iş tatminlerini sağlamada ve işe bağlılık seviyelerini arttırmada etkin olduğunu belirlenmiştir.

Tunçman (2019)’ın “Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri ile İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki” adlı yüksek lisans tezinde okul idarecilerinin “psikolojik sermayeleriyle” işe bağlılık seviyeleri arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu amaçla İstanbul Bayrampaşa İlçe Milli Eğitim Müdürlüğü’ne bağlı devlet okullarında görev yapan 170 idareciye anket uygulanmıştır. Araştırma neticesinde, okul idarecilerinin “işe bağlılık” seviyelerinin medeni durum, cinsiyet, öğrenim durumu, mesleki kıdem açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ancak yaş açısından farkın anlamlı olduğu belirlenmiştir. Genel sonuç olarak ise okul idarecilerinin psikolojik sermaye seviyeleriyle işe bağlılık seviyeleri arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Demren (2020)’in “112 Acil Sağlık Hizmetleri Personelinde Psikolojik Sağlamlık ve Sosyo-Demografik Değişkenlerin İşe Bağlılıkla İlişkisi” adlı çalışmasının amacı, 112 acil sağlık hizmetleri çalışanlarının işe bağlılık seviyeleri ile psikolojik sağlamlık ve sosyo-

demografik değişkenler arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla Çanakkale ili 112 acil sağlık hizmetleri personellerinden 273 sağlık çalışanına anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda, sağlık çalışanlarının işe bağlılık seviyeleri ile psikolojik sağlıklılık seviyelerinin ortalamasının üstünde olduğu belirlenmiştir. İşe bağlılık ile psikolojik sağlıklılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. İşe bağlılıktaki toplam varyansın %19.5'ini psikolojik sağlıklılık ve sosyo-demografik özellikler ile birlikte açıklamıştır. Yine işe bağlılık ile mesleği isteyerek seçme, ocuk sahibi olma ve aile iletişimi gibi faktör arasında pozitif yönlü ilişki saptanmıştır.

### **3.4.2. İşe Bağlılık İle İlgili Yurt Dışında Yapılmış alışmalar**

Nelson (2012)'un "Affective Commitment of Generational Cohorts of Brazilian Nurses" adlı çalışmasında kamu hastanelerinde çalışan hemşirelerde X ve Y kuşaklarının işe bağlılık düzeyleri incelenmiştir. Bu amaçla Kuzeydoğu Brezilya'da faaliyet gösteren kamu hastanelerindeki 550 hemşireye anket uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde kuşak kohortları arasında anlamlı farklılıklar belirlenmiş ve X ve Y kuşaklarının işe bağlılık düzeylerinde istatistiki olarak anlam bir farklılık olduğu saptanmıştır.

Moon ve arkadaşları (2013)'nın "Effects of Resilience on Work Engagement and Burnout of Clinical Nurses" adlı çalışmasının amacı, dayanıklılığın hemşirelerin işe bağlılığı ve tükenmişliği üzerindeki etkilerini belirlemektir. Çalışma tanımlayıcı nitelikte olup Kore'de faaliyet gösteren hastanelerde çalışan 182 hemşire üzerinde yapılmıştır. Analizler sonucunda dayanıklılığın işe bağlılık üzerinde olumlu etkisi olduğu belirlenmiştir. Ayrıca tükenmişlik ve dayanıklılığın işe bağlılığa etki eden önemli bir faktör olduğu saptanmıştır.

Sarath ve Manikandan (2014)'in "Work Engagement and Work Related Wellbeing of Scholl Teachers" adlı çalışmasının amacı öğretmenlerin işe ile ilgili iyi oluş ve işe bağlılık hakkındaki düşüncelerini ve aralarındaki ilişkiyi belirlemektir. Bu amaçla Hindistan Kuzey Kerala'da bulunan okullarda görev yapan 97 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırma sonucunda işe bağlılık ile okul türü, cinsiyet, mesleki deneyim, yaş ve unvan arasında ilişki belirlenememiştir. Çalışmanın amacına konu olan öğretmenlerin iyi oluşları ile işe bağlılık seviyeleri arasında istatistiksel açıdan anlamlı pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Singh ve Gupta (2015)'nin "Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment and Team Commitment" adlı çalışmasının amacı X ve Y nesillerinin işe bağlılık, örgütsel bağlılık ve takım bağlılığı bağlamında incelenmesidir. Bu

bağlamda Hindistan’da faaliyet gösteren 13 farklı kuruluştan tam zamanlı çalışan 477 çalışana anket uygulanmıştır. Yapılan analizler sonucunda iş katılımı ile işe bağlılık arasında istatistiksel açıdan anlamlı negatif yönlü ilişki olduğu saptanmıştır. Ayrıca X ile Y nesilleri arasında işe bağlılığın alt boyutlarından normatif, devamlılık ve duygusal bağlılık seviyeleri açısından anlamlı farklılık olmadığı saptanmıştır.

Eldor ve Shoshani (2016)’nin “Caring Relationship in School Staff: Exploring the link between compassion and teacher work engagement” adlı çalışmasında, yöneticileri ve mesai arkadaşları tarafından verilen alaka ve değerın öğretmenlerin işteki refah ve işe bağlılık seviyeleri üzerindeki etkisini araştırmayı amaçlamışlardır. Bu amaçla İsrail’deki 5 farklı liseden 226 öğretmene, tükenmişlik, işe katılım, işe bağlılık ve yöneticileri ile mesai arkadaşlarından gördüğü sevgi ile değeri de ölçmeye yönelik anket uygulanmıştır. Yapılan analizler neticesinde öğretmenlerin algıladıkları değer ve ilginin iş tatmini, işe bağlılığı ve işteki canlılığı ile aralarında istatistiksel açıdan pozitif yönlü, tükenmişlik seviyesiyle de negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Simone ve diğerleri (2017)’nin “The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses” adlı çalışması etkenlik, öz yeterlik, işe bağlılık ve iş tatmininin hemşirelerin işten ayrılma niyetleri ve işe bağlılık seviyeleri üzerindeki etkisini belirlemeyi amaçlamıştır. Bu amaçla İtalya’da faaliyet gösteren iki hastaneden 181 hasta ve 194 hemşireye anket uygulanmıştır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda hemşirelerin “işe bağlılık” ve “iş tatminleri” etkenlik kapasiteleri ve öz yeterlikleri ile aralarında pozitif yönlü, “işten ayrılma niyetleri” ile de negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir.

Omar ve Rokhsar (2018)’in “Job Commitment among Teaching Staff Members in the University of Raparin” adlı çalışmasının amacı Raparin Üniversitesi’nde görev yapan akademisyenlerin işe bağlılık seviyelerini yeterlilik, iş durumu ve yeterlik açısından belirlemektir. Bu amaçla adı geçen üniversitenin fakülte ve yüksekokullarında görev yapan 49 akademik personel araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırma sonucunda akademisyenlerin işe bağlılık düzeylerinin yüksek seviyede olduğu belirlenmiştir.

Wingerden ve Poell (2019)’in “Meaning work and resilience among teachers: The Mediating role of work engagement and job crafting” adlı çalışmasının amacı öğretmenlerde anlamlı çalışma ve dayanıklılık ile işe bağlılık arasında nasıl bir ilişki olduğunu belirlemektir. Bu amaçla Hollanda’da bir ilköğretim okulunda görev yapan 267 öğretmene

anket uygulanmıştır. Çalışma sonucunda anlamlı çalışma ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki belirlenmiştir. Yine dayanıklılık ile işe bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki saptanmıştır.

Espert ve diğerleri (2020)'nin “ Psychosocial Risks, Work Engagement and Job Satisfaction of Nurses During Covid-19 Pandemic” adlı çalışmalarının amacı hemşirelerin Covid-19 pandemi sürecinde psikososyal risk ve pandemiye yönelik düşüncelerini belirlemek ve iş tatminleri ile işe bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Bu amaçla İspanya’da faaliyet gösteren iki devlet hastanesinde görevli 92 hemşireye anket uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda hemşirelerin Covid-19 için alınan önlemlere yönelik algıları ile psikososyal risk algıları arasında negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır. Ayrıca Covid-19 için alınan önlemlere yönelik algıları ile işe bağlılık arasında orta düzeyde, iş tatmini ile yüksek düzeyde ilişki belirlenmiştir.

### **3.5. BÖLÜM ÖZETİ**

Bu bölümde işe bağlılık kavramının alt yapısını oluşturan unsurlar üzerinde durulmuştur. İlk olarak işe bağlılık kavramının tanımı yapılarak çalışmanın alt yapısı belirlenmiştir. Ardından işe bağlılık kavramının boyutları hakkında esas bilgilere değinilmiştir. Devamında işe bağlılığı etkileyen faktörler alt başlıklar halinde verilip, bölüm sonunda işe bağlılıkla ilgili yurt içinde ve yurt dışında yapılmış çalışmalara ilişkin özet bilgiler verilmiştir. İşe bağlı çalışanlar mükemmeliyetçi bir yaklaşımla işlerini yapmaktadırlar. Tüm örgütlerde olduğu gibi eğitim ve sağlık örgütlerinde de etkin, verimli bir hizmetin sunulabilmesi için işe bağlılık kavramının öneminin bilinmesi ve bu yönde örgüt çalışanlarının işe bağlılık düzeylerini yükseltebilmek adına kendilerine özgü bir plan-program uygulaması örgütler için büyük önem arz etmektedir.

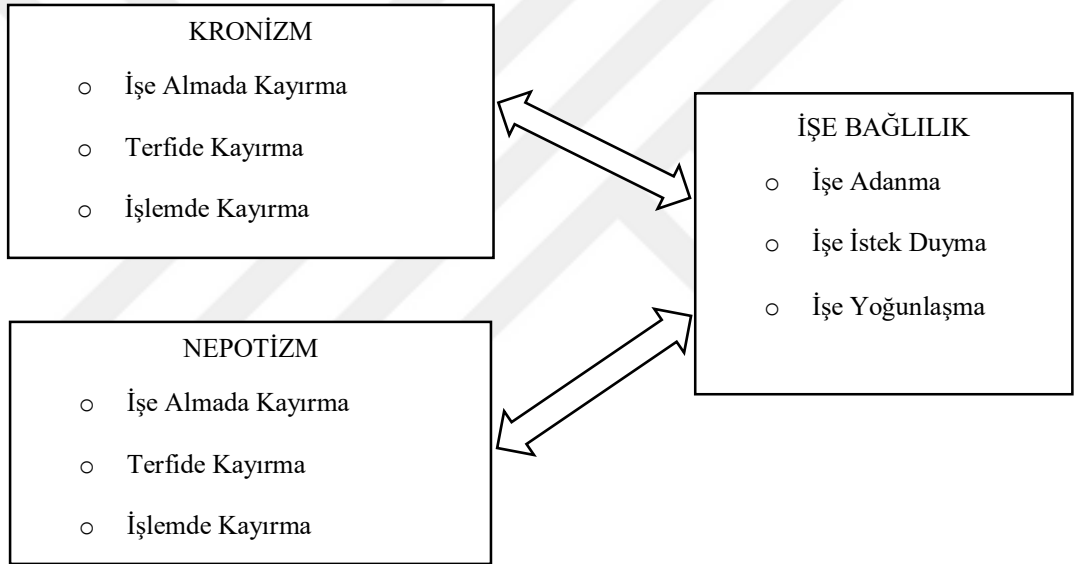
## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### 4. YÖNTEM

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın modeli, araştırmanın evren ve örnekleme, araştırmada kullanılan veri toplama araçları ve araştırma verilerinin analizi ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

#### 4.1. ARAŞTIRMANIN MODELİ, AMACI VE ÖNEMİ

Tanımlayıcı nitelikte olan bu araştırmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Çalışmanın modeli Şekil 4.1.'de gösterilmiştir.



*Şekil 4.1. Araştırmanın Modeli*

Bu çalışmadaki temel amacı, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanları ile Kırşehir İl Merkezi'nde bulunan devlet liselerinde görev yapan eğitim çalışanlarının kronizm ve nepotizm algıları ile işe bağlılık düzeylerinin belirlenmesi ve bu kavramlar arasındaki ilişkinin ortaya konulmasıdır. Bu bakımdan kayırmacılık ile işe bağlılık arasında ilişki olduğu varsayılarak, kayırmacılık türlerinden nepotizm ve kronizmin işe bağlılık üzerinde etkisinin olduğu ve kronizm ile nepotizmin alt boyutları olan işe almada kayırmacılık, terfide kayırmacılık ve işlem kayırmacılığının işe bağlılık ve alt boyutları olan dinçlik, işe adanma ve yoğunlaşma üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmaktadır. Literatürde bu olgular arasındaki

ilişkiyi farklı kamu örgütlerinde karşılaştırma yaparak inceleyen bir araştırmaya rastlanılmadığından çalışma bu yönüyle özgün bir nitelik taşımaktadır.

#### 4.2. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ

Araştırmanın türü ve yapısına bağlı olarak örnekleme yöntemi belirlenmektedir (Etikan ve arkadaşları, 2016: 4). Bu araştırmada pandemi, zaman ve maliyet koşulları sebebiyle kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örneklem seçiminde dikkat edilmesi gereken ve etkili olan faktörler evreni temsil edebilme kabiliyeti, güvenilirlik ve geçerlilik oranlarının yüksekliğidir (Padem ve diğerleri, 2012: 62). Basit rastgele örnekleme yönteminde örneklem grubunda eşit bir biçimde yer alma söz konusu olup, örnekleme yöntemleri şu dört aşamadan meydana gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2016: 129):

- Araştırma evrenini belirlemek
- Örneklem şemasını saptamak
- Örneklem büyüklüğünü hesaplamak
- Örnekleme yöntemini belirlemektir.

Araştırmanın evrenini Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi sağlık çalışanları ile Kırşehir ili Merkez ilçesinde bulunan devlet liselerinde görev yapan öğretmenler oluşturmaktadır. Kırşehir İl Merkez’inde bulunan devlet liselerinde çalışan öğretmen sayısı 751’dir. Bu bilgiler müdürlüğün insan kaynakları biriminden temin edilmiştir. Yine Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi insan kaynakları biriminden hastanede çalışan sağlık hizmetleri ve yardımcı sağlık hizmetleri sınıfında çalışan personel sayısı 972 olarak alınmıştır.

Örneklem büyüklüğünün evreni temsil edebilmesi için gerekli formüller aşağıda sunulmuştur (Gül, 2018: 150);

Hedef kitledeki kişi sayısı bilinmiyorsa,  $n=t^2 pq/d^2$

Hedef kitledeki kişi sayısı biliniyorsa,  $n=Nt^2 pq/d^2 (N-1) + t^2 pq$  formülleri kullanılır.

Araştırma kapsamında incelenen Kırşehir ili Merkez ilçeye bağlı devlet liseleri için örneklem hesaplanmıştır.

N: Hedef kitledeki birey sayısı (751)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı) (0,5)

q: İncelenen olayın görülmeyiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı) (0,5)



t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundaki değeri

(t=1,96 alfa= 0.05'de sonsuz serbestlik derecesinde teorik t değeri) d: Kabul edilen

örnekleme hatası (0,05) olarak belirlenmiştir.

Hedef kitledeki birey sayısı bilindiği için ikinci formül kullanılmıştır. Veriler formülde yerine yazıldığında;

Eğitim Çalışanları için=  $(751)(1.96)^2 (0.5 \times 0.5) / (0.05)^2 (751-1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5) n = 254$  olacaktır.

Araştırma kapsamında incelenen Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi için örneklem hesaplanmıştır.

N: Hedef kitledeki birey sayısı (972)

p: İncelenen olayın görülüş sıklığı (gerçekleşme olasılığı) (0,5)

q: İncelenen olayın görülmemiş sıklığı (gerçekleşmeme olasılığı) (0,5)

t: Belirli bir anlamlılık düzeyinde, t tablosundaki değeri

(t=1,96 alfa= 0.05'de sonsuz serbestlik derecesinde teorik t değeri) d: Kabul edilen

örnekleme hatası (0,05) olarak belirlenmiştir.

Hedef kitledeki birey sayısı bilindiği için ikinci formül kullanılmıştır. Veriler formülde yerine yazıldığında;

Sağlık Çalışanları için =  $(972)(1.96)^2 (0.5 \times 0.5) / (0.05)^2 (972-1) + (1.96)^2 (0.5 \times 0.5) n = 276$  olacaktır.

**Tablo 4.1. Araştırmaya Katılanlara Ait Örneklem Sayısı**

Sağlık Çalışanları Örneklem Sayısı	276
Eğitim Çalışanları Örneklem Sayısı	254
Toplam	530

Kırşehir ili Merkez İlçeye bağlı devlet liselerindeki eğitim çalışanları için örneklem büyüklüğü 254 olarak belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğüne ulaşabilmek amacıyla toplamda 350 adet anket okullara dağıtılmış ve pandemi koşullarında 290 anket geri dönmüştür. Toplanan bu anketlerden 36 adedi eksik doldurulması sebebiyle değerlendirme dışı bırakılmış ve 254 anket değerlendirmeye alınmıştır. Sağlık çalışanları için ise örneklem

büyüklüğü 276 olarak belirlenmiştir. Örneklem büyüklüğüne ulaşabilmek amacıyla, toplamda 400 adet anket dağıtılmış ve kullanılabilir 276 anket elde edilmiştir.

### **4.3. VERİ TOPLAMA ARAÇLARI**

Verilerin toplanması için anket yönteminin kullanıldığı bu araştırmada, “Kronizm Ölçeği”, “Nepotizm Ölçeği” ve “İşe Bağlılık Ölçeği” olmak üzere üç farklı ölçekten faydalanılmıştır. Ayrıca katılımcıların sosyo-demografik özelliklerini belirlemek için yedi adet soru yöneltilmiştir. Veriler 05-03-2021/22-04-2021 tarihleri arasında denetimi eğitim ve sağlık örgütlerinin idaresinde olmak üzere gönüllülük esasına göre yüz yüze görüşülerek toplanmıştır.

Araştırmada kronizm algısını ölçmeye yönelik olarak Asunakutlu ve Avcı (2010) ile Büte ve Tekarslan’ın (2010) Abdalla vd. (1998) ile Ford ve McLaughin’in (1985) çalışmalarından yararlanarak geliştirdiği kronizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçek üç boyut (terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık) ve 17 kapalı uçlu ifadeden oluşmaktadır. Ölçekte cevaplar Kesinlikle Katılıyorum (1), Katılıyorum (2), Kararsızım (3), Katılmıyorum (4), Kesinlikle Katılmıyorum (5) şeklinde kodlanmaktadır.

Nepotizm boyutunu ölçmeye yönelik olarak Ford ve McLaughin (1985) ve Abdalla vd. (1998) tarafından geliştirilen, Asunakutlu ve Avcı (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan ve 12 adet sorudan oluşan nepotizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçek terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarından oluşmaktadır. Ölçek cevapları Kesinlikle Katılmıyorum (1), Katılmıyorum (2), Kararsızım (3), Katılıyorum (4), Kesinlikle Katılıyorum (5) şeklinde kodlanıp puanlanmıştır.

İşe bağlılık boyutunu ölçmeye yönelik olarak Schaufeli ve arkadaşlarının (2002) geliştirdiği, Eryılmaz ve Doğan’ın (2012) Türkçe’ye uyarlamasını yaptığı Utrecht İşe Bağlılık Ölçeği (UİBÖ) kullanılmıştır. İşe istek duyma (vigor), işe adanma (dedication) ve işe yoğunlaşma (absorption) boyutlarının olduğu ölçek 17 adet soru ve 5’li likert tipi ifadeden oluşmaktadır. Ölçek, Tamamen Katılıyorum (1), Katılıyorum (2), Kararsızım (3), Katılmıyorum (4), Tamamen Katılmıyorum (5) şeklinde kodlanıp puanlanmıştır.

### **4.4. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEKLERE AİT BİLGİLER**

Bu bölümde, çalışmada kullanılan ölçeklerin normal dağılıma uygunluğuna, güvenirlik ve geçerliliğine yönelik yapılan analiz sonuçları yer almaktadır.

#### 4.4.1. Normallik Dağılımı

Çalışmada kullanılan verilerin normal dağılıp dağılmadığının tespiti için normallik testi yapılmış ve Kurtosis (Basıklık) ile Skewness (Çarpıklık) değerleri incelenmiştir.

*Tablo 4.2. Normallik Dağılımı*

		Kronizm	Nepotizm	İşe Bağlılık
N	Geçerli	530	530	530
	Kayıp	0	0	0
Ortalama		3,83	3,72	3,41
Standart Hata		0,027	0,040	0,033
Çarpıklık		<b>-0,846</b>	<b>-0,765</b>	<b>-0,270</b>
Çarpıklık Standart Hatası		0,106	0,106	0,106
Basıklık		<b>0,667</b>	<b>0,095</b>	<b>-0,248</b>
Basıklık Standart Hatası		0,212	0,212	0,212

Tabachnick and Fidell'in çarpıklık ve basıklık katsayılarının +1,5 ile - 1,5 sınırları içinde 0'a yakın olmasının normal dağılımın varlığına kanıt olarak değerlendirilmesinden dolayı, çalışmada verilerin normal dağılıma uygun olduğu değerlendirilerek parametrik testler kullanılmıştır (Tabachnick ve Fidell, 2013: 112).

#### 4.4.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi

Güvenilirlik seviyesinin yeterli olmadığı bir ölçek ile elde edilen veriler üzerinde analiz yapılması uygun olmayacağından, araştırmada ilk olarak kullanılan ölçeklerin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Bu amaçla her ölçek için ayrı ayrı Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) katsayıları hesaplanmıştır. Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) analizi sonuçlarına göre ölçeklerin güvenilirlik katsayıları şu şekilde yorumlanmaktadır (Can, 2014: 36);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  güvenilir değil,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  düşük derecede güvenilir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  oldukça güvenilir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

*Tablo 4.3. Nepotizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi*

	Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Nepotizm Ölçeği	0,946	12
İşe Alımda Kayırmacılık Alt Boyutu	0,863	2
Terfide Kayırmacılık Alt Boyutu	0,902	5
İşlemden Kayırmacılık Alt Boyutu	0,868	5

Nepotizm ölçeğindeki ifadelerle verilen yanıtlar arasındaki tutarlılık analiz edildiğinde; ölçeğin 0,946 Cronbach's Alpha katsayısı ile çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Yine nepotizm ölçeği alt boyutlarının (işe alımda kayırmacılık alt boyutu 0,863 Cronbach's Alpha katsayısı, terfide kayırmacılık al boyutu 0,902 Cronbach's Alpha katsayısı ve işlemde kayırmacılık alt boyutu 0,868 Cronbach's Alpha katsayısı) çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4.4.** *Kronizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi*

	Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
Kronizm Ölçeği	0,947	17
İşe Alımda Kayırmacılık Alt Boyutu	0,845	3
Terfide Kayırmacılık Alt Boyutu	0,872	4
İşlemden Kayırmacılık Alt Boyutu	0,890	10

Yapılan analiz sonucunda, kronizm ölçeğinin 17 soru düzeyinde Cronbach's Alpha Katsayısı=0,947 olarak hesaplanmış ve çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir. Kronizm ölçeği alt boyutlarının da (işe alımda kayırmacılık alt boyutu Cronbach's Alpha Katsayısı=0,845, terfide kayırmacılık Cronbach's Alpha Katsayısı=0,872 ve işlemde kayırmacılık Cronbach's Alpha Katsayısı=0,890) yüksek güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

**Tablo 4.5.** *İşe Bağlılık Ölçeği Güvenilirlik Analizi*

	Cronbach's Alpha Katsayısı	Madde Sayısı
İşe Bağlılık Ölçeği	0,939	17
İşe Adanma Alt Boyutu	0,848	5
İşe Yoğunlaşma Alt Boyutu	0,834	6
İşe İstek Duyma Alt Boyutu	0,854	6

Tablo 4.5.'te görüldüğü gibi işe bağlılık ölçeğindeki 17 maddenin Cronbach's Alpha Katsayısı=0,939 olarak hesaplanmıştır. Bu da ölçeğin yüksek güvenilirliğe sahip olduğunu göstermektedir. Aynı şekilde işe bağlılık ölçeği alt boyutlarının (işe adanma, işe yoğunlaşma ve işe istek duyma) Cronbach's Alpha Katsayılarının 0,834 ile 0,854 arasında değiştiği saptanarak, çok yüksek güvenilirliğe sahip olduğu belirlenmiştir.

#### **4.4.3. Ölçeklerin Geçerlilik Analizi**

Faktör analizi, aynı nitelik ve yapıyı ölçen ifadeleri bir araya getirip daha az sayıda boyut (faktör) keşfetmeyi amaçlayan çok değişkenli bir istatistiksel yöntem olarak tanımlanmaktadır (Gürbüz ve Şahin, 2018: 36). Açımlayıcı ve doğrulayıcı olmak üzere iki

çeşit faktör analizi yaklaşımı bulunmaktadır. Açıklayıcı faktör analizinde, ifadeler arasındaki ilişkilerden yola çıkarak faktör (boyut) bulmaya yönelik işlem uygulanırken, doğrulayıcı faktör analizinde ise ifadeler arasındaki ilişkiye dair öncesinde saptanan bir hipotezin test edilmesi söz konusudur (Büyüköztürk, 2013: 133).

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada kullanılan ölçeklerin geçerliliğini test edebilmek amacı ile açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu amaçla Principal Component ve Varimax Rotasyon yöntemleri kullanılarak açıklayıcı faktör analizine başvurulmuştur. Ayrıca analizde kullanılan korelasyon matrisi, ayırma geçerliliği için incelenmiştir. Yapı için faktör analizinin uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterlilik testi ve Barlett'in küresellik testi (Bartlett's test of sphericity) sonuçlarıyla belirlenmektedir.

**Tablo 4.6.** *Nepotizm Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans ile KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları*

<b>Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü (KMO)</b>		0,945	
<b>Küresellik Testi</b>	Ki-Kare Değeri	5776,382	
	SD	66	
	p	0,000	
<b>Açıklanan Toplam Varyans</b>			
Boyut	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %
<b>1</b>	<b>7,984</b>	<b>66,534</b>	<b>66,534</b>
<b>2</b>	<b>1,880</b>	<b>7,335</b>	<b>73,869</b>
<b>3</b>	<b>1,670</b>	<b>5,580</b>	<b>79,450</b>
4	0,482	4,013	83,463
5	0,409	3,405	86,867
6	0,398	3,314	90,181
7	0,283	2,360	92,541
8	0,248	2,069	94,610
9	0,207	1,728	96,338
10	0,165	1,372	97,709
11	0,156	1,303	99,013
12	0,118	0,987	100,000

**Tablo 4.7. Nepotizm Ölçeği Faktör Analizi Yükleri**

	Terfide Kayırmacılık	İşlemede Kayırmacılık	İşe Alımda Kayırmacılık
Bu kurumda çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetleri ikinci planda kalmaktadır.	0,764		
Bu kurumda ne kadar başarılı olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	0,827		
Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	0,915		
Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	0,744		
Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	0,772		
Bu kurumun yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar, diğer çalışanlardan itibar görmektedir.		0,805	
Bu kurumdaki alt ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır.		0,843	
Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan çalışanlardan çekinirim.		0,937	
Bu kurumda yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.		0,574	
Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olanlar kurumun kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.		0,846	
Bu kuruma personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.			0,813
Bu kurumda personel alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.			0,812

Tablo 4.6. ve 4.7.'de görüldüğü gibi Principle Components ve Varimax Rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan faktör analizinde, Bartlett'in küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri 0,945 olarak bulunmuştur. Uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, nepotizm değişkeninde yer alan 12 sorunun anketin orijinal hali gibi 3 faktör altında toplandığı görülmüştür. Bu üç faktör tarafından açıklanan toplam varyans değerinin %79,45 olduğu belirlenmiştir. Bu durum ise ölçekteki maddeler ile maddelerin ait oldukları alt faktörler arasında önemli bir ilişkinin olduğunu göstermektedir.

Ölçek maddeleri ile yüklendikleri faktörler arasındaki ilişki dikkate alınarak söz konusu faktörler sırasıyla, terfide kayırmacılık (1. Faktör), işlemede kayırmacılık (2. Faktör) ve işe alımda kayırmacılık (3. Faktör) olarak belirlenmiştir. %79,45 olan toplam varyansın %66,53'ünü birinci faktör, %7,34'i ikinci faktör ve %5,58'i üçüncü faktör tarafından açıklanmaktadır.

**Tablo 4.8.** Kronizm Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans ile KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Barlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü (KMO)			0,95
Küresellik Testi		Ki-Kare Değeri	7669,559
		SD	120
		p	,000
<b>Açıklanan Toplam Varyans</b>			
Bileşenler	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %
<b>1</b>	<b>9,579</b>	<b>59,87</b>	<b>59,87</b>
<b>2</b>	<b>1,264</b>	<b>7,898</b>	<b>67,768</b>
<b>3</b>	<b>1,029</b>	<b>6,431</b>	<b>74,199</b>
4	0,897	5,605	79,804
5	0,548	3,427	83,232
6	0,418	2,611	85,842
7	0,379	2,37	88,212
8	0,355	2,222	90,434
9	0,293	1,831	92,265
10	0,247	1,546	93,811
11	0,221	1,383	95,193
12	0,195	1,219	96,412
13	0,181	1,132	97,544
14	0,156	0,978	98,522
15	0,125	0,779	99,301
16	0,112	0,699	100

**Tablo 4.9. Kronizm Ölçeği Faktör Analizi Yükleri**

	İşlemede Kayırmacılık	İşe Alımda Kayırmacılık	Terfide Kayırmacılık
Bu kurumun yönetim kadrosunda akrabası bulunan iş görenler diğer çalışanlardan daha fazla itibar ve değer görmektedirler.	0,880		
Bu kurumdaki alt ve orta düzey yöneticiler, üst yönetimde akrabası bulunan çalışanlara karşı ayrıcalıklı davranışlar göstermektedirler.	0,862		
Bu kurumda yöneticilerle akrabalık bağı bulunanların işten çıkarılması ve ceza verilmesi çok zordur.	0,840		
Bu kurumda yönetici akrabalarının başarıları haddinden fazla itibar görür.	0,827		
Kurumda yetki devrinin söz konusu olduğu durumlarda öncelik yetki devrinin gereklerini yerine getirebilecek yöneticilere değil, akrabalara tanınır.	0,814		
Bu kurumda, personelin işlerinde başarılı olsalar bile mevcut akrabalık ilişkileri nedeniyle bekledikleri ve arzu ettikleri konuma gelemeyecekleri düşüncesi hakimdir.	0,810		
Bu kurumda, ödüllendirme söz konusu olduğunda yöneticilerin akrabaları hak etmedikleri ödülleri elde ederler.	0,749		
Bu kurumda, diğer çalışanlar, üst yönetici ile akraba olan çalışanlardan çekinmektedirler.	0,709		
Bu kurumda akrabası olanlar diğer çalışanlara göre daha fazla ücret elde etmektedirler.	0,681		
Bu kurumda çalışmak üzere personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı aranır.		0,796	
Bu kuruma personel alınırken daha nitelikli ve yeterli adayların bulunmasına rağmen işletmede akrabası olan adaylar işe alınmaktadır.		0,845	
Bu kuruma çalışmak üzere personel alınırken işletmede akrabası olanlara öncelik verilmektedir.		0,783	
Bu kurumun performans değerlendirme sistemi yazılı kuralların dikkate alınmadığı yöntemlerle gerçekleştirilir.			0,709
Bu kurumda yöneticilerle akrabalık ilişkisi içinde bulunanların terfi etmesi daha kolaydır.			0,882
Bu kurumda çalışan personelin terfi etmesinde yöneticilerle akrabalık ilişkisi olanların yeterlilik, beceri ve bilgi düzeyi daha az dikkate alınmaktadır.			0,819
Bu kurumda, işin gerektirdiği nitelikler ve beceriler dışındaki kayırmacılık vb. etkenler iş görenlerin terfisinde öne çıkmaktadır.			0,865



Tablo 4.8. ve 4.9.'da görüldüğü gibi Principle Components ve Varimax Rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan faktör analizinde, Bartlett'in küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri 0,95 olarak bulunmuştur. Uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, kronizm değişkeninde yer alan “Bu kurumda, performans değerlendirmesi yapılırken yöneticilerin akrabaları ayrıcalıklı işleme tabi tutulurlar.” sorusunun birden fazla faktöre ve birbirine çok yakın değerlerde yüklenerek binişik özellik göstermesi neticesinde bu soru çıkarılarak analiz tekrar edilmiştir. Sonuç olarak 16 soruluk anketin orijinal halindeki gibi 3 boyut altında toplandığı görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri (Eigen Value) 1'in üzerinde 3 faktör olduğu ve bu 3 faktör tarafından açıklanan toplam varyans değerinin %74,20 olduğu belirlenmiştir. Bu durum, ölçekteki maddeler ile maddelerin ait oldukları faktörler arasında önemli bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Ölçek maddeleri ile yükledikleri faktörler arasındaki ilişki dikkate alınarak söz konusu faktörler sırasıyla, işlemden kayırmacılık (1. Faktör), işe alımda kayırmacılık (2. Faktör) ve terfide kayırmacılık (3. Faktör) olarak belirlenmiştir. %74,20 olan toplam varyansın %59,87'si birinci faktör, %7,90'ı ikinci faktör ve % 6,43'ü üçüncü faktör tarafından açıklanmaktadır.

**Tablo 4.10.** İşe Bağlılık Ölçeği Açıklanan Toplam Varyans ile KMO (Kaiser-Meyer-Olkin) ve Bartlett's Test Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçüsü (KMO)		0.94	
Küresellik Testi	Ki-Kare Değeri	5854,269	
	SD	136	
	p	,000	
Açıklanan Toplam Varyans			
Boyut	Özdeğer	Varyans %	Kümülatif %
1	<b>8,739</b>	<b>51,405</b>	<b>51,405</b>
2	<b>1,375</b>	<b>8,088</b>	<b>59,493</b>
3	<b>1,082</b>	<b>6,365</b>	<b>65,858</b>
4	0,877	5,159	71,017
5	0,733	4,309	75,326
6	0,552	3,245	78,571
7	0,535	3,147	81,718
8	0,463	2,724	84,443
9	0,456	2,680	87,123
10	0,370	2,174	89,297
11	0,349	2,052	91,348
12	0,308	1,812	93,160
13	0,262	1,543	94,703
14	0,253	1,486	96,189
15	0,235	1,383	97,573
16	0,223	1,310	98,883
17	0,190	1,117	100,000

**Tablo 4.11. İşe Bağlılık Ölçeği Faktör Analizi Yükleri**

	İşe İstek Duyma	İşe Adanma	İşe Yoğunlaşma
İşimde kendimi enerji dolu hissederim.	0,583		
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissederim.	0,673		
Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	0,826		
Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	0,704		
İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissederim.	0,661		
Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	0,548		
Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.		0,805	
İşime karşı istekli ve hevesliyim.		0,664	
İşim bana çalışma şevki verir.		0,620	
Yaptığım işle gurur duyuyorum.		0,679	
İşimi ilginç ve özel bulurum.		0,609	
Çalışırken zaman su gibi akıp gider.			0,692
Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.			0,418
Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim			0,738
Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.			0,639
Çalışırken kendimi işime kaptırırım.			0,791
Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.			0,758

Tablo 4.10. ve 4.11'de görüldüğü gibi Principle Components ve Varimax Rotasyon yöntemleri kullanılarak yapılan faktör analizinde Bartlett'in küresellik değeri anlamlı ve KMO değeri 0,94 olarak bulunmuştur. Uygulanan açımlayıcı faktör analizi sonucunda, işe bağlılık değişkeninde yer alan 17 sorunun, 3 faktör altında toplandığı görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda öz değeri (Eigen Value) 1'in üzerinde 3 faktör olduğu, işe bağlılık ölçeğindeki maddelerin sorunsuzca 3 faktöre yüklendikleri ve 3 faktör tarafından açıklanan toplam varyans değerinin %65,86 olduğu belirlenmiştir. Bu durum, ölçekteki maddeler ile maddelerin ait oldukları faktörler arasında önemli bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Ölçek maddeleri ile yüklendikleri faktörler arasındaki ilişki dikkate alınarak söz konusu faktörler sırasıyla, işe istek duyma (1. Faktör), işe yoğunlaşma (2. Faktör) ve işe adanma (3. Faktör) olarak belirlenmiştir. %65,86 olan toplam varyansın %51,40'ı birinci faktör, %8,09'u ikinci faktör ve %6,37'si üçüncü faktör tarafından açıklanmaktadır.

#### **4.4.4. Araştırmanın Hipotezleri**

Araştırmada değişkenler arasındaki ilişkileri saptamak için araştırma hipotezleri oluşturulmuştur. Belirlenen hipotezlerin test edilmesi amacıyla çeşitli istatistikî analizlerden yararlanılmış ve niceliksel olarak ilişkiler test edilmiştir. Çalışmanın amaçları ve literatür incelemesi dikkate alınarak oluşturulan araştırma hipotezleri aşağıdaki gibidir;

**Hipotez 1**  $H_0$ : Nepotizm ile işe bağlılık arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki yoktur.

**Hipotez 2**  $H_0$ : Kronizm ile işe bağlılık arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki yoktur.

**Hipotez 3**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 4**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 5**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 6**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında öğrenim düzeyi açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 7**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında meslek açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 8**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir seviyesi açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 9**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 10**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 11**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 12**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 13**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında öğrenim düzeyi açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 14**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında meslek açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 15**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir seviyesi açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 16**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 17**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet açısından ile işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 18**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 19**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 20**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında öğrenim düzeyi açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 21**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında meslek açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 22**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir seviyesi açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

**Hipotez 23**  $H_0$ : Eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılanların sosyo-demografik özellikleri, ölçek sorularına verilen cevaplar ile araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen puanların sosyo-demografik değişkenler açısından karşılaştırılmasına ilişkin bulgular sunulmuştur.

#### 5.1. ARAŞTIRMAYA KATILANLARIN SOSYO-DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde araştırmaya katılan eğitim ve sağlık personelinin sosyo-demografik özelliklerine ilişkin tanımlayıcı bulgular sunulmuştur.

**Tablo 5.1.** Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarına Ait Sosyo-Demografik Bilgiler

		Görev Yapılan Sektör					
		Eğitim		Sağlık		Toplam	
		Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde	Sayı	Yüzde
Cinsiyet	Kadın	125	49,2	199	72,1	234	61,1
	Erkek	<b>129</b>	<b>50,8</b>	<b>77</b>	<b>27,9</b>	<b>206</b>	<b>38,9</b>
Medeni Durum	Bekar	59	23,2	55	19,9	114	21,5
	Evli	<b>195</b>	<b>76,8</b>	<b>221</b>	<b>80,1</b>	<b>416</b>	<b>78,5</b>
Öğrenim Düzeyi	Lise	-	-	29	10,5	29	5,5
	Önlisans	-	-	40	14,5	40	7,5
	Lisans	229	90,2	59	21,4	357	54,3
	Lisansüstü	<b>25</b>	<b>9,8</b>	<b>148</b>	<b>53,6</b>	<b>173</b>	<b>32,7</b>
Yaş	18-30 yaş arası	23	9,1	63	22,8	86	16,2
	31-40 yaş arası	92	36,2	119	43,1	211	39,9
	41-50 yaş arası	95	37,4	71	25,8	166	31,3
	51 ve üzeri	<b>44</b>	<b>17,3</b>	<b>23</b>	<b>8,3</b>	<b>67</b>	<b>12,6</b>
Gelir Düzeyi	3500-4000	25	9,8	21	7,6	46	8,7
	4001-4500	19	7,6	37	13,4	56	10,6
	4501-5000	44	17,3	96	34,8	140	26,4
	5001-5500	105	41,3	37	13,4	142	26,8
	5500 ve üzeri	<b>61</b>	<b>24,0</b>	<b>85</b>	<b>30,8</b>	<b>146</b>	<b>27,5</b>
Çalışma Süresi	0-5 yıl arası	29	11,4	70	25,3	99	18,7
	5-10 yıl arası	25	9,8	59	21,4	84	15,8
	10-15 yıl arası	41	16,1	48	17,4	89	16,8
	15-20 yıl arası	59	23,2	32	11,6	91	17,2
	20 yıl ve üzeri	<b>100</b>	<b>39,4</b>	<b>67</b>	<b>24,3</b>	<b>167</b>	<b>31,5</b>
<b>TOPLAM</b>		<b>254</b>		<b>276</b>		<b>530</b>	

Tablo 5.1'de araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarına ilişkin sosyo-demografik bulgular yer almaktadır. Eğitim çalışanlarına ilişkin sosyo-demografik bulgular incelendiğinde; araştırmaya katılanların 125'inin (%49,2) kadın, 129'unun (%50,8) ise erkek olduğu ve erkeklerin araştırmaya katılımının daha fazla olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından inceleme yapıldığında; evli olan öğretmen sayısı 194 (%76,8) iken

bekar olan öğretmen sayısının 59 (%23,2) olduğu tespit edilmiştir. Öğrenim düzeyi açısından bakıldığında; lisans mezunu olan öğretmenlerin sayısı 229 (%90,2), lisansüstü mezunu öğretmen sayısı ise 25 (%9,8) olarak belirlenmiştir. Yaş açısından bakıldığında 18-30 yaş aralığında olan öğretmen sayısı 23 (%9,1); 31-40 yaş aralığında bulunan öğretmen sayısı 92 (%36,2); 41-50 yaş aralığında bulunan öğretmen sayısı 95 (%37,4); yaşları 51 ve üzerinde olan öğretmen sayısı ise 44 (%17,3) olarak belirlenmiştir. Gelir düzeyleri incelendiğinde; 3500-4000 TL arası gelire 25 (%9,8) kişinin, 4001-4500 TL arası gelire 19 (%7,5), 4501-5000 TL arası gelire 44 (%17,4), 5001-5500 TL arası gelire 105 (%41,3) ve 5500 TL ve üzeri gelire ise 61 (%24,1) kişinin sahip olduğu görülmektedir. Çalışma süreleri açısından bakıldığında; 0-5 yıl arası çalışanların sayısı 29 (%11,4), 5-10 yıl arası çalışanların sayısı 25 (%9,8), 10-15 yıl arası çalışanların sayısı 41 (%16,1), 15-20 yıl arası çalışanların sayısı 59 (%23,2), 20 yıl ve üzeri çalışanların sayısının ise 100 (%39,4) olduğu belirlenmiştir.

Aynı tablodan araştırma kapsamında incelenen sağlık çalışanlarına ilişkin sosyodemografik bulgular incelendiğinde; araştırmaya katılanların 199'unun (%72,1) kadın, 77'sinin (%27,9) ise erkek olduğu ve kadınların araştırmaya katılımının daha fazla olduğu görülmektedir. Medeni durum açısından inceleme yapıldığında; evli olan personel sayısı 221 (%80,1) iken bekar olan personel sayısının 55 (%19,9) olduğu tespit edilmiştir. Öğrenim düzeyi açısından bakıldığında; lise mezunu olan sağlık çalışanı sayısı 29 (%10,5), önlisans mezunu olan sağlık çalışanı sayısı 40 (%14,5), lisans mezunu olan sağlık çalışanı sayısı 59 (%21,4), lisansüstü mezunu sağlık çalışanı sayısı ise 148 (%53,6) olarak belirlenmiştir. Yaş açısından incelendiğinde 18-30 yaş aralığında olan sağlık çalışanı sayısı 63 (%22,8); 31-40 yaş aralığında bulunan sağlık çalışanı sayısı 119 (%43,1); 41-50 yaş aralığında bulunan sağlık çalışanı sayısı 71 (%25,8); yaşları 51 ve üzerinde olan sağlık çalışanı sayısı ise 23 (%8,3) olarak belirlenmiştir. Gelir seviyeleri incelendiğinde; 3500-4000 TL arası gelire 21 (%7,6) kişinin, 4001-4500 TL arası gelire 37 (%13,4), 4501-5000 TL arası gelire 96 (%34,8), 5001-5500 TL arası gelire 37 (%13,4) ve 5500 TL ve üzeri gelire ise 85 (%30,8) kişinin sahip olduğu görülmektedir. Çalışma süreleri açısından bakıldığında; 0-5 yıl arası çalışanların sayısı 70 (%25,4), 5-10 yıl arası çalışanların sayısı 59 (%21,4), 10-15 yıl arası çalışanların sayısı 48 (%17,4), 15-20 yıl arası çalışanların sayısı 32 (%11,6), 20 yıl ve üzeri çalışanların sayısının ise 67 (%24,2) olduğu belirlenmiştir.

## 5.2. ÇALIŞMADA KULLANILAN ÖLÇEK SORULARINA AIT TANIMLAYICI BULGULAR

Çalışmanın bu bölümünde, araştırmada kullanılmış olan Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Ölçeğinden elde edilmiş olan tanımlayıcı bulgular sunulmuştur.

### 5.2.1. Nepotizm Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Eğitim ve sağlık çalışanlarına göre nepotizm ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.2'de sunulmuştur.

*Tablo 5.2. Eğitim ve Sağlık Çalışanları Açısından Nepotizm Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler*

Nepotizm Ölçeği	EĞİTİM		SAĞLIK		GENEL	
	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma
Bu kurumda çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetleri ikinci planda kalmaktadır.	3,71	1,177	<b>3,83</b>	<b>1,214</b>	3,77	1,197
Bu kurumda ne kadar başarılı olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	<b>3,82</b>	<b>1,163</b>	<b>3,92</b>	<b>1,134</b>	<b>3,87</b>	<b>1,148</b>
Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	<b>3,91</b>	<b>1,142</b>	3,83	1,221	<b>3,87</b>	<b>1,183</b>
Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	<b>3,76</b>	<b>1,193</b>	<b>3,87</b>	<b>1,135</b>	<b>3,82</b>	<b>1,164</b>
Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	3,73	1,199	3,82	1,172	3,78	1,185
Bu kurumun yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar, diğer çalışanlardan itibar görmektedir.	3,69	1,157	3,80	1,080	3,74	1,118
Bu kurumdaki alt ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır.	3,69	1,135	3,81	1,063	3,75	1,099
Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan çalışanlardan çekinirim.	<b>2,80</b>	<b>1,290</b>	<b>2,84</b>	<b>1,266</b>	<b>2,82</b>	<b>1,276</b>
Bu kurumda yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.	3,71	1,149	<b>3,67</b>	<b>1,193</b>	3,69	1,171
Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olanlar kurumun kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	<b>3,65</b>	<b>1,173</b>	3,70	1,113	<b>3,67</b>	<b>1,141</b>
Bu kuruma personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	<b>3,57</b>	<b>1,213</b>	<b>3,64</b>	<b>1,181</b>	<b>3,60</b>	<b>1,196</b>
Bu kurumda personel alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	3,65	1,257	3,75	1,167	3,70	1,211
<b>GENEL</b>	<b>3,64</b>	<b>1,187</b>	<b>3,71</b>	<b>1,162</b>	<b>3,67</b>	<b>1,174</b>

Tablo 5.2'de görüldüğü gibi eğitim çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır." sorusu ( $\bar{x}=3,91$ ), "Bu kurumda ne kadar başarılı olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem." sorusu ( $\bar{x}=3,82$ ) ve "Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır." sorusuna ( $\bar{x}=3,76$ ) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olanlar kurumun kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır." sorusu ( $\bar{x}=3,65$ ), "Bu kuruma personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir." sorusu ( $\bar{x}=3,57$ ) ve "Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan çalışanlardan çekinirim." sorusuna ( $\bar{x}=2,80$ ) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Eğitim çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise  $\bar{x}=3,64$ 'tür.

Tablo 5.2'de görüldüğü gibi sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Bu kurumda ne kadar başarılı olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem." sorusu ( $\bar{x}=3,92$ ), "Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır." sorusu ( $\bar{x}=3,87$ ) ve "Bu kurumda çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetleri ikinci planda kalmaktadır." sorusuna ( $\bar{x}=3,83$ ) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Bu kurumda yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur." sorusu ( $\bar{x}=3,67$ ), "Bu kuruma personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir." sorusu ( $\bar{x}=3,64$ ) ve "Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan çalışanlardan çekinirim." sorusuna ( $\bar{x}=2,84$ ) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise  $\bar{x}=3,71$ 'dir.

Tablo 5.2'de görüldüğü gibi eğitim ve sağlık personelinin ölçek sorularına verdikleri cevapların toplam ortalamaları incelendiğinde; sırasıyla "Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır." sorusu ( $\bar{x}=3,87$ ), "Bu kurumda ne kadar başarılı olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem." sorusu ( $\bar{x}=3,87$ ) ve "Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır." sorusuna ( $\bar{x}=3,82$ ) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olanlar kurumun kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır." sorusu ( $\bar{x}=3,67$ ), "Bu kuruma personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir." sorusu ( $\bar{x}=3,60$ ) ve "Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan çalışanlardan çekinirim." sorusuna ( $\bar{x}=2,82$ ) verilen cevapların ortalaması en



düşük olmuştur. Eğitim ve sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise  $\bar{x}=3,67$ 'dir.

### 5.2.2. Kronizm Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Eğitim ve sağlık çalışanlarına göre kronizm ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.3'te sunulmuştur.

**Tablo 5.3. Eğitim ve Sağlık Çalışanları Açısından Kronizm Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler**

Kronizm Ölçeği	EĞİTİM		SAĞLIK		GENEL	
	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	Ort. $\bar{x}$	S.S.
Bu kuruma çalışmak üzere personel alınırken işletmede akrabası olanlara öncelik verilmektedir.	3,83	1,136	3,66	1,119	3,74	1,129
Bu kurumda çalışmak üzere personel alınırken yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı aranır.	<b>3,84</b>	<b>1,152</b>	<b>3,73</b>	<b>1,073</b>	<b>3,78</b>	<b>1,112</b>
Bu kurumda çalışan personelin terfi etmesinde yöneticilerle akrabalık ilişkisi olanların yeterlilik, beceri ve bilgi düzeyi daha az dikkate alınmaktadır.	3,77	1,161	3,63	1,119	3,70	1,140
Bu kurumda, personelin işlerinde başarılı olsalar bile mevcut akrabalık ilişkileri nedeniyle bekledikleri ve arzu ettikleri konuma gelemeyecekleri düşüncesi hakimdir.	3,72	1,218	3,65	1,152	3,68	1,184
Bu kurumda yöneticilerle akrabalık ilişkisi içinde bulunanların terfi etmesi daha kolaydır.	<b>3,86</b>	<b>1,130</b>	<b>3,74</b>	<b>1,103</b>	<b>3,80</b>	<b>1,116</b>
Bu kurumda, işin gerektirdiği nitelikler ve beceriler dışındaki kayırmacılık vb. etkenler iş görenlerin terfisinde öne çıkmaktadır.	3,80	1,106	3,69	1,110	3,74	1,108
Bu kurumun yönetim kadrosunda akrabası bulunan iş görenler diğer çalışanlardan daha fazla itibar ve değer görmektedirler.	3,82	1,133	3,67	1,143	3,74	1,140
Bu kurumdaki alt ve orta düzey yöneticiler, üst yönetimde akrabası bulunan çalışanlara karşı ayrıcalıklı davranışlar göstermektedirler.	3,77	1,177	3,68	1,143	3,73	1,160
Bu kurumda yöneticilerle akrabalık bağı bulunanların işten çıkarılması ve ceza verilmesi çok zordur.	3,67	1,186	3,63	1,109	3,65	1,145
Bu kurumda, diğer çalışanlar, üst yönetici ile akraba olan çalışanlardan çekinmektedirler.	<b>3,61</b>	<b>1,398</b>	<b>3,87</b>	<b>1,155</b>	<b>3,75</b>	<b>1,282</b>
Bu kurumda akrabası olanlar diğer çalışanlara göre daha fazla ücret elde etmektedirler.	<b>3,91</b>	<b>1,337</b>	<b>3,32</b>	<b>1,315</b>	3,60	1,358
Bu kurumda, performans değerlendirmesi yapılırken yöneticilerin akrabaları ayrıcalıklı işleme tabi tutulurlar.	<b>3,62</b>	<b>1,193</b>	<b>3,30</b>	<b>1,245</b>	<b>3,45</b>	<b>1,229</b>
Bu kurumda, ödüllendirme söz konusu olduğunda yöneticilerin akrabaları hak etmedikleri ödüllerini elde ederler.	<b>3,63</b>	<b>1,224</b>	3,33	1,217	<b>3,48</b>	<b>1,228</b>
Bu kurumun performans değerlendirme sistemi yazılı kuralların dikkate alınmadığı yöntemlerle gerçekleştirilir.	3,66	1,230	<b>3,25</b>	<b>1,196</b>	<b>3,45</b>	<b>1,229</b>
Bu kurumda yönetici akrabalarının başarıları haddinden fazla itibar görür.	3,66	1,174	3,40	1,148	3,53	1,167
Bu kuruma personel alınırken daha nitelikli ve yeterli adayların bulunmasına rağmen işletmede akrabası olan adaylar işe alınmaktadır.	3,74	1,157	3,59	1,174	3,66	1,167
Kurumda yetki devrinin söz konusu olduğu durumlarda öncelik yetki devrinin gereklerini yerine getirebilecek yöneticilere değil, akrabalara tanınır.	3,66	1,119	3,46	1,145	3,55	1,136
<b>GENEL</b>	<b>3,74</b>	<b>1,190</b>	<b>3,57</b>	<b>1,157</b>	<b>3,65</b>	<b>1,178</b>

Tablo 5.3'te görüldüğü gibi eğitim çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Bu kurumda akrabası olanlar diğer çalışanlara göre daha fazla ücret elde etmektedirler." sorusu ( $\bar{x}=3,91$ ), "Bu kurumda yöneticilerle akrabalık ilişkisi içinde bulunanların terfi etmesi daha kolaydır." sorusu ( $\bar{x}=3,86$ ) ve "Bu kurumda çalışmak üzere personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı aranır." sorusuna ( $\bar{x}=3,84$ ) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Bu kurumda, ödüllendirme söz konusu olduğunda yöneticilerin akrabaları hak etmedikleri ödülleri elde ederler." sorusu ( $\bar{x}=3,63$ ), "Bu kurumda, performans değerlendirmesi yapılırken yöneticilerin akrabaları ayrıcalıklı işleme tabi tutulurlar." sorusu ( $\bar{x}=3,62$ ) ve "Bu kurumda, diğer çalışanlar, üst yönetici ile akraba olan çalışanlardan çekinmektedirler." sorusuna ( $\bar{x}=3,61$ ) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Öğretmenlerin ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise  $\bar{x}=3,74$ 'tür.

Aynı tablodan sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Bu kurumda, diğer çalışanlar, üst yönetici ile akraba olan çalışanlardan çekinmektedirler." sorusu ( $\bar{x}=3,87$ ), "Bu kurumda yöneticilerle akrabalık ilişkisi içinde bulunanların terfi etmesi daha kolaydır." sorusu ( $\bar{x}=3,74$ ) ve "Bu kurumda çalışmak üzere personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı aranır." sorusuna ( $\bar{x}=3,73$ ) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Bu kurumda akrabası olanlar diğer çalışanlara göre daha fazla ücret elde etmektedirler." sorusu ( $\bar{x}=3,32$ ), "Bu kurumda, performans değerlendirmesi yapılırken yöneticilerin akrabaları ayrıcalıklı işleme tabi tutulurlar." sorusu ( $\bar{x}=3,30$ ) ve "Bu kurumun performans değerlendirme sistemi yazılı kuralların dikkate alınmadığı yöntemlerle gerçekleştirilir." sorusuna ( $\bar{x}=3,25$ ) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise  $\bar{x}=3,57$ 'dir.

Tablo 5.3'teki eğitim ve sağlık personelinin ölçek sorularına verdikleri cevapların toplam ortalamaları incelendiğinde; sırasıyla "Bu kurumda yöneticilerle akrabalık ilişkisi içinde bulunanların terfi etmesi daha kolaydır." sorusu ( $\bar{x}=3,80$ ), "Bu kurumda çalışmak üzere personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı aranır." sorusu ( $\bar{x}=3,78$ ) ve "Bu kurumda, diğer çalışanlar, üst yönetici ile akraba olan çalışanlardan çekinmektedirler." sorusuna ( $\bar{x}=3,75$ ) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Bu kurumda, ödüllendirme söz konusu olduğunda yöneticilerin akrabaları hak etmedikleri ödülleri elde ederler." sorusu ( $\bar{x}=3,48$ ), "Bu kurumun performans değerlendirme sistemi

yazılı kuralların dikkate alınmadığı yöntemlerle gerçekleştirilir." sorusu ( $\bar{x}=3,45$ ) ve "Bu kurumda, performans değerlendirmesi yapılırken yöneticilerin akrabaları ayrıcalıklı işleme tabi tutulurlar." sorusuna ( $\bar{x}=3,45$ ) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Eğitim ve sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise  $\bar{x}=3,65$ 'tir.

### 5.2.3. İşe Bağlılık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı Bulgular

Eğitim ve sağlık çalışanlarına göre işe bağlılık ölçeğine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 5.4'te sunulmuştur.

*Tablo 5.4. Eğitim ve Sağlık Çalışanları Açısından İşe Bağlılık Ölçeğine Ait Tanımlayıcı İstatistikler*

İşe Bağlılık Ölçeği	EĞİTİM		SAĞLIK		GENEL	
	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	Ort. $\bar{x}$	S.S
İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.	3,45	1,144	3,49	1,117	3,47	1,129
Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.	<b>4,05</b>	<b>0,897</b>	<b>4,04</b>	<b>0,930</b>	<b>4,04</b>	<b>0,913</b>
Çalışırken zaman su gibi akıp gider.	3,59	1,040	3,60	1,009	3,60	1,023
İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.	3,35	1,118	3,39	1,075	3,37	1,095
İşime karşı istekli ve hevesliyim.	3,56	1,086	3,59	1,067	3,58	1,075
Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.	3,23	1,101	3,28	1,071	3,25	1,085
İşim bana çalışma şevki verir.	3,32	1,105	3,36	1,077	3,34	1,090
Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.	<b>2,98</b>	<b>1,163</b>	<b>3,03</b>	<b>1,149</b>	<b>3,01</b>	<b>1,154</b>
Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim.	<b>3,12</b>	<b>1,146</b>	<b>3,14</b>	<b>1,144</b>	<b>3,13</b>	<b>1,144</b>
Yaptığım işle gurur duyuyorum.	<b>3,74</b>	<b>1,020</b>	<b>3,93</b>	<b>1,012</b>	<b>3,82</b>	<b>1,010</b>
Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.	3,59	1,047	3,59	1,042	3,59	1,043
Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.	3,21	1,190	3,21	1,170	3,21	1,179
İşimi ilginç ve özel bulurum.	3,32	1,090	3,34	1,096	3,33	1,092
Çalışırken kendimi işime kaptırırım.	<b>3,61</b>	<b>1,049</b>	<b>3,65</b>	<b>1,011</b>	<b>3,63</b>	<b>1,028</b>
İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim.	3,22	1,104	3,24	1,090	3,23	1,096
Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.	<b>2,76</b>	<b>1,090</b>	<b>2,89</b>	<b>1,327</b>	<b>2,83</b>	<b>1,037</b>
Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.	3,38	1,162	3,39	1,111	3,38	1,135
<b>GENEL</b>	<b>3,39</b>	<b>1,126</b>	<b>3,41</b>	<b>1,088</b>	<b>3,40</b>	<b>1,094</b>

Tablo 5.4'te görüldüğü gibi eğitim çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum." sorusu ( $\bar{x}=4,05$ ), "Yaptığım işle gurur duyuyorum." sorusu ( $\bar{x}=3,74$ ) ve "Çalışırken kendimi işime kaptırırım." sorusuna ( $\bar{x}=3,61$ ) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur.

"Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim." sorusu ( $\bar{x}=3,12$ ), "Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir." sorusu ( $\bar{x}=2,98$ ) ve "Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim." sorusuna ( $\bar{x}=2,76$ ) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Eğitim çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise  $\bar{x}=3,39$ 'dur.

Sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum." sorusu ( $\bar{x}=4,04$ ), "Yaptığım işle gurur duyuyorum." sorusu ( $\bar{x}=3,93$ ) ve "Çalışırken kendimi işime kaptırırım." sorusuna ( $\bar{x}=3,65$ ) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim." sorusu ( $\bar{x}=3,14$ ), "Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir." sorusu ( $\bar{x}=3,03$ ) ve "Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim." sorusuna ( $\bar{x}=2,89$ ) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise  $\bar{x}=3,41$ 'dir.

Aynı tabloda eğitim ve sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevaplar incelendiğinde; sırasıyla "Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum." sorusu ( $\bar{x}=4,04$ ), "Yaptığım işle gurur duyuyorum." sorusu ( $\bar{x}=3,82$ ) ve "Çalışırken kendimi işime kaptırırım." sorusuna ( $\bar{x}=3,63$ ) verilen cevapların ortalaması en yüksek olmuştur. "Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim." sorusu ( $\bar{x}=3,13$ ), "Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir." sorusu ( $\bar{x}=3,01$ ) ve "Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim." sorusuna ( $\bar{x}=2,83$ ) verilen cevapların ortalaması en düşük olmuştur. Eğitim ve sağlık çalışanlarının ölçek sorularına verdikleri cevapların genel ortalaması ise  $\bar{x}=3,40$ 'tır.

### **5.3. Katılımcıların Nepotizm Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması**

Çalışmanın bu bölümünde eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizm algısına ilişkin sosyo-demografik değişkenlere ait bulgulara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 5.5'te gösterilmektedir.

**Tablo 5.5.** Katılımcıların Nepotizm Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması  
(Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları)

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İşlemede Kayırmacılık	Kadın	324	3,56	0,945	-0,359	0,720
	Erkek	206	3,59	0,969		
Terfide Kayırmacılık	Kadın	324	3,85	1,002	0,782	0,434
	Erkek	206	3,78	0,989		
İşe Almada Kayırmacılık	Kadın	324	3,67	1,112	0,496	0,620
	Erkek	206	3,62	1,156		
Nepotizm Toplam	Kadın	324	3,68	0,934	0,134	0,893
	Erkek	206	3,67	0,930		

Tablo 5.5'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algıları cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların cinsiyet bakımından, nepotizm algıları ve ölçek alt faktörleri olan terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ), işlemede kayırmacılık ( $p>0,05$ ) işe almada kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ve nepotizm toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algılarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 5.6'da gösterilmektedir.

**Tablo 5.6.** Katılımcıların Nepotizm Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması  
(Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları)

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İşlemede Kayırmacılık	Bekar	114	3,39	1,009	-2,288	<b>0,023</b>
	Evli	416	3,62	0,933		
Terfide Kayırmacılık	Bekar	114	3,70	1,038	-1,424	0,155
	Evli	416	3,85	0,984		
İşe Almada Kayırmacılık	Bekar	114	3,43	1,174	-2,335	<b>0,020</b>
	Evli	416	3,71	1,110		
Nepotizm Toplam	Bekar	114	3,52	0,986	-2,000	<b>0,046</b>
	Evli	416	3,72	0,912		

Tablo 5.6'da görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algıları medeni durum değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, nepotizm algılarının ölçek alt faktörleri olan terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ile anlamlı bir farklılık göstermediği, işlemede kayırmacılık ( $p<0,05$ ) işe almada kayırmacılık ( $p<0,05$ ) ve nepotizm toplam puanları ( $p<0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık

gösterdiği görülmüştür. Farklılığın genel olarak evli çalışanlardan kaynaklandığı görülmektedir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algılarının meslek değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 5.7'de gösterilmektedir.

**Tablo 5.7. Katılımcıların Nepotizm Algılarının Meslek Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları)**

	Meslek	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İşlemede Kayırmacılık	Sağlık Çalışanı	276	3,60	0,935	0,758	0,449
	Eğitim Çalışanı	254	3,54	0,973		
Terfide Kayırmacılık	Sağlık Çalışanı	276	3,85	1,008	0,782	0,435
	Eğitim Çalışanı	254	3,79	0,985		
İşe Almada Kayırmacılık	Sağlık Çalışanı	276	3,69	1,103	0,854	0,394
	Eğitim Çalışanı	254	3,61	1,155		
Nepotizm Toplam	Sağlık Çalışanı	276	3,71	0,923	0,801	0,423
	Eğitim Çalışanı	254	3,64	0,940		

Tablo 5.7'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algıları meslek değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, nepotizm algılarının ölçek alt faktörleri olan işlemede kayırmacılık ( $p>0,05$ ), terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ) işe almada kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ve nepotizm toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algılarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.8'de sunulmuştur.

**Tablo 5.8. Katılımcıların Nepotizm Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması  
(Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)**

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşlemede Kayırmacılık	18-30	86	3,39	0,990	1,246	0,292
	31-40	211	3,60	0,867		
	41-50	166	3,63	1,030		
	51 ve üzeri	67	3,56	0,961		
	Toplam	530	3,57	0,953		
Terfide Kayırmacılık	18-30	86	3,76	1,105	0,571	0,634
	31-40	211	3,84	0,943		
	41-50	166	3,87	0,985		
	51 ve üzeri	67	3,70	1,052		
	Toplam	530	3,82	0,997		
İşe Almada Kayırmacılık	18-30	86	3,44	1,177	1,485	0,218
	31-40	211	3,68	1,049		
	41-50	166	3,75	1,179		
	51 ve üzeri	67	3,60	1,166		
	Toplam	530	3,65	1,128		
Nepotizm Toplam	18-30	86	3,55	1,006	0,847	0,469
	31-40	211	3,70	0,856		
	41-50	166	3,73	0,973		
	51 ve üzeri	67	3,62	0,960		
	Toplam	530	3,67	0,931		

Tablo 5.8'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algıları yaş değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, nepotizm algılarının ölçek alt faktörleri olan işlemede kayırmacılık ( $p>0,05$ ), terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ), işe almada kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ve nepotizm toplam puanlarının ( $p>0,05$ ) yaş açısından farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algılarının eğitim düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.9'da sunulmuştur.

**Tablo 5.9.** Katılımcıların Nepotizm Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

	Öğrenim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşlemede Kayırma	Lise	29	3,54	0,897	0,957	0,413
	Önlisans	40	3,80	0,914		
	Lisans	288	3,53	0,965		
	Lisansüstü	173	3,59	0,952		
	Toplam	530	3,57	0,953		
Terfide Kayırma	Lise	29	3,83	1,050	0,492	0,688
	Önlisans	40	3,92	0,941		
	Lisans	288	3,78	0,985		
	Lisansüstü	173	3,87	1,023		
	Toplam	530	3,82	0,997		
İşe Almada Kayırma	Lise	29	3,45	1,270	1,059	0,366
	Önlisans	40	3,86	1,056		
	Lisans	288	3,61	1,134		
	Lisansüstü	173	3,71	1,109		
	Toplam	530	3,65	1,128		
Nepotizm Toplam	Lise	29	3,66	0,931	0,733	0,533
	Önlisans	40	3,85	0,876		
	Lisans	288	3,63	0,938		
	Lisansüstü	173	3,71	0,935		
	Toplam	530	3,67	0,931		

Tablo 5.9'da görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcıların nepotizm algıları öğrenim düzeyi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, nepotizm algılarının ölçek alt faktörleri olan işlemede kayırmacılık ( $p>0,05$ ), terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ) işe almada kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ve nepotizm toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algılarının çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.10'da sunulmuştur.



**Tablo 5.10.** Katılımcıların Nepotizm Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması  
(Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşlemede Kayırmacılık	0-5 yıl arası	99	3,44	0,933	0,825	0,510
	5-10 yıl arası	84	3,64	0,831		
	10-15 yıl arası	89	3,62	0,983		
	15-20 yıl arası	91	3,50	1,015		
	20 yıl ve üzeri	167	3,62	0,973		
Terfide Kayırmacılık	0-5 yıl arası	99	3,71	1,058	0,905	0,461
	5-10 yıl arası	84	3,94	0,924		
	10-15 yıl arası	89	3,91	1,036		
	15-20 yıl arası	91	3,75	0,971		
	20 yıl ve üzeri	167	3,82	0,988		
İşe Almada Kayırmacılık	0-5 yıl arası	99	3,44	1,130	1,329	0,258
	5-10 yıl arası	84	3,74	1,066		
	10-15 yıl arası	89	3,71	1,158		
	15-20 yıl arası	91	3,60	1,099		
	20 yıl ve üzeri	167	3,73	1,154		
Nepotizm Toplam	0-5 yıl arası	99	3,55	0,950	0,881	0,475
	5-10 yıl arası	84	3,77	0,844		
	10-15 yıl arası	89	3,74	0,952		
	15-20 yıl arası	91	3,61	0,960		
	20 yıl ve üzeri	167	3,70	0,936		

Tablo 5.10'da görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcıların nepotizm algıları çalışma süreleri değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, nepotizm algılarının ölçek alt faktörleri olan işlemede kayırmacılık ( $p>0,05$ ), işe almada kayırmacılık ( $p>0,05$ ), terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ve nepotizm toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların nepotizm algılarının gelir düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.11'de sunulmuştur.

**Tablo 5.11. Katılımcıların Nepotizm Algılarının Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)**

	Gelir Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşlemede Kayırmacılık	3500-4000	46	3,27	1,047	2,608	<b>0,035</b>
	4001-4500	56	3,32	1,038		
	4501-5000	140	3,64	0,914		
	5001-5500	142	3,64	0,914		
	5501 ve yukarısı	146	3,62	0,942		
Terfide Kayırmacılık	3500-4000	46	3,60	1,004	2,763	<b>0,027</b>
	4001-4500	56	3,55	1,105		
	4501-5000	140	3,96	0,929		
	5001-5500	142	3,92	0,953		
	5501 ve yukarısı	146	3,77	1,030		
İşe Almada Kayırmacılık	3500-4000	46	3,21	1,344	3,446	<b>0,009</b>
	4001-4500	56	3,38	1,145		
	4501-5000	140	3,75	1,027		
	5001-5500	142	3,78	1,059		
	5501 ve yukarısı	146	3,68	1,168		
Nepotizm Toplam	3500-4000	46	3,41	0,999	2,738	<b>0,028</b>
	4001-4500	56	3,42	1,023		
	4501-5000	140	3,77	0,890		
	5001-5500	142	3,76	0,892		
	5501 ve yukarısı	146	3,68	0,927		

Tablo 5.11'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizm algıları gelir düzeyi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda personelin, nepotizm algılarının ölçek alt faktörleri olan işlemede kayırmacılık ( $p < 0,05$ ), terfide kayırmacılık ( $p < 0,05$ ), işe almada kayırmacılık ( $p < 0,05$ ) ve nepotizm toplam puanları ( $p < 0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. Farklılığın genel olarak 5001-5500 TL arası gelire sahip gruptan kaynaklandığı görülmektedir.

#### **5.4. Katılımcıların Kronizm Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması**

Çalışmanın bu bölümünde kronizm algısına ilişkin sosyo-demografik değişkenlere ait bulgulara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların kronizm algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 5.12'de gösterilmektedir.

**Tablo 5.12. Katılımcıların Kronizm Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları)**

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İşe Almada Kayırmacılık	Kadın	324	3,73	0,989	0,039	0,969
	Erkek	206	3,72	1,003		
Terfide Kayırmacılık	Kadın	324	3,68	0,969	0,312	0,755
	Erkek	206	3,65	0,993		
İşlemede Kayırmacılık	Kadın	324	3,63	0,850	0,336	0,737
	Erkek	206	3,60	0,863		
Kronizm Toplam	Kadın	324	3,66	0,869	0,284	0,776
	Erkek	206	3,64	0,873		

Tablo 5.12’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcıların kronizm algıları cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, kronizm algılarının ölçek alt faktörleri olan işlemede kayırmacılık ( $p>0,05$ ), terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ) işe almada kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ve kronizm toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların kronizm algılarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 5.13’te gösterilmektedir.

**Tablo 5.13. Katılımcıların Kronizm Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları)**

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İşe Almada_Kayırmacılık	Bekar	114	3,60	1,047	-1,551	0,122
	Evli	416	3,76	0,976		
Terfide_Kayırmacılık	Bekar	114	3,63	1,050	-0,537	0,592
	Evli	416	3,68	0,958		
İşlemede_Kayırmacılık	Bekar	114	3,54	0,914	-1,088	0,277
	Evli	416	3,64	0,837		
Kronizm Toplam	Bekar	114	3,57	0,932	-1,083	0,279
	Evli	416	3,67	0,851		

Tablo 5.13’te görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların kronizm algıları medeni durum değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, kronizm algılarının ölçek alt faktörleri olan işlemede kayırmacılık ( $p>0,05$ ), terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ) işe almada kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ve kronizm toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların kronizm algılarının meslek değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 5.14'te gösterilmektedir.

**Tablo 5.14.** Katılımcıların Kronizm Algılarının Meslek Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları)

	Meslek	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İşe Almada Kayırmacılık	Sağlık Çalışanı	276	3,66	1,003	-1,695	0,091
	Eğitim Çalışanı	254	3,80	0,979		
Terfide Kayırmacılık	Sağlık Çalışanı	276	3,58	0,982	-2,266	<b>0,024</b>
	Eğitim Çalışanı	254	3,77	0,965		
İşlemede Kayırmacılık	Sağlık Çalışanı	276	3,53	0,896	-2,391	<b>0,017</b>
	Eğitim Çalışanı	254	3,71	0,798		
Kronizm	Sağlık Çalışanı	276	3,57	0,903	-2,323	<b>0,021</b>
	Eğitim Çalışanı	254	3,74	0,824		

Tablo 5.14'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların kronizm algıları meslek durum değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, kronizm algılarının ölçek alt faktörleri olan işe almada kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ile anlamlı bir farklılık göstermediği, işlemede kayırmacılık ( $p<0,05$ ), terfide kayırmacılık ( $p<0,05$ ) ve kronizm toplam puanları ( $p<0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların kronizm algılarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.15'te sunulmuştur.

**Tablo 5.15.** Katılımcıların Kronizm Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

	Yaş	N	Ortalama	S.S.	F	p
İşe Almada Kayırmacılık	18-30	86	3,45	1,119	1,661	<b>0,035</b>
	31-40	211	3,75	0,967		
	41-50	166	3,83	0,948		
	51 ve üzeri	67	3,74	0,972		
	Toplam	530	3,73	0,993		
Terfide Kayırmacılık	18-30	86	3,44	1,077	1,772	0,080
	31-40	211	3,72	0,942		
	41-50	166	3,75	0,936		
	51 ve üzeri	67	3,61	1,026		
	Toplam	530	3,67	0,977		
İşlemede Kayırmacılık	18-30	86	3,40	0,953	2,230	<b>0,039</b>
	31-40	211	3,63	0,820		
	41-50	166	3,72	0,823		
	51 ve üzeri	67	3,60	0,866		
	Toplam	530	3,62	0,854		
Kronizm Toplam	18-30	86	3,42	0,969	2,131	<b>0,036</b>
	31-40	211	3,67	0,836		
	41-50	166	3,75	0,839		
	51 ve üzeri	67	3,63	0,876		
	Toplam	530	3,65	0,869		

Tablo 5.15'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların kronizm algıları yaş değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, kronizm algılarının ölçek alt faktörleri olan terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ile anlamlı bir farklılık göstermediği, işlemde kayırmacılık ( $p<0,05$ ), işe almada kayırmacılık ( $p<0,05$ ) ve kronizm toplam puanları ( $p<0,05$ ) açısından ise farklılık gösterdiği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların kronizm algılarının eğitim düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.16'da sunulmuştur.

**Tablo 5.16. Katılımcıların Kronizm Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)**

	Öğrenim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşe Almada Kayırma	Lise	29	3,76	0,984	0,669	0,571
	Önlisans	40	3,79	0,948		
	Lisans	288	3,77	0,994		
	Lisanüstü	173	3,64	1,007		
	Toplam	530	3,73	0,993		
Terfide Kayırma	Lise	29	3,53	1,086	0,876	0,453
	Önlisans	40	3,68	0,989		
	Lisans	288	3,73	0,986		
	Lisanüstü	173	3,60	0,943		
	Toplam	530	3,67	0,977		
İşlemde Kayırma	Lise	29	3,53	0,924	1,251	0,291
	Önlisans	40	3,59	0,856		
	Lisans	288	3,68	0,830		
	Lisanüstü	173	3,53	0,879		
	Toplam	530	3,62	0,854		
Kronizm Toplam	Lise	29	3,57	0,952	1,048	0,371
	Önlisans	40	3,64	0,867		
	Lisans	288	3,71	0,857		
	Lisanüstü	173	3,57	0,877		
	Toplam	530	3,65	0,869		

Tablo 5.16'da görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcıların kronizm algıları öğrenim düzeyi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, kronizm algılarının ölçek alt faktörleri olan işlemde kayırmacılık ( $p>0,05$ ), terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ) işe almada kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ve kronizm toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların kronizm algılarının çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.17'de sunulmuştur.

**Tablo 5.17. Katılımcıların Kronizm Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)**

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşe Almada Kayırmacılık	0-5 yıl arası	99	3,54	1,085	1,244	0,291
	5-10 yıl arası	84	3,75	0,984		
	10-15 yıl arası	89	3,82	0,982		
	15-20 yıl arası	91	3,79	0,987		
	20 yıl ve üzeri	167	3,75	0,947		
Terfide Kayırmacılık	0-5 yıl arası	99	3,46	1,072	1,633	0,165
	5-10 yıl arası	84	3,70	0,990		
	10-15 yıl arası	89	3,79	0,937		
	15-20 yıl arası	91	3,74	0,940		
	20 yıl ve üzeri	167	3,69	0,946		
İşlemede Kayırmacılık	0-5 yıl arası	99	3,44	0,936	1,661	0,158
	5-10 yıl arası	84	3,58	0,817		
	10-15 yıl arası	89	3,73	0,842		
	15-20 yıl arası	91	3,69	0,865		
	20 yıl ve üzeri	167	3,64	0,815		
Kronizm Toplam	0-5 yıl arası	99	3,46	0,960	0,678	0,154
	5-10 yıl arası	84	3,64	0,846		
	10-15 yıl arası	89	3,76	0,852		
	15-20 yıl arası	91	3,72	0,866		
	20 yıl ve üzeri	167	3,67	0,828		

Tablo 5.17'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcıların çalışanlarının kronizm algıları çalışma süreleri değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, kronizm algılarının ölçek alt faktörleri olan işlemede kayırmacılık ( $p>0,05$ ), terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ), işe almada kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ve kronizm toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm algılarının gelir düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.18'de sunulmuştur.

**Tablo 5.18.** Katılımcıların Kronizm Algılarının Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması  
(Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

	Gelir Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşe Almada Kayırmacılık	3500-4000	46	3,88	0,805	2,436	<b>0,046</b>
	4001-4500	56	3,42	1,156		
	4501-5000	140	3,72	1,055		
	5001-5500	142	3,87	0,868		
	5501 ve yukarısı	146	3,67	1,013		
Terfide Kayırmacılık	3500-4000	46	3,77	0,879	2,254	0,062
	4001-4500	56	3,35	1,174		
	4501-5000	140	3,66	1,008		
	5001-5500	142	3,80	0,902		
	5501 ve yukarısı	146	3,65	0,948		
İşlemede Kayırmacılık	3500-4000	46	3,69	0,712	2,570	<b>0,037</b>
	4001-4500	56	3,30	0,997		
	4501-5000	140	3,62	0,877		
	5001-5500	142	3,72	0,801		
	5501 ve yukarısı	146	3,62	0,845		
Kronizm Toplam	3500-4000	46	3,74	0,737	2,646	<b>0,033</b>
	4001-4500	56	3,33	1,030		
	4501-5000	140	3,65	0,911		
	5001-5500	142	3,76	0,796		
	5501 ve yukarısı	146	3,63	0,849		

Tablo 5.18’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların kronizm algıları gelir düzeyi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, kronizm algılarının ölçek alt faktörleri olan terfide kayırmacılık ( $p>0,05$ ) ile anlamlı bir farklılık göstermediği; işlemede kayırmacılık ( $p<0,05$ ), işe almada kayırmacılık ( $p<0,05$ ) ve kronizm toplam puanları ( $p<0,05$ ) açısından ise anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

### 5.5. Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Sosyo-Demografik Değişkenler Açısından Karşılaştırılması

Çalışmanın bu bölümünde eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılık algısına ilişkin sosyo-demografik değişkenlere ait bulgulara yer verilmiştir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların işe bağlılık algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 5.19’da gösterilmektedir.

**Tablo 5.19.** Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması  
(Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları)

	Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İşe Adanma	Kadın	324	3,61	0,813	2,148	<b>0,032</b>
	Erkek	206	3,64	0,830		
İşe Yoğunlaşma	Kadın	324	3,36	0,776	1,912	<b>0,056</b>
	Erkek	206	3,31	0,823		
İşe İstek Duyma	Kadın	324	3,31	0,834	2,397	<b>0,017</b>
	Erkek	206	3,24	0,901		
İşe Bağlılık Toplam	Kadın	324	3,41	0,754	2,371	<b>0,018</b>
	Erkek	206	3,38	0,793		

Tablo 5.19’da görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların işe bağlılık algıları cinsiyet değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, işe bağlılık algılarının ölçek alt faktörleri olan işe adanma ( $p < 0,05$ ), işe istek duyma ( $p < 0,05$ ) ve işe bağlılık toplam puanları ( $p < 0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür. İşe yoğunlaşma ( $p > 0,05$ ) boyutunda ise anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların işe bağlılık algılarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 5.20’de gösterilmektedir.

**Tablo 5.20.** Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması  
(Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları)

	Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İşe Adanma	Bekar	114	3,53	0,891	-1,376	0,169
	Evli	416	3,65	0,797		
İşe Yoğunlaşma	Bekar	114	3,21	0,774	-1,920	0,055
	Evli	416	3,37	0,797		
İşe İstek Duyma	Bekar	114	3,16	0,880	-1,704	0,089
	Evli	416	3,31	0,853		
İşe Bağlılık Toplam	Bekar	114	3,29	0,791	-1,805	0,072
	Evli	416	3,43	0,761		

Tablo 5.20’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların işe bağlılık algıları medeni durum değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, işe bağlılık algılarının ölçek alt faktörleri olan işe adanma ( $p > 0,05$ ), işe istek duyma ( $p > 0,05$ ), işe yoğunlaşma ( $p > 0,05$ ) ve işe bağlılık toplam puanları ( $p > 0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.



Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların işe bağlılık algılarının meslek değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t-testi uygulanmıştır. Sonuçlar aşağıda Tablo 5.21’de gösterilmektedir.

**Tablo 5.21. Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Meslek Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Bağımsız Örneklem t-Testi Sonuçları)**

	Meslek	N	Ortalama	Standart Sapma	t	p
İşe Adanma	Sağlık Çalışanı	276	3,63	0,820	0,219	0,827
	Eğitim Çalışanı	254	3,61	0,820		
İşe Yoğunlaşma	Sağlık Çalışanı	276	3,36	0,783	0,588	0,557
	Eğitim Çalışanı	254	3,32	0,808		
İşe İstek Duyma	Sağlık Çalışanı	276	3,29	0,842	0,336	0,737
	Eğitim Çalışanı	254	3,27	0,882		
İşe Bağlılık Toplam	Sağlık Çalışanı	276	3,41	0,758	0,416	0,678
	Eğitim Çalışanı	254	3,39	0,782		

Tablo 5.21’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcıların işe bağlılık algıları meslek değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, işe bağlılık algılarının ölçek alt faktörleri olan işe adanma ( $p>0,05$ ), işe istek duyma ( $p>0,05$ ), işe yoğunlaşma ( $p>0,05$ ) ve işe bağlılık toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların işe bağlılık algılarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.22’de sunulmuştur.

**Tablo 5.22. Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)**

	Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşe Adanma	18-30	86	3,64	0,905	0,784	0,503
	31-40	211	3,62	0,788		
	41-50	166	3,57	0,842		
	51 ve üzeri	67	3,75	0,743		
	Toplam	530	3,62	0,819		
İşe Yoğunlaşma	18-30	86	3,39	0,775	0,577	0,630
	31-40	211	3,32	0,788		
	41-50	166	3,29	0,826		
	51 ve üzeri	67	3,42	0,764		
	Toplam	530	3,34	0,794		
İşe İstek Duyma	18-30	86	3,31	0,889	0,468	0,705
	31-40	211	3,28	0,841		
	41-50	166	3,23	0,912		
	51 ve üzeri	67	3,37	0,758		
	Toplam	530	3,28	0,861		
İşe Bağlılık Toplam	18-30	86	3,43	0,803	0,663	0,575
	31-40	211	3,39	0,743		
	41-50	166	3,35	0,807		
	51 ve üzeri	67	3,50	0,710		
	Toplam	530	3,40	0,769		

Tablo 5.22’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen katılımcıların işe bağlılık algıları yaş değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, işe bağlılık algılarının ölçek alt faktörleri olan işe adanma ( $p>0,05$ ) ve işe istek duyma ( $p>0,05$ ), işe yoğunlaşma ( $p>0,05$ ) ve bağlılık toplam puanları ( $p>0,05$ ) bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların işe bağlılık algılarının eğitim düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.23’te sunulmuştur.

**Tablo 5.23. Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Öğrenim Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)**

	Öğrenim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşe Adanma	Lise	29	3,48	0,801	0,402	0,752
	Önlisans	40	3,69	0,726		
	Lisans	288	3,63	0,816		
	Lisanüstü	173	3,62	0,851		
	Toplam	530	3,62	0,819		
İşe Yoğunlaşma	Lise	29	3,32	0,794	0,167	0,919
	Önlisans	40	3,41	0,679		
	Lisans	288	3,34	0,810		
	Lisanüstü	173	3,31	0,799		
	Toplam	530	3,34	0,794		
İşe İstek Duyma	Lise	29	3,24	0,794	0,191	0,902
	Önlisans	40	3,37	0,725		
	Lisans	288	3,29	0,901		
	Lisanüstü	173	3,26	0,836		
	Toplam	530	3,28	0,861		
İşe Bağlılık Toplam	Lise	29	3,34	0,767	0,226	0,878
	Önlisans	40	3,48	0,643		
	Lisans	288	3,41	0,788		
	Lisanüstü	173	3,38	0,769		
	Toplam	530	3,40	0,769		

Tablo 5.23’te görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcıların işe bağlılık algıları eğitim düzeyi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, işe bağlılık algılarının ölçek alt faktörleri olan işe adanma ( $p>0,05$ ), işe istek duyma ( $p>0,05$ ), işe yoğunlaşma ( $p>0,05$ ) ve işe bağlılık toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların işe bağlılık algılarının çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü Varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.24’te sunulmuştur.

**Tablo 5.24.** Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

	Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşe Adanma	0-5 yıl arası	99	3,57	0,837	1,937	0,103
	5-10 yıl arası	84	3,45	0,869		
	10-15 yıl arası	89	3,74	0,780		
	15-20 yıl arası	91	3,58	0,761		
	20 yıl ve üzeri	167	3,70	0,824		
İşe Yoğunlaşma	0-5 yıl arası	99	3,34	0,780	0,735	0,568
	5-10 yıl arası	84	3,23	0,806		
	10-15 yıl arası	89	3,41	0,790		
	15-20 yıl arası	91	3,30	0,766		
	20 yıl ve üzeri	167	3,37	0,816		
İşe İstek Duyma	0-5 yıl arası	99	3,27	0,807	1,058	0,377
	5-10 yıl arası	84	3,13	0,955		
	10-15 yıl arası	89	3,37	0,858		
	15-20 yıl arası	91	3,26	0,820		
	20 yıl ve üzeri	167	3,33	0,864		
İşe Bağlılık Toplam	0-5 yıl arası	99	3,38	0,757	1,302	0,268
	5-10 yıl arası	84	3,26	0,828		
	10-15 yıl arası	89	3,50	0,739		
	15-20 yıl arası	91	3,37	0,731		
	20 yıl ve üzeri	167	3,45	0,778		

Tablo 5.24'te görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcıların işe bağlılık algıları çalışma süresi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, işe bağlılık algılarının ölçek alt faktörleri olan işe adanma ( $p>0,05$ ), işe istek duyma ( $p>0,05$ ), işe yoğunlaşma ( $p>0,05$ ) ve işe bağlılık toplam puanları ( $p>0,05$ ) açısından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür.

Araştırma kapsamında incelenen katılımcıların işe bağlılık algılarının gelir düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla tek yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.25'te sunulmuştur.

**Tablo 5.25. Katılımcıların İşe Bağlılık Algılarının Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması (Tek Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)**

	Gelir Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	p
İşe Adanma	3500-4000	46	3,31	0,744	3,174	<b>0,014</b>
	4001-4500	56	3,86	0,717		
	4501-5000	140	3,61	0,847		
	5001-5500	142	3,58	0,848		
	5501 ve yukarısı	146	3,67	0,797		
İşe Yoğunlaşma	3500-4000	46	3,06	0,708	2,618	<b>0,034</b>
	4001-4500	56	3,55	0,720		
	4501-5000	140	3,35	0,842		
	5001-5500	142	3,29	0,816		
	5501 ve yukarısı	146	3,38	0,761		
İşe İstek Duyma	3500-4000	46	2,97	0,763	2,945	<b>0,020</b>
	4001-4500	56	3,51	0,780		
	4501-5000	140	3,29	0,942		
	5001-5500	142	3,22	0,870		
	5501 ve yukarısı	146	3,34	0,803		
İşe Bağlılık Toplam	3500-4000	46	3,10	0,698	3,329	<b>0,010</b>
	4001-4500	56	3,63	0,689		
	4501-5000	140	3,41	0,821		
	5001-5500	142	3,35	0,784		
	5501 ve yukarısı	146	3,45	0,727		

Tablo 5.25’te görüldüğü gibi araştırma kapsamında katılımcıların işe bağlılık algıları gelir düzeyi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda katılımcıların, işe bağlılık algılarının ölçek alt faktörleri olan işe yoğunlaşma ( $p<0,05$ ) ve işe istek duyma ( $p<0,05$ ), işe adanma ( $p<0,05$ ) ve işe bağlılık toplam puanları ( $p<0,05$ ) bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği görülmüştür.

## **5.6. EĞİTİM VE SAĞLIK ÇALIŞANLARININ NEPOTİZM, KRONİZM VE İŞE BAĞLILIK ALGISINA İLİŞKİN BULGULARIN SOSYO-DEMOGRAFİK DEĞİŞKENLER AÇISINDAN KARŞILAŞTIRILMASI (ÇİFT YÖNLÜ VARYANS ANALİZLERİ)**

Çalışmanın bu bölümünde eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizm, kronizm ve işe bağlılık algısına ilişkin sosyo-demografik değişkenlere ait bulgulara yer verilmiştir.

### **5.6.1. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Yaş Değişkeni Açısından Karşılaştırılması**

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algılarının yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla çift yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.26'da sunulmuştur.

**Tablo 5.26.** Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Yaş Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

				Varyans							
				Meslek		Yaş		Meslek*Yaş			
Meslek	Yaş	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	F	p	F	p	F	p		
Kronizm	Sağlık	18-30	3,36	0,999	2,960	0,086	1,765	0,153	0,229	0,876	
		31-40	3,59	0,793							
		41-50	3,72	0,945							
		51 ve üzeri	3,53	0,979							
	Eğitim	18-30	3,58	0,881							
		31-40	3,78	0,883							
		41-50	3,77	0,755							
		51 ve üzeri	3,68	0,825							
		-----									
		Nepotizm	Sağlık	18-30							3,50
31-40	3,72			0,814							
41-50	3,86			0,946							
51 ve üzeri	3,73			0,936							
Eğitim	18-30		3,68	0,837							
	31-40		3,68	0,911							
	41-50		3,63	0,986							
	51 ve üzeri		3,56	0,977							
	-----										
	İşe Bağlılık		Sağlık	18-30	3,40	0,775	0,129	0,719	0,657	0,579	1,013
31-40		3,46		0,735							
41-50		3,34		0,796							
51 ve üzeri		3,42		0,730							
Eğitim		18-30	3,54	0,885							
		31-40	3,30	0,748							
		41-50	3,36	0,819							
		51 ve üzeri	3,54	0,705							

Tablo 5.26'da görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık düzeyleri yaş ile meslek değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda çalışanların, kronizm algılarının meslek ve yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Ayrıca meslek ve yaş değişkenlerinin birlikte etkisi ile nepotizm algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Yine tabloda çalışanların, nepotizm algılarının meslek ve yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Meslek

ve yaş değişkenlerinin birlikte etkisi ile nepotizm algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Aynı şekilde eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılık düzeylerinin meslek ve yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ( $p>0,05$ ). Son olarak işe bağlılık düzeylerinin meslek ve yaş değişkenlerinin birlikte etkisi bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ).

### 5.6.2. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algılarının cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çift yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.27'de sunulmuştur.

**Tablo 5.27. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Cinsiyet Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)**

				Varyans						
				Meslek		Cinsiyet		Meslek*Cinsiyet		
Meslek	Cinsiyet	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	F	p	F	p	F	p	
Kronizm	Sağlık	Kadın	3,55	0,061	4,468	<b>0,035</b>	0,594	0,441	1,511	0,220
		Erkek	3,59	0,099						
	Eğitim	Kadın	3,82	0,077						
		Erkek	3,66	0,076						
Nepotizm	Sağlık	Kadın	3,73	0,066	0,279	0,598	0,000	0,987	1,124	0,290
		Erkek	3,64	0,106						
	Eğitim	Kadın	3,59	0,083						
		Erkek	3,68	0,082						
İşe Bağlılık	Sağlık	Kadın	3,43	0,055	0,067	0,796	0,144	0,705	0,049	0,826
		Erkek	3,38	0,088						
	Eğitim	Kadın	3,39	0,069						
		Erkek	3,38	0,068						

Tablo 5.27'de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık düzeyleri cinsiyet ile meslek değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda çalışanların, kronizm algılarının meslek açısından anlamlı bir farklılık gösterdiği ( $p<0,05$ ) fakat cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Ayrıca meslek ve cinsiyet değişkenlerinin birlikte etkisi ile kronizm algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ). Yine tabloda çalışanların, nepotizm algılarının meslek ve cinsiyet

değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Meslek ve cinsiyet değişkenlerinin birlikte etkisi ile nepotizm algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Aynı şekilde eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılık düzeylerinin meslek ve cinsiyet değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği görülmüştür ( $p>0,05$ ). Son olarak işe bağlılık düzeylerinin meslek ve cinsiyet değişkenlerinin birlikte etkisi bakımından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ).

### 5.6.3. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algılarının medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çift yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.28'de sunulmuştur.

**Tablo 5.28.** Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Medeni Durum Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

					Varyans					
					Meslek		Medeni Durum		Meslek*Medeni Durum	
	Meslek	Medeni Durum	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	F	p	F	p	F	p
Kronizm	Sağlık	Bekar	3,35	0,116	8,731	<b>0,003</b>	1,462	0,227	3,102	0,790
		Evli	3,62	0,058						
	Eğitim	Bekar	3,78	0,112						
		Evli	3,73	0,062						
Nepotizm	Sağlık	Bekar	3,49	0,125	0,023	0,879	3,916	<b>0,048</b>	0,606	0,437
		Evli	3,76	0,063						
	Eğitim	Bekar	3,55	0,121						
		Evli	3,67	0,067						
İşe Bağlılık	Sağlık	Bekar	3,31	0,104	0,152	0,697	3,181	0,075	0,035	0,851
		Evli	3,44	0,052						
	Eğitim	Bekar	3,26	0,100						
		Evli	3,42	0,055						

Tablo 5.28'de görüldüğü gibi eğitim ve sağlık çalışanlarının, kronizm algılarında meslek değişkeni açısından anlamlı bir farklılık görülürken ( $p<0,05$ ), medeni durum bakımından anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ). Bununla birlikte meslek ve medeni durum değişkenlerinin birlikte etkisi ile kronizm algıları arasında anlamlı bir farklılık

bulunmamıştır ( $p>0,05$ ). Çalışanların nepotizm algılarının meslek değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ), fakat medeni durum değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Yine tabloda görüldüğü gibi meslek ve medeni durum değişkenlerinin birlikte etkisi ile nepotizm algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Aynı şekilde eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algılarının meslek ile medeni durum açısından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Son olarak çalışanların meslek ve medeni durum değişkenlerinin birlikte etkisi ile işe bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir ( $p>0,05$ ).

#### 5.6.4. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Eğitim Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algılarının eğitim düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çift yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.29'da sunulmuştur.

**Tablo 5.29.** Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Öğrenim Düzeyi Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi Sonuçları)

				Varyans						
				Meslek		Öğrenim Düzeyi		Meslek*Eğitim Düzeyi		
Meslek	Öğrenim Düzeyi	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	F	p	F	p	F	p	
Kronizm	Sağlık	Lise	3,57	0,161	2,049	0,153	0,181	0,909	0,061	0,805
		Önlisans	3,64	0,137						
		Lisans	3,56	0,113						
	Eğitim	Lisansüstü	3,55	0,071						
		Lisans	3,75	0,057						
		Lisansüstü	3,68	0,174						
Nepotizm	Sağlık	Lise	3,66	0,173	0,128	0,147	0,519	0,596	0,760	0,873
		Önlisans	3,85	0,148						
		Lisans	3,69	0,121						
	Eğitim	Lisansüstü	3,68	0,077						
		Lisans	3,62	0,062						
		Lisansüstü	3,84	0,187						
İşe Bağlılık	Sağlık	Lise	3,34	0,143	0,580	0,447	0,364	0,779	0,038	0,846
		Önlisans	3,48	0,122						
		Lisans	3,45	0,100						
	Eğitim	Lisansüstü	3,40	0,063						
		Lisans	3,40	0,051						
		Lisansüstü	3,30	0,154						



Tablo 5.29’da görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algıları meslek ile eğitim düzeyi değişkeni açısından karşılaştırılmıştır. Yapılan karşılaştırma sonucunda çalışanların, kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algılarının meslek ve eğitim seviyesi açısından anlamlı bir farklılık göstermediği saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Benzer şekilde meslek ve eğitim seviyesi değişkenlerinin birlikte etkisi ile kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır ( $p>0,05$ ).

#### **5.6.5. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması**

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algılarının çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çift yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.30’da sunulmuştur.

**Tablo 5.30. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Çalışma Süresi Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Algılarının Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi)**

		Varyans							
				Meslek		Çalışma Süresi		Meslek* Çalışma Süresi	
Meslek	Çalışma Süresi	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	F	p	F	p	F	p
Kronizm	0-5 yıl	3,43	0,104	2,738	0,099	1,117	0,348	0,729	0,572
	5-10 yıl	3,65	0,113						
	10-15 yıl	3,74	0,125						
	15-20 yıl	3,47	0,153						
	20 yıl üzeri	3,55	0,106						
	0-5 yıl	3,54	0,161						
	5-10 yıl	3,60	0,173						
	10-15 yıl	3,78	0,135						
	15-20 yıl	3,85	0,113						
	20 yıl üzeri	3,75	0,087						
Nepotizm	0-5 yıl	3,49	0,112	0,541	0,462	0,401	0,808	0,616	0,651
	5-10 yıl	3,81	0,122						
	10-15 yıl	3,81	0,135						
	15-20 yıl	3,70	0,165						
	20 yıl üzeri	3,77	0,114						
	0-5 yıl	3,71	0,173						
	5-10 yıl	3,67	0,187						
	10-15 yıl	3,66	0,146						
	15-20 yıl	3,55	0,122						
	20 yıl üzeri	3,66	0,093						
İşe Bağlılık	0-5 yıl	3,34	0,092	0,902	0,343	1,423	0,225	0,996	0,409
	5-10 yıl	3,31	0,100						
	10-15 yıl	3,52	0,111						
	15-20 yıl	3,55	0,136						
	20 yıl üzeri	3,45	0,094						
	0-5 yıl	3,49	0,143						
	5-10 yıl	3,13	0,154						
	10-15 yıl	3,47	0,120						
	15-20 yıl	3,27	0,100						
	20 yıl üzeri	3,46	0,077						

Tablo 5.30'da görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algıları ile meslek ve çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği belirlenmiştir. Benzer şekilde meslek ve çalışma süresi değişkenlerinin birlikte etkisi ile kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanamamıştır ( $p>0,05$ ).

#### 5.6.6. Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Nepotizm, Kronizm ve İşe Bağlılık Algılarının Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Karşılaştırılması

Araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algılarının gelir düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini

belirlemek amacıyla çit yönlü varyans analizi uygulanmıştır. Bulgular Tablo 5.31'de sunulmuştur.

**Tablo 5.31.** Araştırma Kapsamında İncelenen Eğitim ve Sağlık Çalışanlarının Gelir Düzeyi Değişkeni Açısından Kronizm Nepotizm ve İşe Bağlılık Düzeylerinin Karşılaştırılması (Çift Yönlü Varyans Analizi)

Meslek	Gelir Düzeyi	Ort. $\bar{x}$	S. Sapma	Varyans					
				Meslek		Gelir Düzeyi		Meslek* Gelir Düzeyi	
				F	p	F	p	F	p
Kronizm	3500-4000 TL	3,77	0,188	1,356	0,245	1,778	0,132	1,111	0,350
	4001-4500 TL	3,30	0,142						
	4501-5000 TL	3,67	0,088						
	5001-5500 TL	3,58	0,142						
	5501 TL üzeri	3,50	0,094						
	3500-4000 TL	3,71	0,172						
	4001-4500 TL	3,40	0,198						
	4501-5000 TL	3,59	0,130						
	5001-5500 TL	3,83	0,084						
	5501 TL üzeri	3,82	0,110						
Nepotizm	3500-4000 TL	3,67	0,201	3,376	0,067	2,530	<b>0,040</b>	1,521	0,195
	4001-4500 TL	3,54	0,152						
	4501-5000 TL	3,84	0,094						
	5001-5500 TL	3,74	0,152						
	5501 TL üzeri	3,62	0,100						
	3500-4000 TL	3,19	0,185						
	4001-4500 TL	3,19	0,212						
	4501-5000 TL	3,63	0,139						
	5001-5500 TL	3,77	0,090						
	5501 TL üzeri	3,76	0,118						
İşe Bağlılık	3500-4000 TL	3,14	0,166	0,146	0,702	2,809	<b>0,025</b>	2,099	0,080
	4001-4500 TL	3,70	0,125						
	4501-5000 TL	3,31	0,078						
	5001-5500 TL	3,50	0,125						
	5501 TL üzeri	3,44	0,082						
	3500-4000 TL	3,07	0,152						
	4001-4500 TL	3,48	0,174						
	4501-5000 TL	3,62	0,115						
	5001-5500 TL	3,30	0,074						
	5501 TL üzeri	3,47	0,097						

Tablo 5.31’de görüldüğü gibi araştırma kapsamında incelenen eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm algıları ile meslek ve gelir düzeyi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı saptanmıştır ( $p>0,05$ ). Çalışanların nepotizm algılarının meslek değişkeni açısından anlamlı bir farklılık göstermediği ( $p>0,05$ ), fakat gelir düzeyi değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Yine tabloda görüldüğü gibi meslek ve gelir düzeyi değişkenlerinin birlikte etkisi ile nepotizm algıları arasında anlamlı bir farklılık saptanmamıştır ( $p>0,05$ ). Eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılık algıları ile meslek değişkeni açısından anlamlı bir farklılık olmadığı ( $p>0,05$ ) belirlenirken,

işe bağlılık algıları ile gelir düzeyi açısından anlamlı bir farklılık saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Son olarak meslek ve gelir düzeyi değişkenlerinin birlikte etkisi ile işe bağlılık algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir ( $p>0,05$ ).

### 5.7. Nepotizm Kronizm ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bulgular

Çalışmanın bu bölümünde nepotizm ile kronizmin toplam puanları ve alt boyutları ile işe bağlılık toplam puanları ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi belirlemek için yapılan korelasyon analizi sonuçlarına ait bulgulara yer verilmiştir.

*Tablo 5.32. Nepotizm Kronizm ve İşe Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları*

	Nepotizm Toplam	Kronizm Toplam	İşe Bağlılık Toplam
Nepotizm Toplam	r	1	
	p	-	
	N	530	
Kronizm Toplam	r	0,621**	1
	p	0,000	-
	N	530	530
İşe Bağlılık Toplam	r	-0,104*	-0,107*
	p	0,017	0,014
	N	530	530
			530

\*\*  $p<0,01$  düzeyinde korelasyon anlamlıdır. r: Pearson Korelasyon Katsayısı

\*  $p<0,05$  düzeyinde korelasyon anlamlıdır. r: Pearson Korelasyon Katsayısı

Tablo 5.32’de görüldüğü gibi nepotizm ve kronizm arasında  $r=0,621$ ’lik bir korelasyon olduğu görülmüştür ( $p<0,01$ ). Ayrıca nepotizmle işe bağlılık arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı ( $r=-0,104$ ;  $p<0,05$ ) ilişki olduğu görülmüştür. Aynı şekilde kronizmle işe bağlılık arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $r=-0,107$ ;  $p<0,05$ ).

**Tablo 5.33. Nepotizm ve Alt Boyutları ile İşe Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları**

	Nepotizm	İşe Almada Kayırma	Terfide Kayırma	İşlemede Kayırma	İşe Bağlılık	İşe Adanma	İşe İstek Duyma	İşe Yoğunlaşma	
Nepotizm Toplam	r	1							
	p	-							
	N	530							
İşe Almada Kayırma	r	0,897**	1						
	p	0,000	-						
	N	530	530						
Terfide Kayırma	r	0,945**	0,789**	1					
	p	0,000	0,000	-					
	N	530	530	530					
İşlemede Kayırma	r	0,970**	0,914**	0,835**	1				
	p	0,000	0,000	0,000	-				
	N	530	530	530	530				
İşe Bağlılık	r	-0,104*	-0,089*	-0,115**	-0,088*	1			
	p	0,017	0,042	0,008	0,043	-			
	N	530	530	530	530	530			
İşe Adanma	r	-0,083	-0,066	-0,092*	-0,070	0,906**	1		
	p	0,057	0,130	0,035	0,106	0,000	-		
	N	530	530	530	530	530	530		
İşe İstek Duyma	r	-0,125**	-0,119**	-0,136**	-0,107*	0,946**	0,785**	1	
	p	0,004	0,006	0,002	0,013	0,000	0,000	-	
	N	530	530	530	530	530	530	530	
İşe Yoğunlaşma	r	-0,079	-0,057	-0,091*	-0,065	0,939**	0,776**	0,837**	1
	p	0,069	0,187	0,037	0,136	0,000	0,000	0,000	-
	N	530	530	530	530	530	530	530	530

\*\* p<0,01 düzeyinde korelasyon anlamlıdır. r: Pearson Korelasyon Katsayısı

\* p<0,05 düzeyinde korelasyon anlamlıdır. r: Pearson Korelasyon Katsayısı

Nepotizm algısı ile işe bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 5.33'te görüldüğü gibi nepotizm algısı ile işe bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ( $r=-0,104$ ) düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür ( $p<0,01$ ).

Tablo 5.33'teki nepotizmin alt boyutları olan işe almada kayırma, terfide kayırma ve işlemede kayırma ile işe bağlılık toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, işe bağlılık ile işe almada kayırma arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,089$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,05$ ). İşe bağlılık ile terfide kayırma arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,115$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,01$ ). İşe bağlılık ile işlemede kayırma arasında ise negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,088$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Korelasyon analizi sonucunda işe bağlılığın alt boyutları olan işe adanma, işe istek duyma ve işe yoğunlaşma ile nepotizm toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, nepotizm ile işe adanma arasında negatif yönlü ( $r=-0,083$ ) fakat istatistiksel açıdan anlamlı

bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). Nepotizm ile işe istek duyma arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,125$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,01$ ). Nepotizm ile işe yoğunlaşma arasında ise negatif yönlü ( $r=-0,079$ ) fakat istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

**Tablo 5.34.** Kronizm ve Alt Boyutları ile İşe Bağlılık ve Alt Boyutları Arasındaki Korelasyon Analizi Bulguları

	Kronizm	İşe Almada Kayırma	Terfide Kayırma	İşlemede Kayırma	İşe Bağlılık	İşe Adanma	İşe İstek Duyma	İşe Yoğunlaşma
Kronizm	r 1							
Toplam	p -							
	N 530							
İşe Almada Kayırma	r 0,912**	1						
	p 0,000	-						
	N 530	530						
Terfide Kayırma	r 0,949**	0,870**	1					
	p 0,000	0,000	-					
	N 530	530	530					
İşlemede Kayırma	r 0,978**	0,830**	0,880**	1				
	p 0,000	0,000	0,000	-				
	N 530	530	530	530				
İşe Bağlılık	r -0,107*	-0,070	-0,116**	-0,107*	1			
	p 0,014	0,106	0,007	0,013	-			
	N 530	530	530	530	530			
İşe Adanma	r -0,095*	-0,061	-0,094*	-0,099*	0,906**	1		
	p 0,029	0,160	0,030	0,022	0,000	-		
	N 530	530	530	530	530	530		
İşe İstek Duyma	r -0,122**	-0,095*	-0,134**	-0,117**	0,946**	0,785**	1	
	p 0,005	0,028	0,002	0,007	0,000	0,000	-	
	N 530	530	530	530	530	530	530	
İşe Yoğunlaşma	r -0,079	-0,037	-0,092*	-0,082	0,939**	0,776**	0,837**	1
	p 0,068	0,392	0,034	0,058	0,000	0,000	0,000	-
	N 530	530	530	530	530	530	530	530

\*\*  $p<0,01$  düzeyinde korelasyon anlamlıdır. r: Pearson Korelasyon Katsayısı

\*  $p<0,05$  düzeyinde korelasyon anlamlıdır. r: Pearson Korelasyon Katsayısı

Kronizm algısı ile işe bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır. Tablo 5.34'te görüldüğü gibi kronizm algısı ile işe bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı ( $r=-0,107$ ) düşük düzeyde bir ilişki görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Tablo 5.34'teki kronizmin alt boyutları olan işe almada kayırma, terfide kayırma ve işlemede kayırma ile işe bağlılık toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, işe bağlılık ile işe almada kayırma arasında negatif yönlü ( $r=-0,070$ ) fakat istatistiksel açıdan anlamlı bir

ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). İşe bağlılık ile terfide kayırma arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,116$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,01$ ). İşe bağlılık ile işlemden kayırma arasında ise negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,107$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,05$ ).

Korelasyon analizi sonucunda işe bağlılığın alt boyutları olan işe adanma, işe istek duyma ve işe yoğunlaşma ile kronizm toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, kronizm ile işe adanma arasında negatif yönlü fakat istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,095$ ) bir ilişki görülmüştür ( $p<0,05$ ). Kronizm ile işe istek duyma arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,122$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,01$ ). Kronizm ile işe yoğunlaşma arasında ise negatif yönlü ( $r=-0,079$ ) fakat istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ).

## ALTINCI BÖLÜM

### 6. TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın temel problemi ve hipotezleri çerçevesinde elde edilen bulgular özetlenerek literatürdeki benzer araştırmalar ile karşılaştırılacaktır.

#### 6.1. TARTIŞMA VE SONUÇ

Bu çalışmada, sağlık ve eğitim çalışanlarının nepotizm, kronizm ve işe bağlılığa yönelik düşüncelerinin belirlenmesi ve bu kavramlar arasındaki ilişkinin ortaya konulması amaçlanmıştır. Buna ek olarak, eğitim ve sağlık çalışanlarının sosyo-demografik özelliklerinin nepotizm, kronizm ve işe bağlılık algılarında farklılık oluşturup oluşturmadığının da belirlenmesi çalışmanın bir başka amacını oluşturmuştur. Çalışmanın birinci bölümünde; araştırmanın problemi, önemi, amacı, varsayımları, sınırlılıkları gibi bilgilere yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde kayırmacılık kavramı hakkında bilgiler verilir, alt boyutlarından nepotizm ile kronizm kavramları hakkında ayrıntılı bilgiler verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde literatürden hareketle işe bağlılık kavramı hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde, araştırmanın yöntemi ve ölçekler hakkında bilgiler verilmiş ve çalışmanın beşinci bölümünde çalışmadan elde edilen bulgular sunulmuştur. Çalışmamızdan elde edilen temel bulgular aşağıda maddelendirilmiştir:

- Kronizm ile işe bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişki belirlenmiştir.
- Nepotizm ile işe bağlılık arasında istatistiksel olarak anlamlı negatif yönlü bir ilişki saptanmıştır.
- Katılımcıların nepotizm algıları ile yaş, cinsiyet, öğrenim düzeyi ve meslek değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık görülmezken; medeni durum ve gelir düzeyi değişkenleri bakımından farklılık görülmüştür.
- Katılımcıların kronizm algıları meslek, yaş ve gelir düzeyi değişkenleri ile anlamlı bir farklılık gösterirken; cinsiyet, medeni durum ve eğitim düzeyi değişkenleri ile anlamlı bir farklılık göstermemiştir.
- Katılımcıların işe bağlılık algıları ile cinsiyet ve gelir düzeyi değişkeni açısından



anlamli bir farklılık görülürken; yaş, medeni durum, meslek ve eğitim düzeyi değişkenleri açısından anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

- Katılımcıların kronizm, nepotizm ve işe bağlılık algıları ile meslek değişkeni ve diğer sosyo-değişkenlerin birlikte etkisi ile anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir.

Bu çalışma Kırşehir İli Merkez İlçesi'ndeki Milli Eğitim Müdürlüğü'ne bağlı devlet liselerinde görev yapan öğretmenler ile Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan sağlık çalışanlarını kapsamaktadır. Bu çalışmaya dair elde edilen bulgular aşağıda kısaca özetlenmiştir. Katılımcıların 254'ü eğitim 276'sı ise sağlık çalışanıdır. Bunlardan 324'ü kadın, 206'sı ise erkektir. Yaş değişkenine bakıldığında; eğitim çalışanlarının 95 kişi ile 41-50 yaş aralığında olduğu görülürken, sağlık çalışanlarının 119 kişi ile 31-40 yaş aralığında olduğu görülmüştür. Çalışanların medeni durumlarına bakıldığında; eğitim çalışanlarının 194'ü (%76,8), sağlık çalışanlarının ise 221'inin (%80,1) evli kişilerden oluştuğu görülmüştür. Çalışmada evli olan katılımcıların fazlalığı göze çarpmaktadır. Çalışanların öğrenim düzeyleri incelendiğinde; eğitim çalışanlarının 229'unun (%90,2), lisans mezunu olduğu görülürken, sağlık çalışanlarının 148'inin (%53,6) lisansüstü mezunu olduğu belirlenmiştir. Çalışmaya eğitim çalışanlarında en çok lisans mezunlarının, sağlık çalışanlarında ise lisansüstü mezunların katılım gösterdiği görülmektedir. Çalışma süreleri açısından bakıldığında; eğitim kurumlarında 100 (%39,4), kişinin 20 yıl ve üzeri çalışan olarak en fazla olduğu görülürken, sağlık çalışanlarında 70 kişinin (%25,4), 0-5 yıl aralığında çalıştıkları görülmüştür.

Çalışmada nepotizmle işe bağlılık arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ilişki olduğu görülmüştür. Aynı şekilde kronizmle işe bağlılık arasında ise zayıf ve negatif yönlü ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Nepotizm ile işe bağlılık alt boyutları olan; işe adanma, işe yoğunlaşma ve işe istek duyma arasında negatif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Kronizm ile işe bağlılık alt boyutları olan; işe adanma, işe yoğunlaşma ve işe istek duyma arasında negatif yönlü zayıf bir ilişkinin olduğu görülmüştür.

Çalışmada nepotizm ölçeğindeki ifadelerle eğitim çalışanlarının vermiş olduğu yanıtların ortalaması incelendiğinde, genel ortalamanın 3,64 olduğu görülmüştür. Bu durum eğitim çalışanlarının nepotizm algılarının yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Öğretmenlerin algılarına göre "*Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.*" ifadesi  $\bar{x}=3,91$  ile en yüksek olmuştur. Bu

durumun eğitim çalışanlarının ölçekteki ifadeyi çalıştıkları kurum olarak değil de bağlı oldukları Bakanlık seviyesinde düşünüp cevaplamalarından kaynaklandığı söylenebilir. "*Bu kurumda ne kadar başarılı olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.*" ifadesi  $\bar{x}=3,82$  ile ikinci en yüksek ortalamaya sahip ifade olmuştur. Öğretmenlerin algılarına göre terfinin liyakat ve sınav sistemi ile gerçekleşmesinin çalıştıkları kurumda yeterince etkin olmadığı söylenebilir. "*Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.*" ifadesi  $\bar{x}=3,76$  ile en yüksek ortalamaya sahip üçüncü ifade olmuştur. Öğretmenlerin algılarına göre terfide yakınlığın her şeye rağmen bir ölçüt olarak görüldüğü söylenebilir. "*Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olanlar kurumun kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.*" ifadesi  $\bar{x}=3,65$  en düşük ortalamaya sahip üçüncü ifadedir. Öğretmenlerin algılarına göre kurumun imkanlarından yararlanmada kayırmacılığın fazla etkili olmadığı söylenebilir. "*Bu kuruma personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.*" ifadesi  $\bar{x}=3,57$  en düşük ortalamaya sahip ikinci ifade olmuştur. Kuruma personel alımının merkezi sınav çerçevesinde gerçekleşmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir. "*Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan çalışanlardan çekinirim.*" ifadesi  $\bar{x}=2,80$  ile en düşük ortalamaya sahip ifade olmuştur. Öğretmenlerin algılarına göre kendi branşları içerisinde görevlerini ifa etmeleri münasebetiyle yönetici ile yakınlığı olanları kendileri için bir tehdit olarak görmedikleri düşünülebilir. Eğitim çalışanlarının nepotizm ölçeğine verdikleri yanıtlara bakılarak çalıştıkları örgütte nepotist uygulamaların görüldüğü söylenebilir. Çalışanların böyle düşünüp algılamalarına Milli Eğitim Bakanlığı'nın görevde yükselme ve yönetici atamalarının sınav aracılığıyla yapılmasının yanında mülakatın bir etken olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada nepotizm ölçeğindeki ifadelere sağlık çalışanlarının vermiş olduğu yanıtların ortalaması incelendiğinde, genel ortalamanın 3,71 olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının nepotizm algılarının yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Sağlık çalışanlarının algılarına göre "*Bu kurumda ne kadar başarılı olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.*" ifadesi  $\bar{x}=3,92$  ile en yüksek olmuştur. Bu durumun sağlık çalışanlarının algılarına göre terfide önemli olan ölçütün akrabalık ve kan bağı ilişkisi olduğu söylenebilir. "*Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.*" ifadesi  $\bar{x}=3,87$  ile ikinci en yüksek ortalamaya sahip ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının algılarına göre terfinin liyakat ve sınav sistemi ile gerçekleşmesinin çalıştıkları kurumda var olmadığı düşünülmektedir. "*Bu kurumda çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve*

*kabiliyetleri ikinci planda kalmaktadır."* ifadesi  $\bar{x}=3,83$  ile en yüksek ortalamaya sahip üçüncü ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının algılarına göre terfide liyakat yerine yakınlığın bir ölçüt olarak görüldüğü söylenebilir. *"Bu kurumda yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur."* ifadesi  $\bar{x}=3,67$  en düşük ortalamaya sahip üçüncü ifadedir. Sağlık çalışanlarının algılarına göre ceza ve işten çıkarmalarda yakınlığın gözetildiği söylenebilir. *"Bu kuruma personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir."* ifadesi  $\bar{x}=3,64$  en düşük ortalamaya sahip ikinci ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının algılarına göre merkezi sınav sistemi ile yerleştirme dışında kayırmacılığın var olduğu düşünülmektedir. *"Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan çalışanlardan çekinirim."* ifadesi  $\bar{x}=2,84$  ile en düşük ortalamaya sahip ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının algılarına göre her çalışanın kendi alanı ile ilgili işini yapması sebebiyle yönetici ile yakınlığı olanları kendileri için bir tehdit görmedikleri düşünülebilir. Sağlık çalışanlarının nepotizm ölçeğine verdikleri yanıtlara bakılarak çalıştıkları örgütte nepotist uygulamaların çalıştıkları kurumda var olduğu söylenebilir. Çalışanların böyle düşünüp algılamalarına Sağlık Bakanlığı'nda yönetici atamalarının sınav aracılığıyla yapılmamasının katkı sağladığı düşünülmektedir.

Çalışmada kronizm ölçeğindeki ifadelerle eğitim çalışanlarının vermiş olduğu yanıtların ortalaması incelendiğinde, genel ortalamanın 3,74 olduğu görülmüştür. Kronizm algılarının yüksek düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Eğitim çalışanlarının algılarına göre *"Bu kurumda akrabası olanlar diğer çalışanlara göre daha fazla ücret elde etmektedirler."* ifadesi  $\bar{x}=3,91$  ile en yüksek olmuştur. Eğitim çalışanlarının algılarına göre ek ders ücreti gibi konularda yakınlık ilişkisi bulunanların daha fazla kazandığı söylenebilir. *"Bu kurumda yöneticilerle akrabalık ilişkisi içinde bulunanların terfi etmesi daha kolaydır."* ifadesi  $\bar{x}=3,86$  ile ikinci en yüksek ortalamaya sahip ifade olmuştur. Öğretmenlerin algılarına göre Bakanlık nezdinde yönetici atamaları ve görevde yükselmede yakınlık ilişkilerinin gözetildiği söylenebilir. *"Bu kurumda çalışmak üzere personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı aranır."* ifadesi  $\bar{x}=3,84$  ile en yüksek ortalamaya sahip üçüncü ifade olmuştur. Öğretmenlerin algılarına göre kuruma öğretmen alımının yazılı sınav dışında mülakatlarda yöneticilerle olan yakınlık ilişkileri gözetilerek yapıldığı söylenebilir. *"Bu kurumda, ödüllendirme söz konusu olduğunda yöneticilerin akrabaları hak etmedikleri ödülleri elde ederler."* ifadesi  $\bar{x}=3,63$  en düşük ortalamaya sahip üçüncü ifadedir. Öğretmenlerin algılarına göre yeterli donanım ve yetkinliğe sahip olmayan çalışanların

ödüllendirmelerde yönetici yakınlarının gözetildiği söylenebilir. “Bu kurumda, performans değerlendirmesi yapılırken yöneticilerin akrabaları ayrıcalıklı işleme tabi tutulurlar.” ifadesi  $\bar{x}=3,62$  en düşük ortalamaya sahip ikinci ifade olmuştur. Öğretmenlerin algılarına göre performans değerlendirmesinde yöneticilerle yakınlığın bir ölçüt olduğu düşünülmektedir. “Bu kurumda, diğer çalışanlar, üst yönetici ile akraba olan çalışanlardan çekinmektedirler.” ifadesi  $\bar{x}=3,61$  ile en düşük ortalamaya sahip ifade olmuştur. Öğretmenlerin algılarına göre sadece kendi branşlarıyla ilgili çalışmaları sebebiyle yöneticiye yakınlığı olan çalışanlar ile ilişkileri olmayacağından çekinecekleri bir durumun da olmadığı düşünülebilir. Eğitim çalışanlarının kronizm ölçeğine verdikleri yanıtlara bakılarak çalıştıkları örgütte kronizm uygulamaların kurumlarında yer aldığı söylenebilir. Çalışanların böyle düşünüp algılamalarına, içerisinde buldukları kurumun en üst yönetim kademesinden en alt yönetim kademesine kadar olan bu ilişkilerin terfi, mülakat ve sınavlarda etkin olmasının neden olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada kronizm ölçeğindeki ifadelerle sağlık çalışanlarının vermiş olduğu yanıtların ortalaması incelendiğinde, genel ortalamanın 3,57 olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının kronizm algılarının orta düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Sağlık çalışanlarının algılarına göre "Bu kurumda, diğer çalışanlar, üst yönetici ile akraba olan çalışanlardan çekinmektedirler." ifadesi  $\bar{x}=3,87$  ile en yüksek olmuştur. Bu durumun sağlık çalışanlarının algılarına göre işlerini yaparken yöneticiye yakın çalışanların işlerine müdahale edilmesi korkusu ve bunun devamında birim değişikliği gibi sebeplerden dolayı çekindikleri söylenebilir. "Bu kurumda yöneticilerle akrabalık ilişkisi içinde bulunanların terfi etmesi daha kolaydır." ifadesi  $\bar{x}=3,74$  ile ikinci en yüksek ortalamaya sahip ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının algılarına göre terfide liyakatin önüne yöneticiyle yakınlık ilişkisi içerisinde olmanın geçtiği düşünülmektedir. "Bu kurumda çalışmak üzere personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı aranır." ifadesi  $\bar{x}=3,73$  ile en yüksek ortalamaya sahip üçüncü ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının kurumlarına personel alımlarında sınav sistemi yerine akrabalığın tercih edildiğini algıladıkları söylenebilir. "Bu kurumda akrabası olanlar diğer çalışanlara göre daha fazla ücret elde etmektedirler." ifadesi  $\bar{x}=3,32$  en düşük ortalamaya sahip üçüncü ifadedir. Sağlık çalışanlarının algılarına göre performansa dayalı ek ödeme gibi konularda yöneticilerle akrabalık ilişkilerinin gözetildiği söylenebilir. "Bu kurumda, performans değerlendirmesi yapılırken yöneticilerin akrabaları ayrıcalıklı işleme tabi tutulurlar." ifadesi  $\bar{x}=3,30$  en düşük ortalamaya sahip ikinci ifade

olmuştur. Sağlık çalışanlarının, performans değerlemesinin yakınlık ilişkisine oranla yapıldığını algıladıkları düşünülmektedir. "Bu kurumun performans değerlendirme sistemi yazılı kuralların dikkate alınmadığı yöntemlerle gerçekleştirilir." ifadesi  $\bar{x}=3,25$  ile en düşük ortalamaya sahip ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının algılarına göre performans değerlemesinin akrabalık benzeri ilişkiler çerçevesinde gerçekleştiği düşünülebilir. Sağlık çalışanlarının kronizm ölçeğindeki ifadelerle verdikleri yanıtlara bakılarak çalıştıkları örgütte kronist uygulamaların çalıştıkları kurumda var olduğu söylenebilir. Çalışanların böyle düşünüp algılamalarına Sağlık Bakanlığı'nda yönetici atamalarının sınav ile yapılmaması ile terfi ve ücret gibi konularda yazılı kurallara riayet edilmemesinin neden olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada işe bağlılık ölçeğindeki ifadelerle eğitim çalışanlarının vermiş olduğu yanıtların ortalaması incelendiğinde, genel ortalamanın 3,39 olduğu görülmüştür. Eğitim çalışanlarının işe bağlılık algılarının orta düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Eğitim çalışanlarının algılarına göre "Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum." ifadesi  $\bar{x}=4,05$  ile en yüksek olmuştur. Bu durumda eğitim çalışanlarının mesleklerinin amacı ve anlamının farkında oldukları söylenebilir. "Yaptığım işle gurur duyuyorum." ifadesi  $\bar{x}=3,74$  ile ikinci en yüksek ortalamaya sahip ifade olmuştur. Çalışanların yapmış oldukları işle onur duydukları söylenebilir. "Çalışırken kendimi işime kaptırırım." ifadesi  $\bar{x}=3,61$  ile en yüksek ortalamaya sahip üçüncü ifade olmuştur. Eğitim çalışanlarının işlerine yoğunlaşma yönünde sorun yaşamadıkları söylenebilir. "Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim." ifadesi  $\bar{x}=3,12$  en düşük ortalamaya sahip üçüncü ifadedir. Eğitim çalışanlarının yoğun bir tempo içerisinde çalışma isteklerinin olmadığı söylenebilir. "Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir." ifadesi  $\bar{x}=2,98$  en düşük ortalamaya sahip ikinci ifade olmuştur. Eğitim çalışanlarının meslekte geçirmiş oldukları sürenin etkisiyle yorgunluktan kaynaklandığı düşünülmektedir. "Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim." ifadesi  $\bar{x}=2,76$  ile en düşük ortalamaya sahip ifade olmuştur. Eğitim çalışanlarının, iş yaşamı dışında aile hayatına da yeterince zaman ayırabilme isteğinden kaynaklandığı düşünülebilir. Eğitim çalışanlarının işe bağlılık ölçeğindeki ifadelerle verdikleri yanıtlara bakılarak mesleklerinin anlamının farkında oldukları ve işine olan bağlılıklarının düşük seviyede olduğu söylenebilir. Milli Eğitim Bakanlığı'nın öğretmenlerin işe bağlılık düzeylerini arttıracak politikalar sunamamasının çalışanların böyle düşünüp algılamasına neden olduğu düşünülmektedir.

Çalışmada işe bağlılık ölçeğindeki ifadelerle sağlık çalışanlarının vermiş olduğu yanıtların ortalaması incelendiğinde, genel ortalamanın 3,41 olduğu görülmüştür. Sağlık çalışanlarının işe bağlılık algılarının orta düzeyde olduğunu ifade etmektedir. Sağlık çalışanlarının algılarına göre "Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum." ifadesi  $\bar{x}=4,04$  ile en yüksek olmuştur. Bu durumda sağlık çalışanlarının mesleğine verdikleri değer ile görmekte oldukları işin amacını çok iyi algıladıkları söylenebilir. "Yaptığım işle gurur duyuyorum." ifadesi  $\bar{x}=3,93$  ile ikinci en yüksek ortalamaya sahip ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının insanı yaşatma düsturundan hareketle yaptıkları işi özel ve onur duyulan bir meslek olarak gördükleri söylenebilir. "Çalışırken kendimi işime kaptırıyorum." ifadesi  $\bar{x}=3,65$  ile en yüksek ortalamaya sahip üçüncü ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının mesleklerine olan saygı ve bağlılığından işe odaklanma ve yoğunlaşma konusunda istekli olduğu söylenebilir. "Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissederim." ifadesi  $\bar{x}=3,14$  en düşük ortalamaya sahip üçüncü ifadedir. Sağlık çalışanlarının 12-24-36 saatlik çalışma şartlarında bile verdikleri sağlık hizmetlerinin kendilerinde mutsuzluk yaratmadığı söylenebilir. "Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir." ifadesi  $\bar{x}=3,03$  en düşük ortalamaya sahip ikinci ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının algılarına göre işe duyulan isteğin çalıştıkları kuruma bağlı olarak değişiklik gösterebildiği düşünülmektedir. "Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim." ifadesi  $\bar{x}=2,89$  ile en düşük ortalamaya sahip ifade olmuştur. Sağlık çalışanlarının nöbet usulüne göre çalışmalarının böyle algılamalarına neden olduğu düşünülebilir. Sağlık çalışanlarının işe bağlılık ölçeğindeki ifadelerle verdikleri yanıtlara bakılarak çalıştıkları örgütte insan sağlığının öncelikleri olduğu ve bu nedenle işe bağlılıklarının yüksek düzeyde olduğu söylenebilir. Çalışanların işe bağlılık düzeylerinin yüksek olmasına insan sağlığını korumak ve insanı yaşatmak gayesi destek olurken; işe bağlılık seviyelerini azaltan durumun da çalıştıkları kurum politikalarından kaynaklanan sebepler olduğu düşünülmektedir.

### **6.1.1. Kronizm ve Nepotizm Algısı ile İşe Bağlılık Algısına Ait Bulguların Tartışılması**

Nepotizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda yaş açısından nepotizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 4** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş ile nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı

bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların nepotizm algılarının yaşları ile farklılık göstermediği söylenebilir. Bu durumda eğitim ve sağlık çalışanlarının yaş ayrımı olmaksızın nepotizmi algıladıkları söylenebilir. Çalışılan kurumdaki uygulamalar, yönetici davranışları ve benzeri farklı sebepleri çalışanların aynı oranda algıladıkları söylenebilir. Araştırmanın yaş değişkeni ve nepotizme ilişkin yapılan bu bulguyu destekleyen nitelikte Yavuz ve arkadaşları (2020)'nin sağlık çalışanlarının kayırmacılık algılarını araştırdığı çalışmada, yaş değişkeni bakımından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Aynı şekilde, Pelit ve arkadaşlarının (2017)'nin yaptığı araştırmada da yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Tekiner ve Aydın (2015)'in örneklem olarak polis ve komiserlere yönelik çalışmada ise yaş değişkeni ve kayırmacılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Ay ve Oktay (2020)'nin çalışmada da yaş değişkeni ile anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Farklı çalışmalarda ulaşılan sonuçlardaki değişikliğin sebebi, araştırmanın yapıldığı kurum ve bireysel özelliklerden kaynaklandığı söylenebilir.

Kronizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda yaş açısından kronizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 11** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş ile kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarının yaş değişkeni açısından kronizmi algılamalarında bir farklılık görülmediği söylenebilir. Kayırmacılığın çalışma hayatı ve toplum içerisinde hoş karşılanmayan bir durum olduğu düşünülerek, kronizm algısının farklı yaş gruplarında da benzer seyrettiği söylenebilir. Çalışmamızın bulgularıyla paralel olarak Karaca (2021)'nin çalışmada çalışanların yaş değişkeni ile kayırmacılık algıları ile aralarında bir ilişki ve anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Benzer şekilde Kurt ve Doğramacı (2014)'nin çalışmada yaş değişkeni ile kronizm arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Şantaş ve arkadaşları (2018) ile Geçer (2015)'in çalışmalarında ise yaş değişkeni ile kronizm toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmalardan elde edilen bulguların sonuçlarının birbirinden farklılık göstermesi, araştırmacıların örneklemeleri, çalışılan kurum ve yaşanan coğrafyadan kaynaklanan kültürel farklılıklar gibi nedenlerden olduğu düşünülebilir.

İşe bağlılığın eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır.

Yapılan bu analiz sonucunda yaş açısından işe bağlılık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 18** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş ile işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Çalışanların işe bağlılıklarının yaş gruplarıyla değişim göstermediği söylenebilir. Çalışmadan elde edilen bulgulara paralel şekilde, Çakıl (2011), Özer ve arkadaşları (2015) ile Şahinbaş (2018)'ın çalışmalarında yaş değişkeni ile işe bağlılık arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışmamızın bulgularından farklı olarak ise, Kartal (2017), Mache ve arkadaşları (2012) ve Yağcı (2013)'nın çalışmalarında ise yaş değişkeni ile işe bağlılık arasından anlamlı bir farklılık bulunmuştur.

Nepotizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda çalışanlarda cinsiyet açısından nepotizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 3** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet ile nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizm algılarının cinsiyet değişkeni açısından değişkenlik göstermediği söylenebilir. Toplumda her ne kadar erkeklere kayırmacı tutumların uygulandığı düşünülse de bu durumun hem kadın hem de erkekler tarafından aynı derecede algılandığı söylenebilir. Çalışmamızın bulgularıyla paralel şekilde Turhan (2016) ile Yavuz ve Akın (2016)'ın çalışmalarında da cinsiyet ile nepotizm algıları arasında anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Çalışmamızın bulgularından farklılık gösteren Demirbilek (2018) ve Karademir (2016)'in çalışmalarında ise cinsiyet değişkeni ile nepotizm algıları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmiştir. Literatürde yer alan çalışmaların bulgularının birbirinden farklılık göstermesinin sebebi örneklemdaki kadın-erkek sayıları, kişisel özellikler, çalışılan kurum gibi faktörlerden kaynaklı olduğu düşünülebilir.

Kronizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda cinsiyet açısından kronizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 10** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet ile kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim ve sağlık



çalışanlarının kayırmacılığı algılamalarında cinsiyetin rol almadığı söylenebilir. Yani çalışanların kayırmacılık algıları cinsiyetleri bakımından farklılık ortaya koymayacaktır. Çalışmamızın bulgularını destekler nitelikte olan Tabancalı (2018) ve Keskin (2018)'in çalışmalarında da öğretmenlerin cinsiyet ile kayırmacılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yani farklı cinsiyetteki öğretmenlerin kayırmacılık algıları benzerlik göstermektedir. Literatürde çalışmamızın bulgularından farklılık gösteren çalışmalarda mevcuttur (Meriç ve Erdem, 2013; Karademir, 2016). Kayırmacılık alanında yapılan bu çalışmalardaki bulguların birbirinden farklılık göstermesine gerekçe olarak, örneklemdaki kadın-erkek sayıları, uygulanan örgüt gibi faktörler örnek olarak gösterilebilir.

İşe bağlılığın eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda cinsiyet açısından işe bağlılık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 17** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet ile işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Cinsiyet değişkeninin işe bağlılık üzerinde farklılık oluşturmadığı söylenebilir. Çalışmamızı destekler nitelikte olan Demren (2020), Şahinbaş (2018) gibi bazı çalışmalarda da cinsiyet ve işe bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Literatürde cinsiyet ve işe bağlılık arasında anlamlı farklılık bulunan Özer ve arkadaşları (2015) ile Mache ve arkadaşları (2012) çalışmalar da mevcuttur. Bu farklılıkların çalışılan örgüt, kişisel özellikler ve kültürel farklılıklar gibi faktörlerden kaynaklandığı söylenebilir.

Nepotizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda medeni durum açısından nepotizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 5** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum ile nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi reddedilmiştir. Buradan eğitim ve sağlık çalışanlarının kayırmacılığı algılamalarında medeni durum değişkeninin bir etken olduğu söylenebilir. Yani çalışanların kayırmacılık algıları çalışanların medeni durumlarına göre değişkenlik göstermektedir. Pelit ve arkadaşları (2017)'nin yaptığı çalışmanın bulguları çalışmamızdaki bulguları doğrulamaktadır. Bununla birlikte çalışmamızdaki bulgulardan farklı olarak, Güner (2019) ve Turan (2020)'in

çalışmalarındaki bulgularında katılımcıların medeni durumları ile kayırmacılık algıları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Bu bağlamda çalışanların bekar veya evli olmasının kayırmacılık algılarında bir farklılık oluşturmadığı söylenebilir.

Kronizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda medeni durum açısından kronizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 12** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum ile kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Bu bulgudan hareketle eğitim ve sağlık çalışanlarının evli veya bekar olmalarının kayırmacılık algısında farklılık oluşturmadığı söylenebilir. Çalışanların kayırmacılığı algılamalarının medeni durumlarından bağımsız olduğu düşünülebilir. Çalışmanın bulgularına paralel olarak Kurt ve Doğramacı (2014), Güner (2019) ile Gülay (2018)'in çalışmalarındaki medeni durum ile kayırmacılık algısı arasındaki anlamlı farklılık bulunmaması bulguları da çalışmamızı doğrulamaktadır. Çalışanların kayırmacılık algılarının medeni durumları paralel olmadığı söylenebilir. Literatürde kronizm ve medeni durum arasında anlamlı farklılığın bulunduğu çalışmalar da yer almaktadır (Pelit ve arkadaşları, 2017; Karaca, 2021).

İşe bağlılığın eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda medeni durum açısından işe bağlılık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 19** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum ile işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Buradan çalışanların evli ya da bekar olmasının işe bağlılığı algılamalarının farklılık oluşturmayacağı söylenebilir. Çalışmamızı destekler nitelikte olan Çakıl (2011), Kartal (2017), Mache ve arkadaşları (2012), Özer ve arkadaşları (2015), Yağcı (2013) çalışmaların bulgularında da medeni durum ve işe bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Literatürdeki çalışmaların çoğunluğuyla uyumlu olduğu söylenebilir. Bununla birlikte Şahinbaş (2018)'in yapmış olduğu araştırmanın bulgularında ise medeni durum ile işe bağlılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Araştırmaların

bulgularındaki farklılığın nedeninin seçilen örneklemeden, çalışılan örgütten kaynaklandığı düşünülebilir.

Nepotizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında öğrenim düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda öğrenim düzeyi açısından nepotizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 6** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında öğrenim düzeyi ile nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizme ilişkin algılarının öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Güner (2019), Kurt ve Doğramacı (2014)'nın çalışmalarının bulgularında da araştırmamızı destekleyici nitelikte öğrenim düzeyi ile nepotizm toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Yine araştırmamızın bulgularının aksine Yavuz (2020), Baş (2019) ve Alkan (2019)'ın yapmış olduğu araştırmanın bulgularında ise öğrenim düzeyi ile nepotizm arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yapılan araştırmaların bulgularındaki farklılığın araştırmaya dahil edilen katılımcılar, çalışılan örgüt, kültürel farklılıklar ve kişisel özelliklerden kaynaklı olduğu düşünülebilir.

Kronizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında öğrenim düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda öğrenim düzeyi açısından kronizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 13** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında öğrenim düzeyi ile kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Çalışmamızın bulgularını destekler nitelikte Karaca (2021)'nin çalışmasında öğrenim düzeyi ile kronizm arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Yine benzer olarak Kurt ve Doğramacı (20214)'nin çalışmasında da öğrenim düzeyi ile kayırmacılık arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Şantaş ve arkadaşları (2018)'nin yapmış olduğu çalışmanın bulgularında öğrenim düzeyi ile kronizm puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Çalışmamızdaki bulguların aksine Savaş (2018)'in çalışmasının bulgularında ise öğrenim düzeyi ile kronizm puanları arasında anlamlı bir bulunmuştur.

İşe bağlılığın eğitim ve sağlık çalışanlarında öğrenim düzeyi açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır.

Yapılan bu analiz sonucunda öğrenim düzeyi açısından işe bağlılık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 20** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında öğrenim düzeyi ile işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılığa ilişkin algılarının öğrenim düzeylerine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Literatürde, çalışmamızı destekler nitelikte olan öğrenim düzeyi ile işe bağlılık arasında anlamlı farklılığın bulunmadığı çalışmalar mevcuttur (Çakıl, 2011; Kartal, 2017; Demren, 2020). Özer ve arkadaşları (2015), Şahinbaş (2018), Ugwu ve Amazue (2014), Yağcı (2013)'nin yapmış oldukları çalışmalarda ise araştırmamızdaki bulguların aksine, öğrenim düzeyi ile işe bağlılık arasında anlamlı farklılık bulunmuştur.

Nepotizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda gelir düzeyi açısından nepotizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p<0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 8** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir düzeyi ile nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi reddedilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizm algılarının gelir düzeylerine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Çalışmamızın bulgularındaki farklılığın 4501-5000 TL arası gelire sahip sağlık çalışanlarından kaynaklandığı belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularında bu gruptaki çalışanların nepotizm ortalamalarının diğer grup ortalamalarından daha yüksek olduğu görülmektedir. Çalışmamızın bulgularına paralel biçimde Alkan (2019)'ın çalışmasında çalışanların gelir düzeyi seviyesi ile nepotizm algıları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışmamızdaki bulguların aksine Ergeç (2020)'in çalışmasında gelir düzeyi ile nepotizm puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Çalışmalardaki bulguların değişiklik göstermesine, araştırmacıların örneklem seçimi, çalışılan örgüt ve araştırma yöntemi gibi faktörlerin neden olduğu düşünülmektedir.

Kronizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir düzeyi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda gelir düzeyi açısından kronizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 15** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir düzeyi ile kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim ve sağlık

çalışanlarının kronizm algılarının gelir düzeylerine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Çalışmamızın bulgularının aksine olan Çağatay (2020)'ın çalışmasında gelir seviyesi ile kronizm algıları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Alkan (2019)'ın çalışmasında ise gelir seviyesi ile kayırmacılık arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmalardaki bulguların değişiklik göstermesine, araştırmacıların örneklem seçimi ve araştırma yapılan örgüt farklılıklarının neden olduğu düşünülmektedir.

İşe bağlılığın eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir düzeyi açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda gelir düzeyi açısından işe bağlılık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterdiği belirlenmiştir ( $p < 0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 22** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir düzeyi ile işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi reddedilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılık seviyelerinin gelir düzeylerine göre farklılık gösterdiği söylenebilir. Çalışmamızın bulgularındaki farklılığın 4501-5000 TL arası gelire sahip sağlık çalışanlarından kaynaklandığı belirlenmiştir. Çalışmanın bulgularında bu gruptaki çalışanların işe bağlılık seviyelerinin diğer grup ortalamalarından daha düşük olduğu görülmektedir. Çalışmamızın bulgularına paralel olarak Özgüleş (2017)'in çalışmasında gelir düzeyi ile işe bağlılık puanları arasında farklılık bulunmuştur. Çalışanların işe bağlılık düzeyleri gelir seviyelerine göre değişiklik göstermektedir. Çalışmamızdaki bulguların aksine Doğu (2019)'nun çalışmasında ise gelir düzeyi ile işe bağlılık puanları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Çalışmalardaki bulguların değişiklik göstermesine araştırma yapılan örgüt farklılıklarının neden olduğu düşünülmektedir.

Nepotizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda çalışma süresi açısından nepotizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p > 0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 9** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi ile nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarının nepotizme ilişkin algılarının çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Çalışmamızın bulgularını destekler nitelikte Ergeç (2020) ve Karaca (2021)'nin çalışmalarında çalışma süresi ile nepotizm puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Çalışmamızın bulgularının aksine Turan (2020)'ın

çalışmasının bulgularında ise çalışma süresi ile nepotizm puanları arasında farklılık bulunmuştur. Yine Cesur (2019)'un çalışmasında çalışma süresi ile nepotizm puanları arasında farklılık bulunmuştur. Araştırma bulgularındaki farklılıkların araştırmanın örnekleme, çalışılan örgüt ve kişisel özelliklerden kaynaklandığı söylenebilir.

Kronizmin eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda çalışma süresi açısından kronizm toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 16** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi ile kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizme ilişkin algılarının çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Çalışmamızı destekleyen Karaca (2021)'nin yapmış olduğu çalışmanın bulgularında da çalışma süresi ile kronizm puanları arasında anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Farklı kurumlarda çalışanların kronizmi algılamalarında çalışma süresi açısından farklılık görülmediği söylenebilir. Başka deyişle eğitim ve sağlık çalışanlarının çalışma süreleri ile kronizm algılarının farklılık göstermediği söylenebilir. Çalışmamızdaki bulgudan farklılık gösteren Şantaş ve arkadaşları (2018)'nin çalışmasında da çalışma süresi ile kronizm puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Çalışmaların bulgularındaki farklılığın seçilen örneklemeden, araştırmada uygulanan yöntemden, çalışılan örgütlerin farklılığından kaynaklandığı düşünülmektedir.

İşe bağlılığın eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi açısından farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla Çift Yönlü ANOVA analizi yapılmıştır. Yapılan bu analiz sonucunda çalışma süresi açısından işe bağlılık toplam puanlarının istatistiksel olarak anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir ( $p>0,05$ ). Elde edilen bu sonuca göre **Hipotez 23** olan "Eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi ile işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur." hipotezi kabul edilmiştir. Eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılık düzeylerinin çalışma sürelerine göre farklılık göstermediği söylenebilir. Çalışmamızın bulgularının aksine Özgüleş (2017)'in çalışmasında çalışma süresi ile işe bağlılık puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Yine Şahin (2019)'in çalışmasında da çalışma süresi ve işe bağlılık puanları arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Literatürde çalışmamızdaki bulgulara paralel olarak çalışma süresi ile işe bağlılık puanları arasında anlamlı farklılık bulunmayan çalışmalar da mevcuttur

(Demren, 2020; Çakıl, 2011; Kartal, 2017; Özer ve arkadaşları, 2015; Yağcı, 2013). Çalışmalardaki bulguların değişiklik göstermesine, araştırmacıların örneklem seçimi, çalışılan örgüt ve araştırma yöntemi gibi faktörlerin neden olduğu düşünülmektedir.

Araştırma sonucunda değişkenler arasındaki ilişkileri belirlemeye yönelik oluşturulan hipotezlerin çeşitli istatistiki analizlerden yararlanılarak ilişkilerin niceliksel olarak test edilmesi sonucunda kabul veya ret durumu aşağıda Tablo 5.35'te sunulmuştur.

**Tablo 5.35. Hipotezlerin Kabul veya Ret Durumu**

HİPOTEZLER	KABUL	RET
<b>Hipotez 1</b> $H_0$ Nepotizm ile işe bağlılık arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki yoktur.		✓
<b>Hipotez 2</b> $H_0$ Kronizm ile işe bağlılık arasında istatistiki açıdan anlamlı bir ilişki yoktur.		✓
<b>Hipotez 3</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 4</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 5</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
<b>Hipotez 6</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında eğitim düzeyi açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 7</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında meslek açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 8</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir düzeyi açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
<b>Hipotez 9</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi açısından nepotizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 10</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 11</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 12</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 13</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında eğitim düzeyi açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 14</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında meslek açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
<b>Hipotez 15</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir düzeyi açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 16</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi açısından kronizm puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 17</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında cinsiyet açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 18</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında yaş açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 19</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında medeni durum açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 20</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında eğitim düzeyi açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 21</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında meslek açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	
<b>Hipotez 22</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında gelir düzeyi açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.		✓
<b>Hipotez 23</b> $H_0$ Eğitim ve sağlık çalışanlarında çalışma süresi açısından işe bağlılık puanları arasında istatistiki açıdan anlamlı bir farklılık yoktur.	✓	

### 6.1.2. Kronizm ve Nepotizm ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkiye ait Bulguların Tartışılması

Kayırmacılık ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla yaptığımız bu çalışmaya örnek teşkil etmesi bakımından yerli ve yabancı literatür incelendiğinde farklı iki kamu örgütü karşılaştırılarak bu konuda yapılmış çalışmaya rastlanılamamıştır. Çalışma bu yönüyle özgün bir nitelik taşımaktadır. Çalışmada kayırmacılık algısı ile işe bağlılık düzeyi arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizi yapılmıştır.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre, nepotizmle işe bağlılık arasında negatif yönlü ve istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde ( $r=-0,104$ ;  $p<0,05$ ) bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Yine kronizmle işe bağlılık arasında ise zayıf ve negatif yönlü ancak istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir ( $r=-0,107$ ;  $p<0,05$ ). Korelasyon analizi bulgularına bakıldığında, çalışanların nepotizm ve kronizm algısının işe bağlılık düzeyi ile aralarında olumsuz yönde bir ilişkisi olduğu görülmektedir. Yani çalışanların kronizm ve nepotizm algılarındaki artış, işe bağlılık düzeylerini azaltmaktadır. Buradan hareketle çalışmanın sonucuna göre çalışanların işe bağlılık düzeylerini nepotizm ve kronizm olumsuz yönde etkilemektedir. Kurumlarda kronist ve nepotist uygulamaların yer aldığı ve çalışanların bu durumu algıladıkları söylenebilir.

Korelasyon analizi sonuçlarından nepotizmin alt boyutları olan işe almada kayırma, terfide kayırma ve işlemede kayırma ile işe bağlılık toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, işe bağlılık ile işe almada kayırma arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,089$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,05$ ). İşe bağlılık ile terfide kayırma arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,115$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,01$ ). İşe bağlılık ile işlemede kayırma arasında ise negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,088$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,05$ ). Nepotizmin alt boyutları ile işe bağlılık düzeyi arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğu görülmektedir. Çalışanların terfi, işe alım ve işlemede kayırmacılığı algılama oranına göre işe bağlılık seviyelerinde azalma olduğu belirlenmiştir. İşe bağlılık seviyesindeki artış veya azalışın hangi yönde olduğunun kayırmacılığın çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilişkili olduğu saptanmıştır.

Korelasyon analizlerinden bir diğeri, nepotizm ile işe bağlılık alt boyutları arasında gerçekleştirilmiştir. İşe bağlılık alt boyutlarından işe adanma ile nepotizm arasında negatif



yönlü zayıf ( $r=-0,083$ ) fakat istatistiksel açıdan anlamlı olmayan ( $p>0,05$ ), işe yoğunlaşma ile nepotizm arasında negatif yönlü zayıf ( $r=-0,079$ ) fakat istatistiksel açıdan anlamlı olmayan ( $p>0,05$ ) ve işe istek duyma ile nepotizm arasında negatif yönlü zayıf ( $r=-0,125$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı ( $p<0,05$ ) bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Korelasyon analizinin sonuçlarına bakıldığında, nepotizm ile işe bağlılık alt boyutlarının tümünde olumsuz yönde bir ilişki görülmüştür. Çalışanların nepotizm algılarının işe bağlılık düzeyinde az da olsa olumsuz yönde artış sağlamasının, çalışanların kayırmacılık algısına nasıl bir anlam yükledikleriyle ilgili olduğu söylenebilir.

Korelasyon analizi sonuçlarına göre kronizmin alt boyutları olan işe almada kayırma, terfide kayırma ve işlemde kayırma ile işe bağlılık toplam puanları arasındaki ilişki incelendiğinde, işe bağlılık ile işe almada kayırma arasında negatif yönlü ( $r=-0,070$ ) fakat istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür ( $p>0,05$ ). İşe bağlılık ile terfide kayırma arasında negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,116$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,01$ ). İşe bağlılık ile işlemde kayırma arasında ise negatif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı düşük düzeyde bir ( $r=-0,107$ ) ilişki görülmüştür ( $p<0,05$ ). Kronizmin çalışanların işe bağlılık seviyelerinde azalmaya neden olduğu görülmüştür.

Korelasyon analizlerinin bir diğeri de kronizm ile işe bağlılık alt boyutları arasında gerçekleştirilmiştir. İşe bağlılık alt boyutlarından olan işe adanma ile kronizm arasında negatif yönlü zayıf ( $r=-0,095$ ) istatistiksel açıdan anlamlı ( $p<0,05$ ), işe yoğunlaşma ile kronizm arasında negatif yönlü zayıf ( $r=-0,079$ ) fakat istatistiksel açıdan anlamlı olmayan ( $p>0,05$ ) ve işe istek duyma ile kronizm arasında negatif yönlü zayıf ( $r=-0,122$ ) ve istatistiksel açıdan anlamlı ( $p<0,01$ ) bir ilişkinin olduğu görülmüştür. Korelasyon analizinin sonuçlarına bakıldığında, kronizm ile işe bağlılık alt boyutlarının tümünde olumsuz yönde zayıf bir ilişki görülmüştür. Çalışanların kayırmacılık türlerinden eş-dost kayırmacılığını (kronizm) algılamalarının işe bağlılık düzeylerinde az da olsa azaltıcı bir ilişkisi belirlenmiştir. Yani eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm algıları arttıkça işe bağlılıkları azalmaktadır.

Çalışmamızdaki analizler sonucunda, nepotizm puanları ile kronizm puanlarının yüksek olduğu ve bu iki kayırmacılık türü ile işe bağlılık arasında negatif yönlü bir ilişki görülmüştür. Eğitim ve sağlık çalışanlarının kronizm ve nepotizm algılarının yüksek birbirine yakın seviyede olduğu tespit edilmiştir. Literatür incelendiğinde, kronizm ve

nepotizm puanlarının yüksek bulunduğu (Barbaros, 2015) çalışmalarda görülmüştür (Şantaş, G., Özer ve Güleç, 2018). Kayırmacılık türlerinin farklı çalışmalarda farklı sonuçlar göstermesi, araştırmaların örneklemeden kaynaklandığı düşünülmektedir. Kayırmacılığın kamu veya özel tüm örgütlerde farklı algılandığı söylenebilir.

William Shakespeare “Bütün dünler, bugünleri aydınlatan fenerlerdir.” sözüyle geçmiş yaşantıların bugüne ayna tuttuğuna işaret etmiştir. İnsanlığın birlikte yaşamaya başladığı ilk günden bugüne kadar varlığı bilinen kayırmacılık olgusu, literatürdeki yerini almasıyla bu alanda çeşitli çalışmalarla günümüze kadar varlığı devam ettirmiştir. Akraba kayırmacılığı (nepotizm), arkadaş kayırmacılığı (kronizm), siyasi kayırmacılık (patronaj) ve hizmet kayırmacılığı (klientalizm) gibi türleriyle toplum tarafından kanıksanan bir durum olmuştur. “Adama göre iş bulma”, “Hamili kart yakınımıdır.” gibi sözlerle sık karşılaşılması kayırmacılığın toplum tarafından kanıksandığının işareti olarak gösterilebilir. Kayırmacılığın özel sektör veya kamu fark etmeksizin tüm örgütlerde görülmesiyle birlikte bu durumun çalışanlar üzerinde nasıl etki bıraktığı araştırmacıların konusu haline gelmiştir. Kayırmacılığın örgütsel bağlılık, örgütsel intikam, örgütsel güven, iş stresi, yaşam doyumu ve benzeri birçok kavram ile ilişkisi belirlenmeye çalışılmış ve bu kavram üzerindeki etkileri belirlenmeye çalışılmıştır. Bu etkilerin belirlenmesi ile birlikte yöneticilere ve siyasi erklere önerilerde bulunmuşlardır. İnsanın yaptığı işe bağlı olmasından çevresine ve devletine olan güvenine kadar çoğu konuda kayırmacılığın etkilerinin var olduğu söylenebilir. Çalışanların işlerine gitmeme istekleri, yaptığı işten zevk alamama ve yaşadıkları bu durumu çevresine yansıtmasıyla kayırmacılığın etkileri geniş bir alana yayılmaktadır. Kayırmacılığın olumlu bir etkisi olmadığı, aksine olumsuz sonuçlar doğurarak insan yaşamını etkilediği göze çarpmaktadır. Kayırılan taraf için olumlu bir durum olarak görülse de genel itibariyle gerek örgüt gerekse toplum için olumsuzluklar doğurmaktadır.

Adalet ve eşitlik toplumun her kesimince beklenen bir kavram olmakla birlikte, kamuya personel alımında da toplumun beklediği bir gerçekliktir. Birleşmiş Milletler İnsan Hakları Evrensel Bildirisi'nin (Universal Declaration of Human Rights) 21'inci maddesindeki; “Herkes, ülkesinin kamu hizmetlerine eşit olarak girme hakkına sahiptir” hükmü ve Türkiye Cumhuriyeti Anayasası 70. maddesindeki “Hizmete alınmada, görevin gerektirdiği niteliklerden başka hiçbir ayırım gözetilemez.” hükümleri doğrultusunda her bireyin kamuda işe yerleşmede eşit olduğu bilinmektedir. Bu bilinçle Kamu Görevlileri Etik Kurulu'na 2005-2019 yılları arasındaki toplam 2464 başvurudan 380'ini kayırmacılık ve

ayrımcılık konulu başvurular oluşturmaktadır. Buradan kamuya istihdamda eşitliğin istendiği ve sorgulandığı görülmektedir. Kamuda istihdamın kayırmacı uygulamalardan ziyade eşitlik ve liyakat çerçevesinde yapılması gerekliliği toplumun bir bölümünde yer bulduğu söylenebilir.

Kayırmacı uygulamalar devlet kurumunda çalışanlar tarafından etik olmayan ve güven duygusuna zarar veren uygulamalar olarak nitelendirilmektedir. Kayırmacı uygulamaların özellikle sağlık ve eğitim gibi emek yoğun, insan odaklı kurumlarda görüldüğü zaman çalışanların devlete güven duygusunun zedelenmesiyle birlikte, sonuçları itibariyle hizmet verdiği tüm toplumunda etkileneceği tahmin edilebilecek bir gerçektir. Bu durumun çalışanlar açısından olumsuzluklar doğurmasının yanında verilen sağlık ve eğitim hizmetlerinde de olumsuzluklar görülecektir. “İşi ehline veriniz” ve “İş ehline verilmeyince kıyameti bekle” hadisleri de kayırmacılıktan ziyade liyakate önem verilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu hadislerden yola çıkarak eğitim ve sağlık kurumları gibi önemli kurumların kayırmacı uygulamalarla liyakatten uzak yöneticilerin verebileceği hizmetin sadece zarar verebileceği söylenebilir. Bununla birlikte kayırmacı uygulamalar, donanım sahibi, nitelikli, eğitilmiş insanların liyakate dayalı olarak çalışma hayatına atılmamaları, bu insanların kayırmacılığın olmadığı, liyakatin esas alındığı başka ülkelere gitmesiyle beyin göçüne de neden olacaktır. Bu bağlamda kayırmacılığın, sunulan hizmetlerin kalitesini düşürmesinden, ekonomik ve sosyal refahlığa kadar birçok faktörü etkilediğini söylemek mümkün olacaktır. Toplumumuzun eğitim ve sağlık hizmetlerinin kalitesini arttırmak, ekonomimizi güçlendirmek, beyin göçünü engellemek ve birçok alanda ülkemizi gelişmiş ülke statüsüne çıkarabilmek için öncelikle liyakate önem verilmesi ve kayırmacı uygulamalardan vazgeçilmesi gerekmektedir. Liyakat sisteminin bozulmasına örnek olarak Ahmet Hamdi Tanpınar’ın “Müessesemize tam referansı olmayan, iyi tanımadığımız kimse giremez. Bunun için de prensibimiz gayet sağlam. Memurlarımızın yarısı, kendi akraba ve yakınlarımız olacak. Yarısı da dışarıdan güvendiğimiz yüksek insanların tavsiyelileri.” sözleri örnek olarak gösterilebilir. Liyakatin olduğu yerde kayırmacılık, kayırmacılığın olduğu yerde de liyakatin görülemeyeceği herkes tarafından kabul edilen bir gerçektir. Bu nedenle tüm kamu kurumlarında liyakatin esas alınması gerekmektedir.

David Zinger “Çalışan bağlılığı, insanları strateji, roller, performans, organizasyon, topluluk, ilişki, müşteriler, gelişim, enerji ve işten faydalanmak, sürdürmek ve sonuçlara dönüştürmek için otantik ve tanınmış bağlantılara dahil etme sanatı ve bilimidir.” cümlesiyle

işe bağlılığın önemini vurgulamıştır. Tüm örgütlerin en önemli sermayesi olan insan kaynağının işlerine bağlı olmalarını sağlamanın örgütlerin verimlilik ve etkinliğinde önemli bir unsur olduğu bilinmektedir. Kamu veya özel sektör yöneticilerinin bu konu hakkında yeterli yetkinlikte olması, örgütte çalışanlar için işe bağlılık seviyelerini arttırıcı düzenlemeler uygulaması ve çalışanlarda olumlu algılar oluşturması gerekmektedir. Özellikle toplumu büyük ölçüde etkileyen eğitim ve sağlık hizmeti gibi yüz yüze iletişim gerektiren örgütlerde, çalışanların işe bağlılık düzeyleri ile sunduğu hizmetin kalitesi arasındaki ilişkinin göz önünde bulundurulması gerekmektedir. Hem özel sektör hem de kamuda etkinliği ve verimliliği sağlamak, sunulan hizmetlerin kalitesini yükseltmek; çalışanların yapmış oldukları işten haz almaları ve işlerine olan bağlılıklarıyla mümkün olacaktır. Bu nedenle yöneticilerin, iş görenlerin işe bağlılık seviyelerine olumsuz etkileri belirlenen kayırmacı uygulamalardan vazgeçmesi gerekmektedir.

## 6.2. ÖNERİLER

Bu çalışmada, eğitim ve sağlık çalışanlarının kayırmacılık algıları ile işe bağlılık algıları arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın bulguları ve istatistiki sonuçlarının değerlendirilmesiyle gelecekte yapılacak çalışmalar için fayda sağlayabileceği düşünülen öneriler aşağıda sıralanmıştır:

- Bu çalışmanın sonuçları, Kırşehir ili Merkez ilçesindeki devlet liseleri ile Eğitim ve Araştırma Hastanesi'nde akraba ve arkadaş kayırmacılığı algısının yüksek olduğunu ortaya koymaktadır. Bu görüşle ilgili öncelikli olarak kurumlarda kayırmacılık konulu hizmet içi eğitimler verilmelidir.
- Bu çalışmada da görüldüğü üzere eğitim ve sağlık çalışanlarının işe bağlılıklarını etkileyen gelir seviyelerini çalışanların motivasyon ve bağlılıklarını arttıracak düzeyde iyileştirmek, işe bağlılıklarını arttırabilir.
- Çalışanların motivasyon ve işe bağlılıklarının arttırılması için öncelikle rahatsız oldukları kayırmacı tutumlar belirlenmeli ve bunlara yönelik olarak düzenlemeler yapılmalıdır.
- Kamuya personel istihdamı, liyakat esasına dayanan şeffaf ve merkezi bir sınav sistemi esas alınarak gerçekleştirilmelidir.
- Kamuda, insan kaynakları daha aktif hale getirilerek, işlemler mevzuat çerçevesinde yapılmalıdır.

- Kamuya yönetici atamaları merkezi sınav yoluyla kıdem ve eğitim durumu gibi nitelikler de göz önüne alınarak şeffaf bir şekilde yapılmalıdır.
- İstihdam edilen devlet memurları ve yöneticilerin yeterlilikleri belirli periyotlarla sınanmalı ve performans sistemi getirilmelidir.
- Kamu Görevlileri Etik Kurulu aktif hale getirilerek tüm kurumlarda kayırmacılık ile ilgili eğitim, seminer ve konferanslar vermelidir.
- Milli Eğitim ve Sağlık Bakanlığı'na bağlı kurumlarda kayırmacı uygulamalar hakkında bilgilendirme amaçlı hizmet içi eğitimler düzenlenmelidir.
- Kamu yararı bilinci, kamuya personel alınırken ve sonrasında dahi oluşturulmalıdır.

İleride yapılacak araştırmalar için verilebilecek öneriler şu şekildedir:

- Bu araştırma Covid-19 sebebiyle çalışanlara ulaşmada zorluklar yaşanmasından dolayı resmi okul ve hastanede yapıldığından kamu –özel sektör arasındaki ilişki incelenememiştir. İleride yapılacak olan araştırmalar bu ilişki dikkate alınarak alan yazına fayda sağlayabilir.
- Araştırma farklı illerde ve örneklem sayısı genişletilerek uygulanırsa genel sonuçlara ulaşılabilir.
- Bu araştırma nicel yöntemle yapılmış olup, aynı konuda nitel veya karma yöntem kullanılarak da yapılabilir.
- Farklı kültürlerde ve farklı meslek gruplarında araştırmalar yapılarak kıyaslama yapılabilir.
- Alan yazında nepotizmin kamudan ziyade aile şirketlerinde ele alındığı çalışmalar görülmekle birlikte, kamuda nepotizm varlığı ve sıklığı konusunda araştırmalar yapılabilir.

## KAYNAKÇA

- Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S., Al-Dabbagh, T. H. (1994). Research Note: Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers. *International Journal of Manpower*, (15), 60-67.
- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S ve Raggad, B. G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism: A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554- 570.
- Aközer, M. (2003). Kamuoyu Gözüyle Kamu da Yolsuzluk. *Görüş Dergisi*, Aralık 14-22.
- Aksop, C. (2012). *Opsiyon Tercihlerinin Stokastis Analiz İle İncelenmesi*. (Doktora Tezi), Gazi Üniversitesi/Fen Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aktan, C. C. (2001). Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma. Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri, Hak-İş Yayınları, Ankara.
- Akuffo, I. N. and Kivipõld, K. (2020). The relationship between authentic leadership competences and nepotism, favouritism, and cronyism – the case of the ghanaiian banking sector . *International Journal of Applied Decision Sciences*, (Forthcoming – December/January 2020). <https://www.inderscience.com/info/ingeneral/forthcoming.php?jcode=ijads> .
- Albayrak, M. (2005). *Türkiye’de Yolsuzluk ve Sağlık Sektörüne Etkileri*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Alkan, B. N. (2019). *Otel İşletmelerinde Algılanan Nepotizm Düzeyinin Örgütsel Adalet Ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hatay İli Örneği*(Yüksek Lisans Tezi). Gaziantep Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Allen, L. ve G. Li. (2011). Clawbacks and Cronyism: Evidence from China. *Financial Management*. 40.(3), 733-756.
- Allen, N. W. (2015). Clientelism and The Personal Vote in Indonesia. *Canadian Political Science Association Annual Conference, June 14*, 73-85.
- Ansari, Y., Merdasi, A. ve Aliabad, F. A. (2015). The Impact of Nepotism in the Organization on the Attitude of Employees to the Organization: A Case Study in a Private Bank. *International Journal of Review in Life Sciences*, 5(5), 509-515.
- Araslı, H. Bavık, A. ve Ekiz, E. H. (2006). The Effects of Nepotism on Human Resource Management: The Case of Three, Four and Five Star Hotels In Northern Cyprus. 7(8), 295-308.
- Araslı, H., ve Tümer, M. (2008). Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality*, 36(9), 1237 – 1250.

- Ardıç, K., ve Polatçı, S. (2009). Tükenmişlik Sendromu Ve Madalyonun Öbür Yüzü: İşle Bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (32), 21-46.
- Aslan, İ. ve Çınar, O. (2010). Bir Aile Şirketinin Kurumsallaşması: Yeniden Yapılandırma ve Varislerin Yönetime Hazırlanması Süreci. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2 (1), 89 - 97.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2009). Nepotizm-İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme" 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. 21-23 Mayıs 2009 Eskişehir, 728-734.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Ateş, M. (2018). *Çalışanların Kariyer Uyum Yeteneği, Birey İş Uyumu, İşe Bağlanma ve Yaşam Tatmini İlişkisinin İncelenmesi/ Antalya'da Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Akdeniz Üniversitesi, SBE Antalya.
- Attridge, M. (2009). Measuring and managing employee work engagement: A review of the research and business literature. *Journal of Workplace Behavioral Health*, 24(4), 383-398.
- Ay, F. A., & Oktay, S. (2020). The Effect of Nepotism and Its Applications Leading to Ethical Collapse in Organizational Trust: A Research on Physicians and Nurses at a University Hospital. *Turkish Journal of Business Ethics*, 159-167.
- Aydın, Y. (2015). Örgütsel Sessizliğin Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algısı İle İlişkisi. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydın, A. (2019). Olumlu ve olumsuz manası ile siyasal katılım türlerinin incelenmesi. *Opus Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 10(17), 2119-2138.
- Aytaç, Ö. (2006). Memurluk Zihniyeti ve Memuriyen Toplum: Prens Sebahattin'in Görüşleri Işığında Bir Çözümleme. *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE*, İzmir, 9 (1), 1-26.
- Azizoğlu, Ö., Erenler, E., Sevim, L. ve Özeyer, K. (2008). Etik Algı ve Kontrol Odağı Arasındaki İlişkiyi Saptamaya Yönelik Bir Çalışma. *21st Annual Conference Antalya, Turkey, Hacettepe University-European Business Ethics Network*, 2(1), 149-157.
- Bakker, A. B. & Evangelia, D. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International Journal*, 13 (3), 209-223.

- Bakker, A. B., Evangelia, D., Lieke, L. B. (2012). Work engagement, performance, and active learning: the role of conscientiousness. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 555-564.
- Balay, R. (2000). Özel ve resmi liselerde yönetici ve öğretmenlerin örgütsel bağlılığı: *Ankara ili örneği. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
- Barakat, T. ve diğerleri. (2016). Economic Effects of Using Nepotism and Cronyism in the Employment Process in the Public Sector Institutions. *Research in Applied Economics*, 8(1), 58-67.
- Baş, F. F. (2019). Nepotizmin Çalışan Davranışları Üzerindeki Etkileri. (Yüksek Lisans) Tezi *Bursa Uludağ Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.*
- Başbüyük, K. (2012). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İşe Bağlılıkları". *Yüksek Lisans Tezi, Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü/İstanbul.*
- Bearfield, D. A. (2009). What Is Patronage? A Critical Reexamination. *Public Administration Review*, 69(1), 64-76.
- Begley, T., Khatri, N., and Tsang, E. W. (2009). Networks and cronyism. *A Social Exchange Analysis Asia Pacific Journal of Management*, 27(2), 281-297.
- Bellow, A. (2003). In praise of nepotism: a history of family enterprise from king David to Goerge W. Bush, first edition Newyork. *Knopf Doubleday Publishing.*
- Bellow, A. (2010). "In Praise of Nepotism: A Natural History". Booknotes interview transcript. *Knopf Doubleday Publishing.*
- Berkman, A. Ü. (2009). *Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk Ve Rüşvet.* (2. Baskı), Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, 345.
- Best, S. J. (2009). Sexual favoritism: cause of action under sex-plus theory. *Northern Illinois University Law Review*, 30(1), 211-236.
- Boadi, G.-E. (2000). Conflict of interest, nepotism and cronyism. TI source book. *Confronting corruption. The elements of a national integrity system(5), 195-204.*
- Bollason, D., Aǧalsteinsson, B. (2015). slenskir verktakar og útboð sveitarfélaga: Frændhygli, klíkuskapur og vinagreiðar. *University of Iceland > Félagsvísindasvið > B.A./B.Ed./B.S. verkefni - Félagsvísindasvið.*
- Booyesen, T., Loxton, D. (2010). "Nepotism: The Good, Bad And Ugly". *Article Issued By CGF Research Institute And Werksmans*, 1(13), 21-23.
- Burger, M. J. (2006). *Kişilik (Psikoloji Biliminin İnsan Doğasına Dair Söyledikleri.* Kaknüs Yayınları, 1.Baskı, İstanbul.



- Büte, M. (2009). Aile İşletmelerinde Nepotizm: Trabzon İlinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 737-741.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri İle İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* , 15 (1): 383-404.
- Büyüköztürk, Ş. ve diğerleri. (2013). *Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. 15. Baskı, Pegem, Ankara.
- Can, A. (2014). SPSS ile Bilimsel Araştırma Sürecinde Nicel Veri Analizi. Pegem Akademi Yayıncılık.
- Canman, A. (1995). *Çağdaş Personel Yönetimi*. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Carvalho, M. A. (2006). How Logrolling Can Explain The Failure of The Government Coalition in Brazil. *Rio de Janeiro* 40(5), 865-882.
- Cesur, A. (2019). *Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki. (Yüksek Lisans Tezi)*, Kütahya Dumlupınar Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.
- Champoux, J. E. (2010). Organizational Behavior: Integrating Individuals, Groups, and Organizations. Arçelik Yayıncılık.
- Chandler, J. L. (2012). Black women's perceptions of the relationship among nepotism, cronyism job satisfaction, and job-focused self-efficacy. *San Francisco: University of San Francisco*.
- Chhajer, R., E. L. Rose ve T. Joseph. (2018). Role of Self-efficacy, Optimism and Job Engagement in Positive Change/ Evidence from the Middle East. *The Journal for Decision Makers*, 43. 4, 222–235.
- Chughtai, A. A. (2008). Impact of Job Involvement on In-Role Job Performance and Organizational Citizenship. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 9(2), 169-183.
- Ciulla, J. B. (2005). *In praise of nepotism? Business Ethics Quarterly*, 15(1), 153-160.
- Coco, G. ve Lagravinese, R. (2014). Cronyism and Education Performance. *Economic Modelling*, 38, 443-450.
- Creswell, J. (2010). Oxford Dictionary of Word Origins. 10th Edition. Oxford. *Oxford University Press*.
- Çakıl, E. (2011). Üniversite hastanesinde çalışan hemşire ve asistanlarda mobbing'in işe gönülden adanma üzerine etkisi (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). *Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak*.

- Çakır, M. (2014). Bürokrasi ve Suç Olgusu. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 3, 18-24.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe Bağlılık Olgusu ve Etkileyen Faktörler*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Çalık, A. (2016). Nepotizmin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine *Bir Çalışma*. *Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi* 16(3), 363-382.
- Çarıkçı, H., Özmen, M. (2015). Mağaza Çalışanlarının Duygusal Zekâ, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Bir Araştırma: Antalya İli Örneği. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8(41), 1179.
- Çarıkçı, İ. H., ve Arslan, E. T. (2010). Türk Yönetim Geleneğinde Kayırmacılığın Tarihi Seyri. R. Erdem içinde, *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, 27-39. İstanbul: Beta Basım.
- Çelik, A. (2018). *İşveren markasının işe bağlılık üzerine etkisi: Beyaz eşya firması çalışanlarına yönelik bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çiftçi, D. Ö. (2018). *Otantik Liderlik Tarzı ve Çalışanların İşe Adanmışlıkları Arasındaki İlişkide Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracı Değişken Rolü*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). Bolu Abant İzzet Baysal Üniversitesi, SBE, Bolu.
- Çiftçi, E. (2013). *Genel Sinizmin Ve Örgütsel Sinizmin İşe Bağlılık Düzeyine Etkisi: Konya İlindeki Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. (Yüksek lisans tezi), Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Çınar, C. (2015). Kadınların kariyer engelleri ile örgütsel bağlılıkları arasında ilişkinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çırakoğlu, O.C. ve Tezer, E. (2010). Kontrol Odağı ve Eleştirel Düşünmenin Üniversite Öğrencilerinin İlişki Doyumsuzluklarına Verdikleri Tepkiler Üzerindeki Yordayıcı Rolü. *Türk Psikoloji Yazıları*, 13(26), 29-41.
- Çivilidağ, A. Şekercioğlu, G. (2016). İşe Personel Alma Nepotizm ve Örgütsel Gelişme Hakkında İnsan Kaynakları Çalışanlarının Görüşlerine İlişkin Nitel Bir Analiz. 4. *Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı*, Çukurova Üniversitesi Yayını, Adana, 619-625.
- Çuhadar, S. G. (2017). Sosyal politika ile klientalizm ilişkisi; gıda bankacılığı üzerinden bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 53(2), 681-702.

- Dağlı, T., Ağcan, Z. (2010). *Kurumlarda Kayırmacılık ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık (Ed. Ramazan Erdem), İstanbul: Beta Yayıncılık, 167-178.*
- De Simone, S., Planta, A. and Cicotto, G. (2018). The role of job satisfaction, work engagement, self-efficacy and agentic capacities on nurses' turnover intention and patient satisfaction. *Applied Nursing Research. 39*, 130-140.
- Demaj, E. (2012). Nepotism, Favoritism And Cronyism And Their Impact On Organizational Trust And Commitment; The Service Sector Case In Albania . *Epoka University (Yüksek Lisans Tezi).*
- Demir, C. ve Öztürk, U.C. (2013). Örgüt Kültürünün Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi ve Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 26(1).*
- Demirbilek, N. (2018). *Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Müdüre Güvene Etkisi. (Bingöl İli Örneği). (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya .*
- Demren, H. H. (2020). *112 Acil Sağlık Hizmetleri Personelinde Psikolojik Sağlık ve Sosyo-Demografik Değişkenlerin İşe Bağlılıkla İlişkisi. (Yüksek lisans tezi), Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Afet Eğitimi ve Yönetimi Bilim Dalı, Çanakkale.*
- Denizli, A. A. (2018). İnsan Kaynakları Geliştirme İkliminin, Çalışanların İşe Adanmışlıklarına Etkisinde Örgüte Bağlılığın Rolü ve Bir Araştırma. *(Doktora Tezi), İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Diefendorff, J.M., Richard E.M. ve Croyle, M.H. (2006). Are Emotional Display Rules Formal Job Requirements? Examination of Employee and Supervisor Perceptions. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 79(2), 273-298.*
- Diker, O. (2010). *İş-Aile Çatışması ve İşe Bağlılık İlişkisinin Turizm Sektöründe İncelenmesi: Nevşehir Bölgesinde Faaliyet Gösteren Beş Yıldızlı Otel Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi), Nevşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Nevşehir.*
- Doğru, O. C. (2016). *Relationship Between Perceived Partner Responsiveness and Work Engagement. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.*
- Doğu, D. Y. (2019). *Sivil Toplum Kuruluşlarında Örgüte Ve İşe Bağlılığın Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*
- Dökümbilek, F. (2010). *Aile Şirketlerinde Nepotizm ve Bir Araştırma. (Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi), Bahçeşehir Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.*

- Drew, A. (2012). Beyond Cronyism: In Pursuit Of Deep Trust. *Cass Knowledge, August, 1-21*.
- Elbek, O. (2013). *Örgütlerimiz Üzerine*. Toraks Bülteni I Aralık, 44-46.
- Eldor, L., Shoshani A. (2016). Caring relationship in school staff: Exploring the link between compassion and teacher work engagement. *Teaching and Teaching Education, 59, 126-136*.
- Erdem B. ve Karataş, A. (2015). The Effects Of Cronyism On Job Satisfaction And Intention To Quit The Job In Hotel Enterprises: The Case Of Three, Four And Five Star Hotels In Muğla, Turkey. *Manas Journal of Social Studies, 14(1), 55-74*.
- Erdem, B. Çeribaş, S. Ve Karataş, A. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Kronizm(Eş-Dost Kayırmacılığı) Algıları: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Bir, İki ve Üç Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, 17(1), 51-69*.
- Erdem, M. ve Meriç, E. (2011). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırma Dergisi, 2(2), 141-154*.
- Eren, E. (2011). *Yönetim Ve Organizasyon(Çağdaş Ve Küresel Yaklaşımlar)*. (10.baskı), Beta Basım Yayın, İstanbul.
- Ergeç, S. (2020). *Nepotizmin Örgütsel Güven Üzerine Etkisi: Hastaneler Üzerine Bir Araştırma. (Yüksek Lisans Tezi), Mersin Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü Mersin*.
- Erkekli, S. (2020). *Nepotizm ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Rekreasyon faaliyeti yürüten konaklama işletmelerinde bir araştırma. (Yüksek lisans tezi), Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi / Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara*.
- Ertan, G. (2019). *Mobil Telefonsuz Kalma Korkusunun (Nomofobi) İş Tatmini, İşe Bağlılık Ve Sosyal İzolasyon Üzerine Etkisi. (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul*.
- Eryılmaz, A., Doğa, T. (2012). İş yaşamında öznel iyi oluş: Utrecht işe bağlılık ölçeğinin psikometrik niteliklerinin incelenmesi. *Klinik Psikiyatri Dergisi, 15(1), 49-55*.
- Eser, İ. (2018). *Öğretmenlerin Etik Liderlik Algısının İşle Bütünleşme ile Olan İlişkisinde Pozitif Psikolojik Sermayenin Aracılık Etkisi. (Yayımlanmamış Doktora Tezi), Gaziantep Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Gaziantep*.
- Espert, M. C. G., Gasco, V. D., Rubio, A. S. (2020). COVID-19, Psychosocial risks, work engagement, Job Insecurity, Nurse, peak pandemic, Job Satisfaction. *Frontiers in Public Health, 8, 2296-2565*.
- Etikan, İ., Musa, S. A., ve Alkassim, R. S. (2016). Comparison of Convenience Sampling and Purposive Sampling. *American Journal of Theoretical and Applied Statistics, 5(1), 1-4*.

- Fettahlioğlu O. Ö.; Demir, S. (2014). "İşletme Yönetiminde Yönetmel Pandora: Meritokrazi ve Yetenek Yönetimi". *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 4(1), 175-186.
- Gasimova, S. (2019). *İş-Aile Çatışmasının İşe Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Konaklama İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Ondokuz Mayıs Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Samsun.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde Çalışan Öğretmenlerin Kayırmacılık ve Örgütsel Destek Algısı; Muğla İli Örneği*. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- González-Romá, V., B. W. Schaufeli, B.A. Bakker ve S. Lloret. (2006). *Burnout and Work Engagement: Independent Factors or Opposite Poles?* *Journal of Vocational Behavior*, 68, 165-174.
- Gökçe, G., şahin, A., Örselli, E. (2002). Türkiye'de Siyasetin Bürokrasi Üzerindeki Etkisi: Siyasallaşma. *Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2(4), 45-58.
- Göktepe, E. A. (2016). *Yeni Kariyer Tutumları, Algılanan Yönetici Desteği ve İşe Tutkunluk Arasındaki İlişki/ Bir Araştırma*. (Yayınlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gözütok, F. D., Akgün, Ö. E., Karacaoğlu, Ö. C. (2005). İlköğretim programlarının öğretmen yeterlilikleri açasından değerlendirilmesi. *Yeni İlköğretim programlarını değerlendirme sempozyumu*, 14-16.
- Gül, İ. (2018). *Sağlık Kurumlarında Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Değişime Açıklığın Örgüt Sağlığı Üzerindeki Etkisi: Afyonkarahisar İl Merkezi Hastanelerinde Bir Araştırma*. (Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü.Isparta.
- Gülay, S. S. (2018). *Öğretmenlerin Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Güner, A. R. (2007). *Sağlık Hizmetlerinde Örgütsel Bağlılık, İşe Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin Modellenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Akdeniz Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Güner, N. (2019). *Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları İle Öğretmenlerin Yaşam Doyumu Arasındaki İlişki*.(Diyarbakır İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi. Dicle Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Diyarbakır.
- Gürbüz, S. şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe- Yöntem-Analiz*. (5. Baskı), Seçkin Yayınları, Ankara.
- Gürbüz, S., şahin, F. (2016). *Sosyal Biimlerde Araştırma Yöntemleri*. Ankara: Seçkin Yayıncılık, 271.

- Gürer, A. ve Deniz, N. (2017). Algılanan Örgütsel Kronizmin çalışan sessizliği etkisi üzerinde kişiliğin düzenleyici rolü. *The Journal of Academic Social Science*, 59, 475-500.
- Hagene, T. (2015). *Political Clientelism in Mexico: Bridging the Gap Between Citizens and the State*. *Latin American Politics and Society*, 57(1), 139-162.
- Hakanen, J., A. Bakker ve W. Schaufeli. (2006). Burnout and Work Engagement Among Teachers. *Journal of School Psychology*, 43, 495-513.
- Halişçelik, E., Urgancı, F., Arat, E., Balcı, M., Boyacıoğlu, A.B., Tural, A. (2008). *Teknik Terimler Sözlüğü*. Ankara: Başbakanlık Hazine Müsteşarlığı Yay.
- Hobbes, T. (2010). *Leviathan: Bir Din ve Deünya Devletinin İçeriği, Biçimi ve Kudreti*. (Çev. Lim, S.) İstanbul: Yapı Kredi Yayınları.
- Hodder, R. (2015). *What's wrong with patronage?* *Society*, 52(2), 166–173.
- Hotamışlı, M., Şenol, F. (2011). *İş Güvencesinin Motivasyon Açısından Önemi*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Hudson, S., González-Gómez, HV., Claasen, C. (2017). *Legitimacy, particularism and employee commitment and justice*. *Journal of Business Ethics*, 157(3), 589-603.
- İlhan, S., Aytaç, Ö. (2010). *Türkiye’de Kayırmacı eğilimlerin oluşmasında toplumsal ve kültürel yapının rolü*. *Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık*, 61-83.
- İnce, M., Gül. (2015). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma : Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitapevi.
- Irfan S., N. A. Marzuki. (2018). Hierarchy Culture as a Moderator on the Relationship Between Work Motivation and Work Commitment. *Indian Journal of Positive Psychology*, 9(1), 89-96.
- İyiiişeroğlu, S. C. (2006). *Aile şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Jans, N. A. (1982). The Nature and Measurement of Work Involvement. *Journal of Occupational Psychology*, 55, 57-67.
- Jones, S. (2018). *The moral justification of cronyism: differences between whites and blacks. (Doctoral Dissertation)*. Rutgers University, School of Graduate Studies, New Brunswick, New Jersey.
- Kaba, A., Aktaş, H. (2018). Nepotizm Ve Örgütsel Adalet Algısının Bireysel Performansa Etkisi: Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. *Karadeniz Teknik Üniversitesi Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Bildiriler Kitabı*, 291-299.

- Kanten, P., Kanten, S. (2016). *Örgütlerde Davranışın Aydınlik ve Karanlık Yüzü*, Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Kara, A. (2019). *Çalışanlarda Kayırmacılık Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karaca, N. (2021). *Algılanan Nepotizm Kronizm Ve Partizanlığın Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi*.(Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.
- Karacaoğlu, K., Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Algıları ile Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (İstanbul İli Örneği). (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Algıları ile Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (İstanbul İli Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Karahan, A., Yılmaz, H. (2014). Nepotizm Ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki ilişkinin İncelenmesi Ve Bir Uygulama. *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 123-148.
- Karakaş, M., Çak, M. (2007). Yolsuzlukla mücadelede uluslararası kuruluşların rolü. *Maliye Dergisi* ,153, 74-101.
- Karalar, R. (2007). *İşletme Yönetiminde Halkla İlişkiler*. Eskişehir: Baran Ofset.
- Karasar, N. (2015). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Ankara: Nobel Yayıncılık.
- Karataş A. (2013). Otel işletmelerinde kronizmin iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkileri: Muğla ilinde bir araştırma. (Yayınlanmamış yüksek lisans tezi). *Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü*, Balıkesir.
- Kartal, N. (2017). *Sağlık Çalışanlarında İşe Cezbolma, İşe Yabancılaşma Ve Performans Arasındaki İlişkinin Değerlendirilmesi*. (Yüksek lisans tezi). Hacettepe Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kaya, N., Selçuk, S. (2007). Bireysel Başarı Güdüsü Organizasyonel Bağlılığı Nasıl Etkiler. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 8(2), 175-190.
- Kaynak, İ. H. (2012). Tarihsel Süreçte Toplumsal Değişimler, Protestanlık Tavırlar ve Dinsel Anmacılık. *Tarihin Peşinde-Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 193-207.

- Keefer, P. (2007 ). *Clientelism, credibility, and the policy choices of young democracies*. American journal of political science, 51(4), 804-821.
- Keleş, H. N., Özkan, T. K., Bezirci, M. (2011). A Study On The Effects of Nepotism, Favoritism And Cronyism On Organizational Trust In The Auditing Process In Family Businesses In Turkey. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 9-16.
- Keleş, S. (2014). Aile şirketlerinde Y Jenerasyonunun Öz Yeterlilik Algısı ve İşe Adanmışlık İlişkisi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 5(11), 95-109.
- Keskin, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki. (Eskişehir İli Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi)*. Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Khatri, N., Tsang, E. W. K. (2003). Antecedents and consequences of cronyism in organizations. *Journal of Business Ethics*, 43(4), 289-303.
- Khatri, N., Tsang, W.K., Begley, T. M. (2006). Cronyism: A cross-cultural analysis. *Journal of International Business Studies*, 37(1), 61-75.
- Khatri, N., Wen, C. Y., Fuei, L. W., Geok, T. A. (2008). Cronyism: Antecedents and consequences. <https://pdfs.semanticscholar.org/11fa/eaf438915decf72b83ed875f05bb331a1656.pdf> (Erişim Tarihi: 22.02.2021).
- Korkmaz, E., Erkal, M. E., Minibaş, T., Baloğlu, B., Yılmaz, B. E., Çak, M. (2001). Türkiye'de Yolsuzluğun Sosyo-Ekonomik Nedenleri, Etkileri ve Çözüm Önerileri. İstanbul Ticaret Odası Yayınları.
- Koyuncu, M., Burke R. J., Fiksenbaum, L. (2006). Work Engagement Among Women Managers and Professionals in a Turkish Bank: Potential Antecedents and Consequences. *Equal Opportunities International*, 25(4), 299-310.
- Köprü, B. (2007). *Türk Kamu Yönetiminde Etik Değerlerden Sapma ve Yönetimsel Yozlaşma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Ankara.
- Kurt, E., Doğramacı, B. (2014). Terfi, İşlem Kayırmacılığı Ve İşe Alma Boyutlarında Kayırmacılık Davranışı Algısının Ölçülmesi: İstanbul İlinde Faaliyet Gösteren Bir Belediye İştirakinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR)*, 2, 82-96.
- Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal Örgütler ve Sivil Toplum Örgütleri Bağlamında Hemşehrlik ve Kollamacılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67, 141-169.
- Kuruüzüm, A., Irmak, S., Çetin E. İ. (2010). İşe Bağlılığı Etkileyen Faktörler: İmalat ve Hizmet Sektörlerinde Karşılaştırmalı Bir Analiz . *Bilgi Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 53, 183-198.



- Kwayke E., Nor, K. M., Nor, N. G. M. (2010). Nepotism and tribalism in teams: An initial investigation. *African Journal of Business Management*, 4(16), 3508-3512.
- Kwon, I. (2006). Endogenous Favoritism in Organizations. *University of Michigan Topics in Theoretical Economics*, 6(1), 1-24.
- Lodahl, M. T., Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49 (1), 24-33.
- Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S., Speer, J. ve Christian, V. (2007). The Impact of Favouritism on the Business Climate: A Study On Wasta In Jordan. Available at SSRN 2218821.
- Luca, D., Rodríguez-Pose, A. (2015). *Distributive Politics and Regional Development: Assessing The Territorial Distribution of Turkey's Public Investment*. The Journal of Development Studies, 51(11), 1518-1540.
- Mache, S., Vitzthum, K., Wanke, E., David, A., Klapp, B. F., & Danzer, G. (2014). Exploring the impact of resilience, self-efficacy, optimism and organizational resources on work engagement. *Work*, 47(4), 491-500.
- Maqbool, G., Malik, S., Shahzad, M. A., Bakhsh, A., Javed, H. (2019). Impact Of Family Background, Nepotism And Cronyism On Women Employment Status In Pakistan. *Journal of Economic Impact*, 1(1), 1-6.
- Maswabi, O. K., Qing, Y. (2017). Risk Analysis and Countermeasures of Favouritism, Nepotism and Cronyism in Organizations. *14th International Conference on Innovation & Management*, 792-797.
- Memişoğlu, D. ve Durgun, A. (2010). *Devlet Başarısızlığına Yol Açan Etkenlerden Biri Olarak Patronaj İlişkileri*. GENAR Yayınları, İstanbul.
- Mendras, H. (2009). *Sosyolojinin İlkeleri*. İletişim Yayınları, İstanbul.
- Meriç, E. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık*. (Yüksek lisans tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Meriç, E., Erdem, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 3(3), 467-498.
- Meriç, O. (2018). *Endüstriyel İşletmelerde Kişilik Özelliklerinin İşe Cezbolma Üzerindeki Etkileri ve Bir Otomotiv Firmasında Uygulama*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- Metin, Ü. (2010). *The Antecedents and Consequences of Burnout, Work Engagement and Workaholism*. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Orta Doğu Teknik Üniversitesi, SBE, Ankara.

- Meyer, J.P., Allen, N.J. (1991). A Three Component Conceptualization of Organizational Commitment. *Human Resource Management Review*, 1 (1), 61-89.
- Mishra, P.C., Shyam, M. (2005). Social Support and Job Involvement in Prison Officers. *Journal of the Indian Academy of Applied Psychology*, 31(1-2), 7-11.
- Mizrahi, R., Özmutaf, N. (2018). Muhasebe Meslek Mensuplarında Cinsiyet Bağlamında İş Tatmininin İşe Bağlılığa Etkisi: İzmir İlinde Ampirik Bir Çalışma. *Katip Çelebi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(1), 120-131.
- Moon, I. O., Park, S. K., Jung, J. M. (2013). "Effects of resilience on work engagement and burnout of clinical nurses". *Journal of Korean Academy of Nursing*, 19(4), 525-535.
- Muthueloo, R., Rose, R. C. (2005). Typology of Organizational Commitment. *Örgütsel Bağlılık Tipolojisi. Amerikan Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 2(6), 1078-1081.
- Namdar, H., Azhar, M., Naseem, M. A., Sultana, N. (2013). Nepotism-Favoritism, Cronyism: Effects on Job Stress, Job Satisfaction, Adverse word of mouth & Intention to quit: A case of Bank Employees of Pakistan. *Elixir International Journal*, 57, 14186-14189.
- Nelson, S. A. (2012). Affective Commitment of Generational Cohorts of Brazilian. *International Journal of Manpower*, 33(7), 804-821.
- O'driscoll, M. P. (1996). The Interface Between Job and Off-Job Roles: Enhancement and Conflict. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 11, 279-306.
- Okçu, V., Uçar, A. (2016). *Effect of school principals' favouritism behaviors and attitudes on teachers' organizational commitment, based on the perceptions of primary and secondary school*. International Journal of Human Sciences (JHS) ISSN: 2458-9489, acikerisim.siirt.edu.tr.
- Omar, M. R. (2018). *Job Commitment among Teaching Staff Members in the University of Raparin*. Journal of Kirkuk University Humanity Studies, 13(1), 158-179.
- Ombando, P. O. (2018). Nepotism And Job Performance in The Private And Public Organizations in Kenya. *International Journal of Scientific And Research Publications*, 8(5), 474-494.
- Öner, Z. H. (2018). *The Mediating Effect of Organizational Justice/ Moderating Roles of Sense of Coherence And Job Complexity on The Relationship Between Servant Leadership, and Work Engagement*. (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Marmara Üniversitesi, SBE, İstanbul.
- Öngöre, Ö. (2014). A study of relationship between personality traits and job engagement. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 141, 1315-1319.
- Ören, K. (2007). Sosyal Sermayede "Güven" Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(1), 71-90.

- Özdemir, A. (2016). Müdürlerin Algılanan Yönetmel Yetenekleri, Öğretmenlerin Duygu Yapıları ile İşe Bağlanmaları Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 4(38), 120-133.
- Özer, G., Uyar, M. (2010). Muhasebecilerin etik oryantasyonlarının mesleki bağlılığa etkisi üzerine bir inceleme. *Muhasebe ve Finansman Dergisi*, 48, 89-100.
- Özer, Ö., Şantaş, F., Şantaş, G., Güleç, M. B. (2018). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Kronizm ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(3), 37-54.
- Özer, Ö., Saygılı, M., Uğurluoğlu, Ö. (2015). Sağlık çalışanlarının işe cezbolma düzeylerinin belirlenmesine ilişkin bir araştırma. *Business & Management Studies: An International Journal*, 3(3), 261-272.
- Özgan, H. ve Bozbayındır, F. (2011). Okullarda adil olmayan uygulamalar ve etkileri. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 16, 66-85.
- Özgüleş, B. (2017). *Algılanan kurumsal itibar ve işe bağlılığın duygusal emek davranışı üzerine etkisi: Sağlık çalışanları örneği*. (Doktora Tezi). Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özkalp, E. Meydan, B. (2015). Schaufeli ve Bakker Tarafından Geliştirilmiş Olan İşe Angaje Olma Ölçeği'nin Türkçe'de Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 17(3), 4-19.
- Özkan, Ö. (2019). *Nepotizm ve insan kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama*. (Doctoral dissertation, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul).
- Özkanan, A., Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 179-206.
- Özsemerci, K. (2002). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*. Sayıştay Araştırma Dizisi.
- Özsemerci, K. (2003). *Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri*. Ankara: Alp Yayınları.
- Öztürk, V., Koçyiğit, S. Ç., Bal, E. Ç. (2011). Muhasebe meslek mensuplarının mesleki tükenmişlik düzeyleri ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Ankara ili örneği. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 86.
- Padem, H., Konaklı, Z., Göksu, A. (2012). Araştırma Yöntemleri, SPSS Uygulamalı. *Sarajevo: International Burch University Yayınları*.
- Padget, M., Morris K. (2005). Keeping it "All in the Family: Does Nepotism in the Hiring Process Really Benefit the Beneficiary? *Journal of Leadership & Organizational* 11(2), 34-45.

- Pearce, J. L. (2015). Cronyism and Nepotism Are Bad for Everyone: The Research Evidence. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 41-44.
- Pelit, E., Baytok, A., Soybalı, H. H., Kılıç, İ. (2017). Nepotizm Algısında Demografik Özelliklerin Rolü: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 45-63.
- Polat, G. (2012). *Örgütlerde Nepotizmin Örgütsel Adalet Algısı İle İlişkinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Polat, M. (2019). Nepotizm ve psikolojik sözleşme ihlallerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına etkisi. (Yayınlanmamış doktora tezi). Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Polat, S., Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20(1), 71-92.
- Ragauskas, R., Valeškaitė, L. (2020). *Nepotism, political competition and overemployment*. Political Research Exchange, 2(1), 1781542.
- Raharjo, K., Solimun, S., Fernandes, A. A. R. (2018). The Influence of Organizational Culture and Job Design on Job Commitment and Human Resource Performance. *Journal of Organizational Change Management*, 31(7), 1346-1367.
- Roniger, L. (2004). Political Clientelism, Democracy and Market Economy. *Comparative Politics*, 36(3), 353-375.
- Roozeboom, M. B., Schelvis, R. (2015). Work engagement: drivers and effects. [http://oshwiki.eu/wiki/Work\\_engagement:\\_drivers\\_and\\_effects](http://oshwiki.eu/wiki/Work_engagement:_drivers_and_effects).
- Rowshan, A. G., Ghasemnezhad, M., Hemmat, Z. (2015). Investigation of Nepotism in Public Sector Organizations in Iran and its Impact on Employee's Performance. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(3), 189-199.
- Sabuncuoğlu, Z. (2000). *İnsan Kaynakları Yönetimi. Ezgi Yayınları*.
- Sağlam Arı, G., Bal, H., Çına Bal, E. (2010). İşe Bağlılığın Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisindeki Aracılık Etkisi: Yatırım Uzmanları Üzerinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(3), 146-148.
- Salanova, M., Schaufeli, W.B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behaviour. *The International Journal of Human Resource Management*, 19 (1), 116-131.
- Sarath, P., Manikandan, K. (2014). Work Engagement and Work Related Wellbeing. *Selp Journal of Social Sciences*, 5 (22), 93-100.

- Savaş, Y. (2015). *Nepotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Sayan, İ. Ö. (2009). Türkiye'de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 64 (1), 201-245.
- Schaufeli, W. (2012). Work engagement: What do we know and where do we go? *Romanian Journal of Applied Psychology*, 14(1), 3-10.
- Shabbir, B., Siddique, H. (2017). Impact of Nepotism, Cronyism, and Favoritism on Organizational Performance with a Strong Moderator of Religiosity. *International Journal of Scientific and Engineering Research*, 8(4), 299-309.
- Shaheen S., Bari M. W., Hameed F., Anwar M. M. (2019). Organizational Cronyism as an Antecedent of Ingratiation: Mediating Role of Relational Psychological Contract. *Frontiers in Psychology*, 10, 1609-1610.
- Shaheen, S., Bashir, S., Khan, A. K. (2017). Examining Organizational Cronyism as an Antecedent of Workplace Deviance in Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 46(3), 308-323.
- Sheridan, M. K. (2007). Just Because It's Sex Doesn't Mean It's Because Of Sex: The Need For New Legislation To Target Sexual Favoritism. *Colum. JL & Soc. Probs.*, 40, 379-423.
- Silva, L. P. D., Castro, M. A. R., Dos-Santos, M. G., ve Lima, P. J. D. (2018). Commitment to Work and its Relationship with Organizational Culture Mediated by Satisfaction. *Revista Brasileira De Gestao De Negocios*, 20(3), 401-420.
- Singh, A., Gupta, B. (2015). Job Involvement, Organizational Commitment, Professional Commitment and Team Commitment: A Study of Generational Diversity Benchmarking: An International Journal, 22 (6), 1192-1211.
- Singh, S., Gupta, V. (2013). An Empirical Study of the Dimensionality of Organizational Justice and Its Relationship with Organizational Citizenship Behavior in the Indian Context. *The International Journal of Human Resources Management*, 24(6), 1277-1299.
- Solomon, M., Sridevi, M. (2010). Employee Engagement: The Key To Improving Performance. *International Journal of Business and Management*, 5(12), 89.
- Stroka, W., Vveinhardt, J. (2018). Nepotism And Favouritism In The Steel Industry: A Case Study Analysis. *In Forum Scientiae Qeconomia*, 6(1), 31-45.
- Sunar, İ. (2008). *Populism and Patronage: The Democrat Party and its Legacy in Turkey*. 1, 161-171.
- Sür, B. (2016). *Organizasyonlarda yöneticilerin nepotik tutumlarını önlemede çalışanları güçlendirmenin rolü: İstanbul ili raylı ulaşım sisteminde bir alan araştırması*. (Yüksek lisans tezi). Nişantaşı Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Süzer, H. (2003). Zorunlu Sadakat. *Capital Aylık İş ve Ekonomi Dergisi*, 37.
- Şahin, M. (2004). Kamu Borçlanması, Ahlaki Riziko ve Politik Yozlaşma. *Vergi Dünyası* 23(271), 152-161.
- Şahinbaş, F. (2018). Pozitif örgütsel davranış yaklaşımıyla işyeri arkadaşlığı ve işe adanma ilişkisi: Sağlık çalışanları üzerine bir araştırma (Yayımlanmamış yüksek lisans tezi). *Hacettepe Üniversitesi/ Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara*.
- Şalcı, G. (2015). *Kayırmacılığın örgütsel bağlılığa etkisi: Mersin ili turizm işletmelerinde bir saha araştırması*. (Yüksek lisans tezi). Toros Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Şantaş, F., Şantaş, G., Öner, Ö., & Güleç, M. B. (2018). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Kronizm ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 13(3), 37-54.
- Tabachnick, B. G., Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics (Sixth ed.) Boston, Pearson*.
- Tabancalı, E. (2018). İlköğretim Okullarında Kayırmacılık. *International Online Journal of Educational Sciences*, 10(2), 162-175.
- Tan, İ. H. (2015). *İlkokul ve Ortaokul Müdürlerinin Ruhsal Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İşe Tutkunlukları Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi) Zirve Üniversitesi ve Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüleri.
- Tekiner, M. A., Aydın, R. (2015). Analysis of Relationship Between Favoritism and Officer Motivation: Evidence From Turkish Police Force. *Sarajevo Journal of Social Sciences*, 2, 75-97.
- Tengilimoğlu, D., Tahtasakal, M. (2004). Büro etik kuralları ve bürolarda yaşanan cinsel taciz olaylarının cinsiyete göre algılanma biçimi: bir alan çalışması. *Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15, 30-44.
- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (2006). *Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler Ve Çözüm Önerileri*. Tepav Yolsuzlukla Mücadele Kitapları-1, Matsa Basımevi, Ankara.
- Tetik, S. (2012). Kamu İşletmelerinde Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Bazı Demografik Özellikler Açısından İncelenmesi. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(1), (239-249).
- Tezcan, D. (2006). *İnsan Hakları El Kitabı*. Seçkin Yayıncılık, Ankara.
- Tınaz, P. (2009). *Çalışma Yaşamından Örnek Olaylar*. Beta Yayıncılık, İstanbul.
- Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*. Yargı Yayınları, Ankara.
- Tortop, N. ve diğerleri. (2006). *İnsan Kaynakları Yönetimi*. Nobel Yayınları, Ankara.

- Tunçbilek, M. M., Akkuş, A. (2017). Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi/İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3) 169-197.
- Tunçman, C. Y. (2019). *Okul Yöneticilerinin Psikolojik Sermaye Düzeyleri İle İşe Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek lisans tezi). Marmara ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Turan, M. (2020). *Spor Bilimleri Fakültelerinde Görev Yapan Akademik Personelin Nepotizm Ve Kronizm Düzeylerinin İncelenmesi*. (Doktora tezi). Atatürk Üniversitesi/ Kış Sporları ve Spor Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Turan, S. (2020). *Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Sinizm Düzeyleri Arasındaki İlişki*. (Yüksek Lisans Tezi). Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans Programı, Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Turgut, K. (2007). Politik yozlaşmanın insan davranışları üzerindeki etkisi. <http://www.stratejikboyut.com/haber/politik-yozlasmanin-insan-uzerindeki-etkisi--28067.html> adresinden 09.09.2010 tarihinde alınmıştır .
- Turgut, T. (2011). Çalışmaya tutkunluk: iş yükü, esnek çalışma saatleri, yönetici desteği ve iş aile çatışması ile ilişkileri. *Atatürk Üniversitesi İ.İ.B.F. Dergisi*, 25 (3-4), 155-179.
- Turhan, M. (2014). Organizational cronyism: A scale development and validation from the perspective of teacher. *Journal of Business*, 123(2), 295-308.
- Turhan, M., Erol, Y. C. (2019). Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Örgütlerinde Kronizm, Sessizlik ve Sinizm Arasındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35(4), 874-886.
- Turhan, R. (2016). *Nepotizm, Kronizm Ve Patronaj Eğilimlerinin Kurumsallaşma Algısı Bağlamında Analizi*. (Basılmamış Yüksek Lisans Tezi). Ege Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel Bağlılık ve İşe Bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Uysal, I. D. (2010). *Örgütlerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Örgütsel Sonuçları Üzerindeki Etkileri*. Editör Erdem, R., Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık, Beta Basım Yayın, 181-182.
- Vicente, G., R., Schaufeli., W. B. Bakker A., & Lloret S. (2016). Burnout and work engagement: independent factors or opposite poles? *Journal of Vocational Behavior*, (68), 165-174.
- Vveinhardt, J., Petrauskaitė, L. (2013). *Intensity of nepotism expression in organizations of Lithuania*. Organizacijų vadyba: sisteminiai tyrimai, (66), 129-144.
- Wenner, M. (2015). Legitimization through Patronage? Strategies for Political Control Beyond Ethno-Regional Claims in Darjeeling, India. *Geoforum*,(66), 234-243.

- Wingerden, J. V., Poell, R. F. (2019). Meaningful work and resilience among teachers: The mediating role of work engagement and job crafting. *Useche, Universitat de Valencia, SPAIN, PLoS ONE* , 14(9), e0222518.
- Witt, R., Rickman, N. (2005). Favouritism and financial incentives: A natural experiment. *School of Economics, University of Surrey*, 105.
- Word, J., Park, S. M. (2009). Job Involvement in the Public and Nonprofit Sectors, *Review of Public Personnel Administration*. 29 (2), 103-133.
- Xin-Zhi, Z., Xu, H., Fei, C. (2010). The Normative Study of Cronyism on Chinese Family Business. *2010 International Conference on E-Business and E-Government*, 1049-1052).
- Yağcı, S. (2013). *Performans Değerleme Sisteminin İşe Bağlılığa Etkisi: Samsun Eğitim Ve Araştırma Hastanesinde Bir Uygulama*. (Yüksek lisans tezi) Dumlupınar Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Yavuz, B., Akın, A. (2016). Nepotizm ile Örgütsel Adalet arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4),1270-1281.
- Yavuz, M., Gürhan, N., Geniş, B. (2020). Nepotism perception and job satisfaction in healthcare workers. *Anadolu Psikiatri Dergisi*, 21(5), 468-476.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, (11), 354-380.



## EKLER

### EK 1: Kayırmacılık ve İşe Bağlılık Anket Formu KAYIRMACILIK VE İŞE BAĞLILIK ANKET FORMU

Bu anketin amacı kayırmacılık ile işe bağlılık arasındaki ilişkiyi ölçmektir. Bu anket formundan elde edilecek bilgiler akademik bir çalışmada bilimsel bir amaç için kullanılacak ve paylaşacağınız bilgiler gizli tutulacaktır. Vereceğiniz cevaplar doğru sonuçların elde edilebilmesi açısından çok kıymetlidir. Lütfen soruların tümünü yanıtlayınız. Gösterdiğiniz ilgi, ayırdığınız zaman ve değerli katkılarınız için teşekkür ederiz.

Evren ALTUN

Yüksek Lisans Öğrencisi

**Cinsiyetiniz**

Kadın  Erkek

**Yaşınız**

.....

**Medeni Durumunuz**

Bekar  Evli

**Öğrenim Düzeyi**

Lise  Önlisans

**(En son Tamamlanan Derece)**

Lisans  Yüksek Lisans

Doktora

**Çalıştığınız Kurum/Görev**

Sağlık : ...../.....

Eğitim : ...../.....

**Gelir Seviyesi**

3500–4000  4501–5000

4001–4500  5001–5500

5501– .....

**Memuriyetteki Görev Süreniz**

.....

## KRONİZM ÖLÇEĞİ

Lütfen size göre en uygun seçeneği işaretleyiniz.		Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Bu kuruma çalışmak üzere personel alınırken işletmede akrabası olanlara öncelik verilmektedir.					
2	Bu kurumda çalışmak üzere personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı aranır.					
3	Bu kurumda çalışan personelin terfi etmesinde yöneticilerle akrabalık ilişkisi olanların yeterlilik, beceri ve bilgi düzeyi daha az dikkate alınmaktadır.					
4	Bu kurumda, personelin işlerinde başarılı olsalar bile mevcut akrabalık ilişkileri nedeniyle bekledikleri ve arzu ettikleri konuma gelemeyecekleri düşüncesi hakimdir.					
5	Bu kurumda yöneticilerle akrabalık ilişkisi içinde bulunanların terfi etmesi daha kolaydır.					
6	Bu kurumda, işin gerektirdiği nitelikler ve beceriler dışındaki kayırmacılık vb. etkenler iş görenlerin terfisinde öne çıkmaktadır.					
7	Bu kurumun yönetim kadrosunda akrabası bulunan iş görenler diğer çalışanlardan daha fazla itibar ve değer görmektedirler.					
8	Bu kurumdaki alt ve orta düzey yöneticiler, üst yönetimde akrabası bulunan çalışanlara karşı ayrıcalıklı davranışlar göstermektedirler.					
9	Bu kurumda yöneticilerle akrabalık bağı bulunanların işten çıkarılması ve ceza verilmesi çok zordur.					
10	Bu kurumda, diğer çalışanlar, üst yönetici ile akraba olan çalışanlardan çekinmektedirler.					
11	Bu kurumda akrabası olanlar diğer çalışanlara göre daha fazla ücret elde etmektedirler.					
12	Bu kurumda, performans değerlendirmesi yapılırken yöneticilerin akrabaları ayrıcalıklı işleme tabi tutulurlar.					
13	Bu kurumda, ödüllendirme söz konusu olduğunda yöneticilerin akrabaları hak etmedikleri ödülleri elde ederler.					
14	Bu kurumun performans değerlendirme sistemi yazılı kuralların dikkate alınmadığı yöntemlerle gerçekleştirilir.					
15	Bu kurumda yönetici akrabalarının başarıları haddinden fazla itibar görür.					
16	Bu kuruma personel alınırken daha nitelikli ve yeterli adayların bulunmasına rağmen işletmede akrabası olan adaylar işe alınmaktadır.					
17	Kurumda yetki devrinin söz konusu olduğu durumlarda öncelik yetki devrinin gereklerini yerine getirebilecek yöneticilere değil, akrabalara tanınır.					

## NEPOTİZM ÖLÇEĞİ

Lütfen size göre en uygun seçeneği işaretleyiniz.		Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	Bu kurumda çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetleri ikinci planda kalmaktadır.					
2	Bu kurumda ne kadar başarılı olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.					
3	Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.					
4	Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.					
5	Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.					
6	Bu kurumun yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar, diğer çalışanlardan itibar görmektedir.					
7	Bu kurumdaki alt ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır.					
8	Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan çalışanlardan çekinirim.					
9	Bu kurumda yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.					
10	Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olanlar kurumun kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.					
11	Bu kuruma personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.					
12	Bu kurumda personel alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.					

## İŞE BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

Lütfen size göre en uygun seçeneği işaretleyiniz.		Tamamen katılıyorum	Katılıyorum	Kararsızım	Katılmıyorum	Kesinlikle Katılmıyorum
1	İşimde kendimi enerji dolu hissedirim.					
2	Yaptığım işi anlamlı ve bir amaca hizmet ediyor buluyorum.					
3	Çalışırken zaman su gibi akıp gider.					
4	İşimde kendimi güçlü ve dinç hissedirim.					
5	İşime karşı istekli ve hevesliyim.					
6	Çalışırken etrafımdaki her şeyi unuturum.					
7	İşim bana çalışma şevki verir.					
8	Sabah kalktığımda işe gitmek için istekliyimdir.					
9	Yoğun bir şekilde çalışırken kendimi mutlu hissedirim					
10	Yaptığım işle gurur duyuyorum.					
11	Çalışırken tamamen işime konsantre olur dalar giderim.					
12	Ara vermeden uzun süre çalışabilirim.					
13	İşimi ilginç ve özel bulurum.					
14	Çalışırken kendimi işime kaptırırım.					
15	İşimde kendimi zihinsel olarak oldukça dinç hissedirim.					
16	Çalışırken bunun hiç bitmemesini isterim.					
17	Çalışırken işler yolunda gitmese bile azimle çalışmaya devam ederim.					

## EK 2: Kırşehir İl Millî Eğitim Müdürlüğü İzin Belgesi



T.C.  
KIRŞEHİR VALİLİĞİ  
İl Millî Eğitim Müdürlüğü

Sayı : E-24512418-605.01-21037185  
Konu : Evren ALTUN'un  
Araştırma izni

22/02/2021

### VALİLİK MAKAMINA

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Rektörlüğü Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı 11.02.2021 tarih ve 298047 sayılı yazıları ile; Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı 181180015 numaralı öğrencisi Evren ALTUN'un " Eğitim ve Sağlık Çalışanlarında Kayırmacılık ile İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması " konulu araştırmayı yapma isteği bildirilmektedir.

Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü tezli Yüksek Lisans Programı öğrencisi Evren ALTUN'un; il geneli tüm okullarda görev yapan yönetici ve öğretmenlere, Millî Eğitim Bakanlığı Yenilik ve Eğitim Teknolojileri Genel Müdürlüğü'nün 21.01.2020 tarih 1563890 sayılı (2020/2 nolu genelge) emirleri doğrultusunda, araştırmanın, yüz yüze eğitim öğretime ara verilmesi göz önüne alınarak örgün eğitimin tam olarak başlamasıyla birlikte ilgili denetimi okul/kurum idaresinde olmak üzere, kurum faaliyetlerini aksatmadan, gönüllülük esasına göre ve araştırmacının sorumluluğunda, müdürlüğümüz tarafından mühürlenmiş anket formlarının uygulanması müdürlüğümüzce uygun görülmektedir.

Makamınızca da uygun görüldüğü takdirde olurlarınıza arz ederim.

Şevket KARADENİZ  
İl Millî Eğitim Müdürü

OLUR

Adnan KAYIK  
Vali a.  
Vali Yardımcısı

Bu belge gövhesi elektronik imza ile imzalanmıştır.  
Adres : Yarıcekir Mahallesi 182. Sokak No:2 / P.K. 40100 Merkez/KIRŞEHİR Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meh-ebys>  
Telefon No : 0 (386) 213 51 50 Bilgi için: Savun AKGÜL/Şef  
E-Posta: [kirsebirnms@meb.gov.tr](mailto:kirsebirnms@meb.gov.tr) Uzman : Şef  
Kep Adresi : [meh@hs01.kep.tr](mailto:meh@hs01.kep.tr) İnternet Adresi: [kirsebirnms.gov.tr](http://kirsebirnms.gov.tr) Faks: 3862131003

Bu evrak gövhesi elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://www.kaygus.meb.gov.tr/adresizden> 8c93-7d47-382f-94c6-9682 kodu ile teyit edilebilir.



### EK 3: Etik Kurul Kararı



## KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ ETİK KURUL DEĞERLENDİRME VE KARAR FORMU



Değerlendirme Talebinde Bulunan Kişi/Kurum	Evren ALTUN		
Değerlendirme Başvuru Tarihi	04.03.2021		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Eserin/Araştırmanın Adı	Eğitim ve Sağlık Çalışanlarında Kayırmacılık ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması		
Değerlendirilmesi Talep Edilen Araştırma/Ölçek/Anket/Görüşme Formu			
Değerlendirmeyi Yapan Etik Kurul	KIRŞEHİR AHI EVRAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLER BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİK KURULU		
Değerlendirme Toplantı Bilgileri	Yeri	Tarihi	Saati
	İktisadi ve İdari Bilimleri Fakültesi Dekanlığı Makam Odası	04.03.2021	13:00
Karar No	Karar Tarihi	04.03.2021	
	Karar No	2021/1/33	
Karar Sonucu	(X ) Kabul	(X ) Oybirliği	
	( ) Ret	( ) Oy Çoğunluğu	

Etik Kurulumuz, yukarıda başvuru bilgileri yer alan eser/araştırma için toplanarak bilimsel araştırmalar ve yayın etiği açısından değerlendirme yapmış ve aşağıda gerekçesi açıklanan karar(lar)ı almıştır:

#### **Karar ve Gerekçesi**

Evren ALTUN'a ait "Eğitim ve Sağlık Çalışanlarında Kayırmacılık ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması" komulu proje araştırmasının bilimsel araştırmalar etiği açısından yapılan değerlendirmesinde kabulüne  
*Oy birliğiyle karar verilmiştir.*

Etik Kurul Başkanı  
Prof. Dr. Nur ÇETİN

## ÖZGEÇMİŞ

### Kişisel Bilgiler

**Adı, Soyadı** : Evren ALTUN

**Yabancı Dili** : İngilizce

### Eğitim Durumu

**Önlisans** : Malatya İnönü Üniversitesi, Tıbbi Dokümantasyon ve Sekreterlik Bölümü

**Lisans** : Eskişehir Anadolu Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi İktisat Bölümü

**Lisans** : Erzurum Atatürk Üniversitesi, Sağlık Yönetimi Bölümü

**Yüksek Lisans** : Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı

### Mesleki Deneyim

Burdur Devlet Hastanesi, Sağlık Teknikeri, Tıbbi Sekreter 2011-2018

Nevşehir Gülşehir İlçe Devlet Hastanesi, Tıbbi Sekreter 2018-.....

### Yayınlar

Özata M., Altun E., Hasırcı İ., (2019), Sağlık Çalışanlarında Kronizm, Nepotizm ve İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması, 1. Uluslararası Ahi Evran Tıp ve Sağlık Bilimleri Kongresi, 2019