**T.C.**
**ATILIM ÜNİVERSİTESİ**
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**İŞLETME ANA BİLİM DALI**
**İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

# ÜNİVERSİTELERDE AKADEMİSYENLERİN KAYIRMACILIK ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE İŞ DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

**Doktora Tezi**

**Yeliz CANKURTARAN**

**Ankara-2023**

GCPS

**T.C.**
**ATILIM ÜNİVERSİTESİ**
**SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ**
**İŞLETME ANA BİLİM DALI**
**İŞLETME DOKTORA PROGRAMI**

# ÜNİVERSİTELERDE AKADEMİSYENLERİN KAYIRMACILIK ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE İŞ DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

**Doktora Tezi**

**Yeliz CANKURTARAN**

**Tez Danışmanı**

**Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU**

**Ankara-2023**

**KABUL VE ONAY**

Yeliz CANKURTARAN tarafından hazırlanan "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği" başlıklı bu çalışma, 09.12.2022 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda başarılı bulunarak jürimiz tarafından İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Programında Doktora Tezi olarak oy birliği/oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Mustafa KILIÇ (Başkan)

Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU (Danışman)

Prof. Dr. Zekai ÖZTÜRK (Üye)

Doç. Dr. Şule TUZLUKAYA (Üye)

Doç. Dr. Elif EŞİYOK (Üye)

Doç. Dr. Şule TUZLUKAYA

Enstitü Müdürü

## ETİK BEYAN

Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Tez Yazım Kılavuzuna uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmasını;

- Akademik ve etik kurallar çerçevesinde hazırladığımı,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmasında yararlandığım eserlerin tümüne atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu bildirir,

Aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim.

23.12.2022

Yeliz CANKURTARAN

# ÖZ

CANKURTARAN, Yeliz. Üniversitelerdeki Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği, Doktora Tezi, Ankara, 2022.

Kurumların, hedeflerine ulaşabilmeleri ve performanslarını arttırabilmeleri için kendilerine yüksek düzeyde bağlılık hisseden ve iş doyumu yüksek olan insan gücüne ihtiyaçları vardır. Kayırmacılık, kurumların hedeflere ulaşmasını engelleyen, varlığını tehlikeye atan etik dışı bir olgudur. Kayırmacı davranışlar akademisyenlerin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna zarar vermektedir. Bu çalışma, Ankara ili kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin kayırmacılık algıları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu seviyelerinin demografik durumlardan etkilenip etkilenmeyeceğini saptamak amacıyla gerçekleştirilmiştir.

Araştırmada nicel araştırma yöntemi olarak betimsel ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu araştırmada, üniversitelerin sahipliği esas alınarak Tabakalı ve Rastgele Örnekleme yöntemi ile akademisyenler tanımlanmıştır ve değerlendirmeye 518 (323 online, 195 yüz yüze) anket katılmıştır. Araştırmaya dâhil olan akademisyenlerin sosyo-demografik özellikleri, ‘Kayırmacılık Ölçeği’, ’Örgütsel Bağlılık Ölçeği’ ve ‘Minnesota İş Doyum Ölçeği’ değerlendirilmiştir. Sonuçlar istatistiksel paket programlar aracılığıyla incelenerek yorumlanmıştır. Doğrulayıcı faktör analizi, t testi, Tukey ve Anova testleri, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler ve korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Araştırma sonucunda, akademisyenlerin kayırmacılık algıları (Ort.=2,67) ve örgütsel bağlılıklarının (Ort.=3,05) orta düzeyde, iş doyumlarının (Ort.=3,69) yüksek düzeyde olduğu belirlenmiştir. Araştırmanın bulgularına göre, akademisyenlerin yaş, üniversite statüsü, yöneticilik yapma durumu, meslekte toplam çalışma süresi değişkenlerine göre kayırmacılık algılarında istatistiksel anlamda farklılık görülmüştür. Buna ek olarak, akademisyenlerin yaş, aylık gelir durumu, üniversite statüsü, toplam çalışma süresi, mevcut üniversitede çalışma süresi, yöneticilik yapma durumu, meslekte toplam çalışma süresi durumları ile iş doyumu arasında etkili bir fark yarattığı saptanmıştır. Ayrıca, yöneticilik yapma durumu, mevcut üniversitede çalışma süresi durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür.

Bununla beraber yapılan korelasyon analizi neticeleri akademisyenlerin kayırmacılık algıları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir.

**Anahtar Sözcükler:** Kayırmacılık, Örgütsel bağlılık, İş doyumu, Akademisyen, Üniversite

## ABSTRACT

CANKURTARAN, Yeliz. The Intermedıate Role Of Job Satısfactıon In The Effect Of Preference Perceptıons Of Academıc At Unıversıtıes On Organızatıonal Commıtment: The Case Of Ankara, PHD Thesis, Ankara, 2022.

Organizations need manpower with a high level of commitment and job satisfaction to reach their goals and increase their performance. Nepotism is an unethical phenomenon that prevents organizations from achieving their goals and threatens their existence. Nepotistic behaviours harm the organizational commitment and job satisfaction of academicians. This research was managed to fix whetherto feel of nepotism organizational commitment and job satisfaction levels of academics working in public and foundation universities in Ankara will be affected by demographic conditions or not.

In the research, a descriptive relational (correlational) survey model was used as a quantitative research method. In this research, academics were defined by the Stratified Random Sampling method based on the ownership of universities, and 518 (323 online, 195 face-to-face) questionnaires were applied. The socio-demographic characteristics of the academicians involved in the research were evaluated according to the 'Nepotism Scale', the 'Organizational Commitment Scale' and the 'Minnesota Job Satisfaction Scale'. The obtained data were analyzed through statistical package programs and the results were interpreted. Confirmatory factor analysis, t-test, Tukey and Anova tests, descriptive statistical methods and correlation analysis were performed.

According to the research, it was determined that academicians' perceptions of nepotism (mean=2.67) were low, and their organizational commitment (mean=3.05) and job satisfaction (mean=3.69) were moderate. As a result of the findings of the study, there was a statistically important difference in the perceptions of nepotism as a result of to the variables of academicians' age, university status, managerial status, and total working time in the profession. Besides, it has been determined that there is an effective difference between academicians' age, monthly income, university status, total working time, working time at the current university, being a manager, total working time in the profession and job satisfaction. In addition to, a statistically important difference was observed in the levels of

organizational commitment according to the status of being a manager and working time at the current university. However, the results of the correlation analysis showed that there is a negative relationship between academicians' perceptions of nepotism, organizational commitment and job satisfaction.

These studies should be expanded in the national and international arena so that more strategies can be developed on what institutional effects and results can reveal nepotism, organizational commitment and job satisfaction.

**Keywords:** Nepotism, Organizational Commitment, Job satisfaction, Academician, University

## TEŞEKKÜR

Doktora eğitimim boyunca babacanlığı ve sevecenliği ile her zaman bana yol gösteren, bilgileriyle ışık tutan ve desteğini esirgemeyen başta değerli hocam Prof. Dr. Dilaver Tengilimoğlu'na olmak üzere bütün hocalarıma teşekkürlerimi arz ederim.

Ayrıca tezin konusunun belirlenmesinden tamamlanmasına kadar her aşamada yardımını esirgemeyen, değerli fikirleriyle beni yönlendiren canım babam Metin Canturan'a ve aldığım kararları her zaman destekleyen, yanımda olan ve manevi desteği ile huzur veren canım annem Şaziye Canturan'a, her zaman sevgisini ve manevi desteğini hissettiğim biricik eşim Naci Cankurtaran'a ve bu süreçte her türlü sıkıntımı çeken ve hayatıma anlam katan canım oğlum Kaan Cankurtaran'a çok çok teşekkür ederim.

## İÇİNDEKİLER

**ÖZ…… i**

**ABSTRACT…….. iii**

**TEŞEKKÜR…… v**

**İÇİNDEKİLER…… vi**

**TABLOLAR DİZİNİ……..x**

**ŞEKİLLER DİZİNİ……..xii**

**GİRİŞ……1**

**BÖLÜM 1: KAYIRMACILIK…… 3**

**1.1. Kayırmacılık Kavramı……3**

**1.2. Kayırmacılık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar……..5**

**1.3. Kayırmacılık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar…… 6**

**1.4. Kayırmacılık Türleri……8**

1.4.1. Tribalizm (Aşiretçilik)…… 8

1.4.2. Akraba kayırmacılığı (Nepotizm)……...9

1.4.3. Eş-dost kayırmacılığı (Kronizm)…….. 10

1.4.4. Hemşehrilik……...11

1.4.5. Siyasi kayırmacılık (Partizanlık)……...11

1.4.6. Patronaj……12

1.4.7. Klientalizm……12

1.4.8. Cinsel kayırmacılık……... 13

1.4.9. Hizmet kayırmacılığı…… 13

1.4.10. Favoritizm (Favorizm) Eş-dost kayırmacılığı…….13

**1.5. Kayırmacılık Olgusunun Alt Boyutları……... 14**

1.5.1. İşe alma ve yerleştirmede kayırmacılık…… 14

1.5.2. İşlem kayırmacılığı……... 15

1.5.3. Terfi sürecinde kayırmacılık……15

1.6.1. Ekonomik etkiler……...15

1.6.2. Sosyal Etkiler……16

1.6.3. Siyasi etkiler……..17

**BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK……18**

**2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı……18**

**2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları……19**

2.2.1. Duygusal bağlılık……..19

2.2.2. Normatif bağlılık……...19

2.2.3. Devam bağlılığı……20

**2.3. Örgütsel Bağlılık Teorileri……20**

2.3.1. Penley ve Gould sınıflaması……20

2.3.2. Etzioni'nin örgütsel bağlılık teorisi……..20

2.3.3. Salancik'in yaklaşımı……21

2.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı……...21

2.3.5. Becker'in yan bahis sınıflandırması……..22

2.3.6. Katz ve Kahn'ın yaklaşımı……22

**2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları……22**

2.4.1. Örgütsel bağlılık ve iş performansı……...22

2.4.2. Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet……..22

2.4.3. Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven……..23

2.4.4. Örgütsel bağlılık ve işe devamsızlık……23

2.4.5. Örgütsel bağlılık ve işgücü devri……..24

2.4.6. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı……..24

2.4.7. Örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililik……...24

2.4.8. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu……25

**2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler……..26**

2.5.1. Kişisel faktörler…….26

2.5.2. Rol ve iş özellikleri……...27

2.5.3. İş deneyimi ve çalışma ortamı…….. 27

2.5.4. Örgüt yapısına ilişkin faktörler……27

**BÖLÜM 3: İŞ DOYUMU……28**

**3.1. İş Doyumu Kavramı……... 28**

**3.2. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler……29**

3.2.1. Bireysel faktörler…….. 30

3.2.2. Örgütsel faktörler……..31

3.2.2.1. Ücret.....**31**

3.2.2.2. Çalışma arkadaşları.....**31**

3.2.2.3. İşin niteliği..... **31**

3.2.2.4. Yükselme olanağı.....**31**

3.2.2.5. Örgüt ve yönetim.....**32**

3.2.2.6. Denetim.....**32**

**3.3. İş Doyumunun Sonuçları……... 32**

**3.4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları…….33**

**3.5. Kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumu……...33**

**BÖLÜM 4: AKADEMİSYENLERİN KAYIRMACILIK ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE İŞ DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ……35**

**4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi……..35**

**4.2. Araştırmanın Problemi…….. 35**

**4.3. Araştırmanın Hipotezleri……...36**

**4.4. Araştırma Modeli……37**

**4.5. Veri Toplama Araçları……...39**

4.5.1. Kişisel bilgi formu…… 39

4.5.2. Kayırmacılık Ölçeği……..39

4.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği…… 40

4.5.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği…….40

4.5.5. Araştırmanın etik boyutu…….. 40

**4.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi……... 41**

4.6.1. Araştırmanın Sınırlılıkları…….43

4.6.2. Araştırmanın Varsayımları……44

**4.7. Verilerin Analizi…… 44**

**4.8. Araştırmanın Bulguları…… 44**

4.8.1. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi…… 44

4.8.2. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)……..47

4.8.3. Ankette kullanılan ölçekler için geçerlilik ve güvenirlik analizi bulguları……..49

4.8.4.Tanımlayıcı İstatistikler……55

4.8.5. Korelasyon Analizleri……...62

4.8.6.Araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler bakımından incelenmesi…… 63

**SONUÇ VE ÖNERİLER……..72**

**KAYNAKÇA…… 78**

**Ek-1 Anket Örneği…… 93**

**Ek-2 Etik Kurul Yazısı…… 97**

**Ek-3 Araştırma Talebine Olumlu Cevap Veren Üniversiteler…… 98**

**Ek-4 Araştırma Talebine Olumsuz Cevap Veren Üniversiteler……114**

**TURNİTİN RAPORU……116**

**ÖZGEÇMİŞ……126**

## TABLOLAR DİZİNİ

**Tablo 1: Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki Farklılıklar…….....26**

**Tablo 2: Ankara'da Faaliyet Gösteren Üniversiteler……41**

**Tablo 3: Modelin Geçerliliği için Uyum İstatistiği Değerleri……....45**

**Tablo 4: Kayırmacılık Ölçeği DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) Modelinin Geçerliliği için Uyum İstatistiği Değerleri……..45**

**Tablo 5: Minnesota İş Doyumu Ölçeği DFA Modelinin Geçerliliği için Uyum İstatistiği Değerleri……46**

**Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA Modelinin Geçerliliği için Uyum İstatistiği Değerleri……46**

**Tablo 7: Modelin Geçerliliği için Uyum İstatistiği Değerleri……46**

**Tablo 8: Genel Üniversitelerde Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü için YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) Bulguları……..47**

**Tablo 9: Kamu Üniversitelerinde Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü için YEM Bulguları…….....48**

**Tablo 10: Vakıf Üniversitelerinde Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü için YEM Bulguları…….....49**

**Tablo 11: Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutları için Cronbach's AlphaKatsayısı Bulguları……50**

**Tablo 12: Araştırmada Kullanılan Kayırmacılık Ölçeği Maddelerinin Analizi……50**

**Tablo 13: Araştırmada Kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddelerinin Analizi……52**

**Tablo 14: Araştırmada Kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddelerinin Analizi……53**

**Tablo 15: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddelerinin Boyut Üzerindeki Etki Katsayıları…….53**

**Tablo 16: Ankete Katılan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine Göre Frekans Dağılımı…….55**

**Tablo 17: Kayırmacılık Ölçeği Maddeleri için Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri…….59**

**Tablo 18: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddeleri için Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri…….60**

**Tablo 19: Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddeleri için Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri…….61**

**Tablo 20: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Yaş Grubu Değişkeni Bakımından İncelenmesi……..63**

**Tablo 21: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi……..63**

**Tablo 22: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi…….64**

**Tablo 23: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi…….64**

**Tablo 24: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Aylık Gelir Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi…….65**

**Tablo 25: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Çalışılan Üniversite Statüsü Değişkeni Bakımından İncelenmesi…….……..65**

**Tablo 26: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Akademik Unvan Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi…….66**

**Tablo 27: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Meslekte Toplam Çalışma Süresi Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi……67**

**Tablo 28: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Bulunduğu Üniversitede Toplam Çalışma Süresi Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi……...68**

**Tablo 29: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Yöneticilik Yapma Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi……68**

**Tablo 30: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Önceden Yöneticilik Yapma Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi……...69**

**Tablo 31: Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar……69**

## ŞEKİLLER DİZİNİ

**Şekil 1. Araştırma Modeli……38**
**Şekil 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Kendi Aralarındaki İlişkileri İçin Korelasyon Katsayıları…….62**

# GİRİŞ

Kayırmacılık, kamu ve özel kurumlarda görülebilen ve çok önemli sonuçlara yol açabilen bir kavramdır. Kayırmacılık, yönetim sürecinde adil olma, yeterlilik ve eşitlik görüşlerinin değerini yitirip, bunun yerine menfaate dayanan ilkelere önem vermek olarak belirtilebilen ve çoğunlukla gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerde uzun süre devam eden bir olgudur (Macit, 2020:3).

Günümüzde "yozlaşma" biçiminde de belirtilen kayırmacılık, kurumlar ve kamuda çalışanlar arasında ortaya çıkmakta ve iş hayatında olumsuz sonuçlara neden olmaktadır (Kara, 2019:3). Yeteneklerine bakmadan işe alınan ya da görevde yükseltilen kişiler, kabiliyet ve bilgi seviyeleri düşük olduğunda, beceri seviyeleri yüksek kişiler gibi başarılı olamayacaklardır. Bundan dolayı bu kişilerin işin gereği olarak eğitilmeleri bazı güçlükleri ortaya çıkaracaktır. Başka açıdan bakıldığında, görev yönünden vasıflı kişiler, kayırmacı davranışlarla işe alınan ya da görevde yükseltilen kişileri görünce örgütsel bağlılıkları zarar görmekte ve iş doyumları azalmaktadır (Öztürk ve Dizili, 2019:148).

Alan yazında kayırmacılık ile nepotizm birbirinin yerine kullanılsa da nepotizm kayırmacılığa göre daha dar kapsamlıdır. Nepotizm soy bağı olan tanıdıkları içerirken, kayırmacılık kan bağı olan tanıdıklarla birlikte eş, dost ayrımcılığını da içerir (Uncu ve Türeli, 2017:525). Ayrıca kayırmacılık "iltimas", "referans", "torpil", vb. kavramlarla da belirtilmektedir. Eşitlik, hakkaniyet, adalet, performans gibi modern görüşlerin kullanılmadığı ve yeteneğe göre istihdamın yapılmadığı toplumlarda daha fazla karşılaşılmaktadır (Kara, 2019:3).

Eğitim kurumlarının verimli olmasında kurumun yapısı ve çalışanların iletişimi çok önemlidir. Bu kurumlarda çalışanların kuruma karşı olumlu davranış gösterebilmesi için, etik kurallara uyulması gerekmektedir. Kurumu yönetenlerin çalışanlara ve öğrencilere karşı yükümlülükleri vardır (Öntürk vd., 2021:156). Fakat bazı durumlarda kurumu yönetenler, farklı nedenlere bağlı olarak baskı altına girmekte, görevde yükselme ve görev vermede ne yazık ki istememelerine rağmen kayırmacılık davranışında bulunmaktadırlar (Aydın, 2016:166). Oysaki yöneticiler etik ilkeleri göz önünde bulundurarak, karar almada ve kaynakların paylaştırılmasında adalete uygun davranmalıdırlar. Buna ek olarak, kurumdaki

yöneticilerin aldıkları kararların uygun olup olmadığı denetlenmelidir (Kahraman 2020: 91).

Görevlendirme, görevde yükselme, diğer işlem ve uygulamalarda yeterli ve uygun kişiler yerine akraba ve yakınlara ayrıcalık yapmak şeklinde karşımıza çıkan kayırmacılık, örgüt üyelerinin anksiyete düzeylerini ve görevi bırakma durumlarını yükseltmekte; iş doyumunu, sadakati, örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir. Çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olursa kişisel ve kurumsal başarıda da yükselme gözlenir. Çalışan herkes maddi ve manevi ihtiyaçlarının giderilebileceği, işlerinde ilerleyebilecekleri, becerilerini sergileyebilecekleri kurumlarda görev almak istemektedir. Fakat kayırmacılık davranışı, nitelikli kişilerin ilerlemelerine, farkında olmalarına, kendilerini ifade etmelerine engel olmaktadır (Saracel ve Sarıboğa, 2020:2).

Kurumların yaşamlarını devam ettirebilmelerinde, çalışan kişilerin yetenek ve bilgilerini işlerinde kullanmaları önemlidir. Fakat kurumların yaşamlarını devam ettirebilmelerinde sadece çalışanların görevlerinde ortaya koydukları beceri ve gayret yeterli değildir. Kurumların gelişebilmesi için, çalışanların kuruma kuvvetli hisler duyması gerekir. Bu nedenle, iş için gerekli olan yetenek ve bilgilerin yanında, örgütsel bağlılık dediğimiz görev yeri ve yapılacak işe karşı olumlu davranış göstermek gerekir. Örgütsel bağlılık, sahiplik hissini barındırdığı için, kurum ile çalışanlar arasında bağlantı sağlamakta ve çalışan kişiler kurumun hedef, değer ve kültürünü sahiplenmektedir (Yazıcı Sorucuoğlu ve Öztürk, 2021: 65).

Hoppock, iş doyumunu, bireyin "işimden memnunum" şeklinde ifade etmesine sebep olan psikolojik, fizyolojik ve çevresel etkenlerin toplamı' şeklinde tanımlamıştır. Robbins, ise çalışanların yerine getirdikleri görevi sevme durumu şeklinde tanımını yapmıştır. İş doyumunun azalması kurumda verimliliği, işe ilgiyi azaltır ve işten ayrılmalarda artışları ortaya çıkarır. Ayrıca, iş doyumunun azalması örgütsel bağlılığı azaltır, birlikteliği bozar, yetersizlik hissi yaratır, kurumun gücünü azaltır ve maliyetleri yükseltir.

Bu çalışma, üniversitelerde akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır.

# BÖLÜM 1: KAYIRMACILIK

## 1.1. Kayırmacılık Kavramı

Kurumsal uygulamaların eşitlikçi biçimde gerçekleştiği güvenilir bir çalışma ortamı kurumun büyümesinde kilit öneme sahiptir. Kayırmacılık olgusu bu güvenilir çalışma ortamını ve örgütsel büyümeyi riske atan bir öğe olarak görülmektedir. Kayırmacılık, yöneticilerin kurumda var olan ya da çalışmak isteyenlerin, atama ve görevde yükselmelerinde kabiliyet, yetenek ve bilgiye dayanan objektif kıstasları değil, subjektif duygu ve/veya ilişkileri dikkate aldıklarında ortaya çıkmaktadır (Çağatay, 2020:9).

Alan yazında kayırmacılıkla ilgili tanımlar analiz edildiğinde, hepsi adaletsizliklere, haksızlıklara, kanunlara aykırılığa vurgu yaptığı ve kan bağı, arkadaşlık ilişkileri, cinsiyet, siyasi nedenler gibi birçok sebeplerden dolayı birey ya da grupların kayrılmasına, onların korunma ve ödüllendirilmesine olanak sağladığı görülmektedir (Sezenöz, 2021:5).

Kayırmacılıkla ilgili yapılan tanımlar kültürden kültüre değişiklik göstermektedir. Kamu ve diğer sektörlerde çalışanların ve yöneticilerin tanıdıklarına, yasaları dikkate almadan ve haksız bir biçimde ayrıcalık tanımasıdır (Şahin, 2021:159).

Kayırmacılık, çalışabilecek kişilerin seçiminde, bu iş için uygun olan elemanı almak yerine, akrabalık veya arkadaşlık, hemşehricilik vb. ölçütleri esas alarak eleman almaktır (Kurt ve Doğramacı, 2014). Yıldırım ve Tokgöz, (2020:545) kayırmacılığı, kamusal alanda çalışan bir kişinin, beraber çalıştığı bir kişiyi yasalara uygun olmayacak şekilde şartsız kollaması veya hakkı olmadığı halde yetenek ve başarıları dikkate alınmadan görevde yükselmesini sağlaması biçiminde ifade etmişlerdir.

Özkanan ve Erdem, (2014), çalışmalarında kayırmacılığı 'kolay bir gözlemlemeyle bile anlaşılabilen; her konumdan kişinin tanıdık olmasıyla ilişkilendirdiği, formal ve toplumsal iletişimleri resmi olmayan yollarla değerlendirmek' şeklinde tanımlamışlardır. Diğer bir tanıma göre, kayırmacılık, okul idarecisinin, kendisinin benimsediği bireyleri hak etmediği ve hukuka aykırı olacak şekilde koruyup kollamasıdır (Erdem ve Meriç, 2012:148).

Kayırmacılık iltimas etme, ayrıcalıklı davranma, arka çıkma, kollama ve torpil yapma, belli üstünlükleri elde etme gibi anlamlara gelmektedir. Kayırmacılıkta bulunduğu pozisyon nedeniyle kurumda bazı imtiyazlar sağlayan tarafa "kayıran", kayıran kişiyle bir biçimde bağı bulunan imtiyaz gösterilen tarafa ise "kayrılan" denilmektedir. Kayıran ve kayrılan kişi arasında ortaya çıkan kayırmacılık davranışı neticesinde, yeterlilik ve liyakat gibi kavramlar önemsenmeyerek haksız ve ahlaki olmayan bir ilke ortaya konulmaktadır (Şahin, 2021:159).

Kayırmacılık kavramı ilk defa, 1828 yılında, Amerika Birleşik Devletleri'nde başkanlığa seçilen General Jackson'ın kamu sektörüne yapılan istihdamlardan faydalanmasıyla yönetim alanında dünya literatüründe konuşulmuştur Fakat burada sözü edilen kayırmacılık biçimi, kayırmacılığın çok katı ve doğal bir biçimde yerine getirildiğini ifade etmektedir (Yıldız, 2017:431). Çalışan bireylerin gereksiz yere ödüllendirilmesi, yükselme ve çalışanın görevlendirilmesinde şeffaf davranılmaması, belirli şartlar belirlenmeden görevlendirme yapılması, derece ve tecrübeleri aynı olan bireylerin farklı kişisel edinimler kazanması, verimliliğe bağlı ödüllendirme gibi bazı koşullarda belirli ölçütlerin olmaması durumları kayırmacılığa örnek olarak belirtilebilir (Sezenöz, 2021:5).

Ahlak dışı bir hareket olarak belirtilen kayırmacılık yalnızca Türkiye'de değil dünyanın değişik toplumlarında da görülmekte ve evrensel bir olgu şeklinde nitelendirilmektedir (Bulgan, 2017: 17). Kayırmacılık gelişmiş ülkelerde yasal tedbirlerden dolayı gerilemiş, fakat gelişmekte olan ülkelerde varlığını devam ettirmektedir (Dilek vd., 2019:3190). Özellikle geri kalmış ülkelerdeki bireyler resmi olmayan davranışlar göstermeye meyillidirler (Topbaş, 2021: 89). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerde bireysel memnuniyet ve seçimlere bakarak kadroların kalabalıklaştırılması kamu ve özel kurumlarda fazlaca ortaya çıkan bir kullanımdır. Eşitlik ilkelerine uyulmadan, bireylerin tecrübe ve üstünlük gibi niteliklerine bakmaksızın kadrolar doldurulmaktadır. Bu nedenle kurumların performans ve başarıları arzulanan seviyeye gelmemektedir (Kahveci, vd, 2019:168).

Kayırmacılık uygulamaları her iki tarafa da imkânlar sağladığı için, bu kişiler kayırmacılığı normal bir uygulama olarak kabul etmektedirler. Bu uygulamalar yönünden ülkemizi yorumlayacak olursak, Ziya Paşa'nın "Devlet-i Osman-ı Ali'de terfiye temeyyüz (yükselme) ilim, irfan ile olmaz; kuvvetli bir iltimas ile olur." sözü bizlere kayırmacılığın tarihsel kaynağını işaret etmektedir. Geçmişten günümüze

bakıldığında, her sektörde kayırmacılık oldukça fazla uygulanmıştır (Topbaş, 2021: 89). Kayırmacılık çalışma alanını düzenleyen en önemli öğelerdendir. Kayırmacılıkta tanıdıkların çıkar elde ettikleri ama çalışma ortamındaki diğer personellerin bedelini ödediği, kurumun ve daha sonra da herkesin zarara uğradığı bir durumdur. Kayırmacılık, dolaylı ve gizli tutulan bir yolsuzluk şeklidir (Türkel, 2018:223).

### 1.2. Kayırmacılık ile İlgili Yurt Dışında Yapılan Araştırmalar

Kayırmacılık sadece ülkemizde değil bütün dünyada geçerli olan kurumsal bir olgudur ve ahlaki bir sorun olarak konuşulacak bir konu durumuna gelmektedir. Chen (2008) tarafından yapılan araştırmada, kuruluşta ast ve üst ilişkilerinde kayırmacılığın nasıl geliştiği ele alınmıştır. Araştırma bulgularına göre, kayırmacılığın kuruluşta sürekli yayıldığı, kuruluştaki anksiyete ve kavganın ana sebebi olduğu görülmüştür. Bunun yanında kayırmacılığın kuruluşta adil olmayan bir durum ortaya çıkardığı, çalışan bireyler arasında ekip çalışmasını engellediği saptanmıştır.

Ponzo ve Scoppa (2010) gerçekleştirilen çalışmada, istihdam kararlarında kayırmacılık ele alınmıştır. Eğitim düzeyi yetersiz bireylerin kayırmacı uygulamalarını tercih etme konusunda daha meyilli olduğu, fazla mesai ücreti veren kuruluşlarda kayırmacılığın daha fazla olduğu ve kuruluşların istihdamlarda beceri ve eğitimi daha az dikkate aldığı saptanmıştır.

Arnavutluk'ta Demaj'ın (2012) yaptığı çalışmanın temel amacı, Arnavutluk'taki iş ortamında çalışanların, kayırmacılık algıları ve bunların örgütsel güven ve bağlılık üzerindeki etkilerinin analiz edilmesidir. Araştırmanın sonuçlarına göre, algılanan nepotizmin ile örgütsel bağlılık ve güven arasında yüksek düzeyde olumsuz bir ilişki, kronizmin ise orta düzeyde olumsuz bir ilişkisinin olduğu saptanmıştır.

Bir diğer araştırma ise, Chandler (2012) tarafından siyahi kadınların işyerinde kayırmacılık algılarını incelemek ve işyerinde kayırmacılık, iş doyumu ve iş odaklı öz yeterlilik arasında ne ölçüde bir ilişkinin bulunduğunu saptamak için gerçekleştirilmiştir. Sonuçlara bakıldığında, siyah kadınların, diğer haklarından mahrum bırakılmış grupların veya korunan sınıfların işyerinde kayırmacılık yaşadığı saptanmıştır. Ancak, kayırmacılık, iş doyumu ve iş odaklı öz yeterlilik arasında etkili bir ilişki saptanamamıştır.

Biswas ve Bhatnagar, (2013) örgütsel destek, kişi-organizasyon uyumu ve sonuç olarak örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında çalışan bağlılığının aracı rolünü değerlendirmek amacıyla altı Hintli kuruluştan ve 246 Hintli yöneticiden oluşan bir örneklemden alınan veriler kullanılarak araştırma yapılmıştır. Sonuç olarak, yüksek düzeyde çalışan bağlılığı, birey ve kuruluş arasında daha büyük bir güven ve sadık ilişkiyi yansıtır. Bu, çalışanın kuruluşuna karşı daha yüksek derecede bağlılık oluşturduğunu göstermektedir.

Nadeem vd., (2015) Pakistan'ın telekom sektörü kuruluşlarında, kayırmacılığının iş doyumu üzerindeki sonuçlarını gözlemlemeyi amaçladıkları çalışmalarını, Pakistan telekom sektörünün 99 çalışanıyla yapmışlar ve adam kayırmacılığın iş doyumu ile olumsuz ilişkisini ortaya koymuşlardır.

Culıbrk vd., (2018) yılında Sırbistan Ticaret Odası 125 kuruluştan 566 kişiyle yapılan araştırmada, Sırbistan ve Güneydoğu Avrupa'nın geçiş ekonomisinde iş özellikleri, örgütsel bağlılık, iş doyumu, işe katılım ve kurumsal politika ve usullerin arasında bulunan bağlantıyı belirlemeyi ve ölçmeyi amaçlamaktadır. Çalışmanın sonucuna göre, Sırbistan'da iş doyumu işin özelliklerinden etkilenmektedir, ancak gelişmiş ekonomilerde yapılan birçok araştırmanın aksine, örgütsel politika ve prosedürlerin çalışan memnuniyetini önemli ölçüde etkilemediği görülmüştür.

Jackson (2020), öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile işe devamsızlığı ve iş doyumu arasında herhangi bir ilişki olup olmadığını belirlemek amacıyla, Güneydoğu Birleşik Devletleri'nde bir okul bölgesindeki ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinden 38 kişiyle araştırmasını yapmıştır. Çalışmanın sonuçlarına göre, iş doyumu ve kayırmacılık arasında olumsuz bir ilişki vardır.

### 1.3. Kayırmacılık ile İlgili Yurt İçinde Yapılan Araştırmalar

Bu bölümde kayırmacılık konusunda ülkemizde yapılmış araştırmalar ele alınmıştır. Ülkemizde "kayırmacılık" kavramı ve kayırmacılığın türlerine yönelik çalışmaların 2005 yılından sonra başladığı, özellikle son yıllarda arttığı görülmektedir. Ünüvar (2006) yılında gerçekleştirdiği çalışmasında, işin niteliklerinin örgütsel bağlılık ve iş doyumu hakkındaki sonuçlarını ve örgütsel bağlılık ile iş doyumunun yurttaşlık tutumları hakkındaki sonuçlarını incelemiştir. 60 şirketin 300 çalışanıyla gerçekleştirilen çalışma, birtakım iş niteliklerinin iş doyumunu etkileyeceklerini, iş doyumunun örgütsel bağlılık ile olumlu yönde ilişkisi

olduğunu ve iş davranışlarının örgütsel vatandaşlık tutumlarını etkilediğini ortaya koymaktadır.

Aydoğan (2009) çalışmasını, Türk Millî Eğitim Bakanlığı'nda üst düzey yöneticilerin bazı kişileri kollayıp kollamadıklarını, faaliyetlerinde ve karar vermelerinde kayırmacılık davranışı sergileyip sergilemediklerini belirlemek amacıyla yapmıştır. Çalışmanın neticesinde, Millî Eğitim Bakanlığı'nda görev alan öğretmenlere, üst düzey yöneticilerin göreve getirilmesi, kaynak dağıtımı, faaliyetlerde bulunma, motivasyon, terfi, izin, gibi hususlarda kayırmacılık davranışı gösterdikleri ortaya çıkarılmıştır.

Ayrıca bu çalışmaların dışında, öğretmenlerin kayırmacılık algılarının düşük seviyede görüldüğü araştırmalar da vardır. Fakat bu durum kayırmacılığın olumsuz etkisinin dikkate alınmadığı manasına gelmemektedir. Meriç (2012) ilköğretim okullarında çalışan öğretmenlerin algılarına göre okul idaresinde kayırmacılık faaliyetlerini tespit etmeyi düşündüğü araştırmasında, okul idarecilerinin "bazen" kayırmacılık yaptığı sonucunun elde edilmesine karşın, okullarda çalışan öğretmen sayısının yükselmesinin kayırmacılığı fazlalaştırdığı tespit edilmiştir.

Erdem vd., (2013) aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisini araştırmayı amaçladıkları çalışmalarını, Kütahya'da dört otel işletmesinin 99 çalışanıyla yapmışlar ve nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki tespit etmişlerdir.

Yaramış vd., (2014), Ankara Üniversitesi'nde çeşitli birimlerde görev yapan 359 idari personelle gerçekleştirdiği araştırmasında, iş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Okçu ve Uçar (2016), okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında ilişki olup olmadığını öğretmen algılarına göre tespit etmek amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, çalışmanın evrenini 2014 ve 2015 eğitim öğretim yılında Siirt il merkezindeki okullarda (27'si ilkokul, 25'i ortaokul) çalışan 1219 öğretmen meydana getirmektedir. Çalışmada, ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin okulu yönetenlerin kayırmacılık davranışlarına yönelik algılarının az olduğu saptanmıştır. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına dayanarak, okulu yönetenlerin kayırmacılık davranışları ile örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki saptanmıştır.

Şapçılar (2017), tarafından gerçekleştirilen çalışmada, kayırmacılık ile örgütsel bağlılık, iş doyumu ve işi bırakma isteği arasındaki bağlantı hakkındaki sonuç analiz edilmiştir. Antalya ve Konya ilinde bulunan beş yıldızlı otellerde 416 çalışan, araştırmanın evrenini meydana getirmektedir. Sonuç olarak, kayırmacılık ile örgütsel bağlılık, iş doyumu ile işi bırakma isteği arasında istatistiksel yönden anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Erarslan vd., (2018) tarafından yapılan araştırmada, örgütsel sinizm ve iş doyumu kavramlarının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini araştırılmaktadır. Araştırma Türkiye'de İstanbul'da çalışan 140 banka çalışanlarıyla yapılmıştır. İş doyumu ile örgütsel bağlılık arasında olumlu bir ilişki olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Yavuz vd., (2020) tarafından yapılan 'Sağlık çalışanlarında nepotizm algısı ve iş doyumu' konulu çalışma, Türkiye'de sağlık sektöründeki çalışanlardan 316 kişiyle yapılmıştır. Araştırma sonuçlarına göre, sağlık çalışanları meslektaşlarından ve mesleklerinden memnunlar ancak ciddi anlamda adam kayırmacılığından şikâyet etmektedirler. Nepotizmdeki artış, iş doyumunda ciddi şekilde düşüşe sebep olmaktadır.

### 1.4. Kayırmacılık Türleri

Kayırmacılık, kişilerce toplumsal vicdana uygun olmayan ve olumsuz bir iş olarak yorumlanmaktadır. Birtakım kişiler tarafından kayırmacılık yapılması normal bir hak olarak değerlendirilmekte ve bu durumda kayırmacılık 'referans' ismiyle karşımıza çıkmaktadır. Hatta kimi toplumlarda yakınlarına karşı ayrımcılık göstermek bir fazilet olarak düşünülmektedir (Şapçılar, 2017:6). Literatüre göre kayırmacılığın değişik türleri vardır (Meydan, vd. 2015:2).

#### 1.4.1. Tribalizm (Aşiretçilik)

Aşiretçilik (tribalizm), gerçekte modern-öncesi "modası geçmiş" koruma şeklinde tanımı yapılan, patronaj ya da korumacılığa benzeyen bir sosyal iletişim biçimidir. Akrabalık bağı, ulusal, kültürel-hiyerarşik, etnik-dinsel, siyasi bağı içeren, karmaşık bir imtiyazlı topluluk ortaya çıkaran, bir iletişim organizasyonu ve kayırmacılık desteğidir. Tribalizm, Türkiye gibi ataerkil, toplum bilimci, hiyerarşik, sosyal ve siyasi ilişkilerin sık görüldüğü sosyal toplumlarda çok etkili bir iletişim yöntemidir. Özellikle genel ve lokal seçim zamanlarında kimi yerlerde aşiretçiliğin Türkiye siyasetine etkileri belli bir biçimde görülmektedir (Özel, 2021:81).

### 1.4.2. Akraba kayırmacılığı (Nepotizm)

Nepotizm, kişilerin başarı, eğitim ve kabiliyeti gibi özelliklerinin dikkate alınmayıp, kan bağı olması nedeniyle istihdam edilmesidir. Nepotizm tarihinde; Platon'un, yeğeni Speusippos'u maddi sıkıntılar yaşadığını ileri sürerek, kendisinden sonra yer alacak akademinin yöneticisi seçtiği bilgisi bulunmaktadır. Gibson'un 1987 senesinde verdiği bilgiye göre, 18. yüzyılda görev yapan Winchester piskoposu Benjamen Hoadly sırasıyla Bangor, Hereford, Salisbury'de görev yaptığı yerlerdeki katedral ve kiliselere oğlu John'u atamıştır. Rönesans döneminde papalar yeğenlerini daha üst mevkide istihdam ederken özelliklerini göz ardı etmiş ve bu durum, o dönemde yaşayan diğer bireyler için zarar verici olmuştur (Orhan ve Ergeç, 2021: 17-18). Ammour ve Baruh (1999:15-22) araştırmasında, 1911 – 1934 yılları arasında Osmanlı Bankası'nda çalışan kadınların dönemin güçlü insanların kızları olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Nepotizm sözcüğü, genelde Türkçede ‘’kayırmacılık’ ’kavramıyla aynı manada kullanılsa da aslında bu iki kavram aynı manayı taşımamakta, kayırmacılık sözcüğünün nepotizmi de içine alarak daha geniş anlam taşıdığı söylenebilir. Nepotizm gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde çok fazla görülmektedir. Kurumların faaliyetlerine devam edebilmesi için kapıdaki güvenlik görevlisinden en üst kademedeki yöneticiye kadar çalışanların, görev yaptıkları kuruma yönelik duydukları güven hissi, kendilerini kurumun değerli bir parçası olarak görmeleri ve bu nedenle de çalıştığı örgütü benimsemeleri şarttır (Turan, 2020: 22-23).

Rönesans Dönemi'nde bazı papaların yakınlarını üst düzey konumlara yerleştirme meyilleri "Nepotizm" sözcüğünün genelde negatif düşünülmesinin ana sebebidir. Bu dönemde yapılan kayırmacılık davranışları kilisenin verimliliğini ve yakın olunmayan üyelerinin psikolojilerini olumsuz yönde etkilemiştir (Düz, 2012:3).

Eğer bir işletmede kayırmacılık varsa, kayrılan kişi için işler çok iyi ve yolunda giderken diğer çalışanlar kendilerini kurum içerisinde ikinci sınıf çalışan olarak görmeye başlamışlarsa ve bu durumu önlemek için yönetim tarafından gereken önlem alınmıyorsa tehlikeli bir durum söz konusudur. Bu durumda kayrılmayan çalışanlar kendilerini değersiz hissetmeye başlayacak, kendilerini önemseyen başka kurumlara iş arayışına yöneleceklerdir (Dökümbilek, 2010: 46-47).

Nepotizm "yakınlarını koruyup kollama" ve "yakınlarına ayrıcalık tanıma" anlamlarında kullanılmaktadır. Kişilerin vasıflarını dikkate alarak kurumda yetkilendirilmeleri yeterlilik prensibiyle açıklanır. Kurumda yetkilendirmede yapılan bu ayrımcılık "yeterlilik" prensibine aykırı bir durumdur. Kurumu yönetenler, mesleklerini kötüye kullanarak, diğer kişilerin kazançlarını dikkate almadan kurumda yasalara uymayacak şekilde işe yerleştirmeler yapmakta, yeterlilik unsurunu önemsememekte ve menfaatleri doğrultusunda davranmaktadırlar (Erkekli, 2020: 19).

Nepotizm, çalışanların başarısını olumsuz yönde etkileyerek, kuruma olan güvenini azaltır. Nepotizm uygulanan kurumlarda, kurumu yönetenlere uzak ve yakın kişiler biçiminde iki uç oluşur, güvenilmeyen bir çalışma alanı ortaya çıkar ve kurum çalışanlarının başarısı olumsuz yönde etkilenir. Nepotizmin uygulandığı kurumda koordinasyon ve sağlıklı bir iletişimden bahsedilemez. Buna bağlı olarak çalışanların verimliliğinde azalma, devamsızlıkta artma, motive olamama, görevi bırakma ve kavgalar ortaya çıkacaktır (Erdem, vd, 2013:176).

### 1.4.3. Eş-dost kayırmacılığı (Kronizm)

Kronizm kavramı kayırmacılık anlamında ilk defa 1952 yılında, Amerikan Başkanları Roosevelt ve Truman'ın yönetimleri zamanında, yakınlarını üst düzey görevlere haksız olarak getirmelerinin ileri sürülmesiyle fark edilmiştir. Daha sonra bir gazetecinin bu olayı New York Times'ta araştırmasıyla bu terim siyasi bir kavram olarak analiz edilmiştir (Gültekin, 2021:3).

Gerek günümüzde gerekse geçmişte hak ve adalet kavramları toplumsal uyumun elde edilmesi için önemli iki kavram olarak görülmüştür. Hak ve adalet kavramlarının kusursuz uygulanması için toplumlar çaba göstermişlerdir. Hak ve adalet kavramlarının ihlal edilmesi birçok problemi ortaya çıkarmaktadır (Karcıoğlu ve Serçemeli, 2019:124).

Kronizmle ilgili yapılan araştırmalarda birçok farklı tanımlar yapılmıştır. Chandler'a (2012: 1) göre kronizm, arkadaşlara imtiyazlı davranmaktır. Khatri ve Tsang (2003: 289) kronizmi, üstlerin bir kadın veya erkek asta, iletişimlerinden ve sadakatinden kaynaklı gösterdiği kayırmacılık biçiminde ifade etmektedirler.

Kültürel nesneler her toplumda değişkenlik belirtir. Bu değişkenlikler, kişilerin tavır ve davranışlarında farklılığa neden olmaktadır. Kültürel değişiklikler

sebebiyle, bir toplumda kronizm şeklinde algılanan bir davranış diğer toplumda normal şekilde algılanabilir. Toplumlarda kavramalar zaman geçtikçe farklılık gösterebilir. Ayrıca önceleri kronizm şeklinde belirtilen bir davranış, şu anda kronizm şeklinde yorumlanmayabilir (Budak, 2019:435).

Literatürde kronizmin memnuniyet ve isteklendirmede azalmaya, sadakat hissinin düşmesine sebep olduğu belirtilmektedir. Genelde negatif neticelerle sonuçlanan kronizm, insan varlığının mevcudiyetini, ilerlemesini ve incelenmesini engelleyen bir durumdur. Ayrıca kimi bireylerin üst düzey kariyerlere ulaşmak için yeteneklerini ilerletmelerine gerek duyulmadan kronizm ile bu konumlara yerleştirilir. Bunun sonucunda, işlerin ve konumların yakın iletişimde bulunulan kişilere verilmesi, diğer kişilerin verimli davranışlar göstermesine engel olarak, zihinsel yeteneklerini ve potansiyellerini yitirmelerine sebebiyet verir. Özellikle kronizm tarafında olan kişiler olumlu sonuçlar elde ederken, diğer kişiler olumsuz sonuçlarla karşılaşmaktadır. Bu durum diğer kişilerde huzursuzluğa neden olmakta ve çalışan kişilere, kurumda hakkaniyetin olmadığı bir kurumda çalıştıklarını düşündürmektedir (Turhan ve Erol, 2020: 875).

### 1.4.4. Hemşehrilik

Hemşehrilik, benzer coğrafî alanda bulunma üzerine kurulan sosyal bağı ifade eder. Bu tür sosyal bağ gerçek ya da kurgusal olarak ortaya çıkabilir. Hemşehrilik gerçek ortaya çıktığında, aynı köy, kasaba, şehir, il ya da bölgede yerleşmiş, bu yerleri kendilerine yurt/memleket yapmış kişileri belirtir. Kurgusal olduğunda hemşehrilik bağlantısı, coğrafî olarak orayla ya da orada yerleşmiş kişi veya kişilerle bağlantı kurmakla ortaya çıkar (Kurtoğlu, 2012:150).

### 1.4.5. Siyasi kayırmacılık (Partizanlık)

Partizan kelimesinin kökeni Fransızca olup "partici" anlamına gelmektedir. Karaca (2021:32) 'Algılanan nepotizm, kronizm ve partizanlığın örgütsel intikam üzerine etkisi' çalışmasında, partizanlığı, 'siyasi partilerin, devleti yönetme yetkisini elde ettiklerinde, kendilerine oy veren, oy toplayan ve kendilerine üye olan kişilere imtiyazlar tanıyarak birtakım menfaatler sağlanması' olarak tanımlamışlardır. Partizanlık bilhassa gelişmekte olan ülkelerde görülmekte ve bu durum kamuya yapılacak istihdamlarda siyasi etkenlerin etkinliğini ortaya çıkarmaktadır. Bu tablo,

genelde yetersiz ya da yeteneksiz kişilerin kamu kuruluşlarında görev yapmalarına neden olmaktadır (Karaca, 2021:32).

Partizanlık birçok ülkede görülmekle birlikte ülkemizde de oldukça yaygındır. Türk siyasi hayatında siyasi partilerin kurulmasıyla partizanlık başlamış ve Cumhuriyetin bütün döneminde önemi devam etmiştir. Siyasi partizanlığın en çok eleştirildiği ve bahsedildiği yıllar 1945-1960 yıllarıdır. 1950 seçimlerinden sonra oldukça fazla karşımıza çıkan siyasi partizanlık 1954'ten sonra en yüksek seviyeye gelmiştir (Safi ve Kurşuncu, 2021: 52).

### 1.4.6. Patronaj

Patronaj kelimesinin kökeni Latincedir. Bu Latince sözcüğünün kökeni, "patron"; bu kelimenin kökeni de "pater" şöyle ki bize Farsçadan gelmiş olan peder demek 'baba' sözcüğüyle ilişki durumundadır. Sosyal bilimlerde ise 'adamı olmak' kelimesinin karşılığıdır (Dilek, 2010:2).

Literatürde kayırmacılıkla alakalı karşımıza çıkan yanlış durumlardan biri de siyasi kayırmacılık ile patronajın aynı manada söylenmesidir. Patronaj ile siyasi kayırmacılığı aynı manada kullanmak doğru değildir. Çünkü patronaj bir tür siyasi kayırmacılıktır (Şahin,2021:164). Literatür analizi neticesinde, patronaj kendilerine oy veren kişi ya da topluluklara, birçok açıdan imtiyaz sağlayıcı, fark yaratıcı takviye düzenidir (Çınar, 2016:726).

### 1.4.7. Klientalizm

Klientalizmin kökeni, eski Roma döneminden kalma Client (sığıntı, yaklaşmak) fikrine dayanmaktadır. Birilerinin aracılığıyla bir yerlere ulaşabilme manasında kullanılmaktadır. Client İngilizcede müşteri manasındadır (Yazıcı ve Can, 2020:237**).**

1970'lerde başlayan, antropolog ve sosyologların kırsal alandaki toplumsal ilişkilerin hiyerarşisi amacıyla uyguladıkları bir kavram olarak klientalizm zaman geçtikçe siyasi bilimdeki patron-müşteri modeli şeklinde siyasi düzen içinde de yer almıştır (Çuhadar, 2017:684).

Klientalizm günlük yaşantıda ve yönetimde sık karşılaştığımız bir kavramdır. Haksızlık ve eşitsizliği akla getirmekte ve bütün iş sektörlerinde karşımıza çıkabilmektedir. Klientalizm, politik kurumların, kendisini destekleyen vatandaşlara

kimi zaman ödül vererek onları kendilerine bağlamayı hedeflerken, kendilerini desteklemeyen vatandaşlarla ilgilenmeyerek ve gözlerini korkutma gibi süreçlerinde yer aldığı bir algı şeklinde yorumlanabilmektedir (Meydan vd,. 2015:7).

### 1.4.8. Cinsel kayırmacılık

Yalnızca cinsiyetleri nedeniyle bireye ayrıcalıklı davranmaya cinsel kayırmacılık denilmektedir. Kurumda yetkililerin, bireylerin beceri ve performanslarını dikkate almadan, onlara menfaat sağlayacak biçimde ayrıcalık tanıması da cinsel kayırmacılığın bir diğer tanımıdır. Cinsiyet kayırmacılığında, liyakat önemsenmeyerek ayrıcalık tanınan bireyin çıkar elde etmesinde geçerli olmaktadır. Sonuçta çalışan bireylerde çeşitli problemlere neden olmaktadır. Özellikle özel kuruluşlarda evli ve çocuğu olan kadınların değerini yitirmesi çok sık gördüğümüz davranıştır. Böyle davranışlar sonucunda kalitesiz işler ortaya çıkmaktadır (Topbaş, 2021: 87-88-89).

### 1.4.9. Hizmet kayırmacılığı

Kamu gücünün, kişisel amaçlar için kullanılmasının bir başka biçimi olarak düşünülen hizmet kayırmacılığı, kamu görevlisinin tanıdıkları kişilere yasalara uygun olmayacak ve adaletsiz biçimde ayrıcalık tanıması hizmet kayırmacılığı şeklinde tanımlanabilir. Seçimle iktidar olan partiler, yüksek sayıda oy aldıkları yerleşim bölgelerine oldukça yüksek miktarda yatırımlar yapmaya meyillidirler. Bu siyasi durumun ismi hizmet kayırmacılığıdır ve bu aleni bir iltimastır (Özkanan ve Erdem, 2015:12).

Bir başka tanımlamaya göre hizmet kayırmacılığı, devlete ait kaynakların paylaştırılmasında toplumun gereksinimlerinin göz önüne alınmaması ve siyasi gücün gereken hizmetleri kendine oy veren bölgeye taşımasıdır (Çamur ve Aydın, 2021:1145).

### 1.4.10. Favoritizm (Favorizm) Eş-dost kayırmacılığı

Khatri ve diğerleri (2008: 7)'ne göre sübjektif ya da peşin hükme dayanan bireysel seçimler diye tanımladığımız favorizm, kronizmle karşılaştırıldığında daha sınırlı içeriklidir ve kronizmdeki gibi toplumsal ilişkiler veya toplumsal süreklilik ihtiyacı yoktur. Barut (2015: 242)'a göre favorizm, sağlanan makam veya mevkinin, bir kişinin, grubun veya tanıdıkların menfaatleri yönünde uygulanarak kayırmacılığın gerçekleştirilmesidir. Diğer bir tanımlamaya göre ise favorizm işe yerleştirme,

görevde yükselme, verimliliğin analizi ve ücretlendirmeye varıncaya kadar çoğu alanda ve durumda karşımıza çıkan, bazı kimseleri diğerlerinden baskın tutan bir terimdir. Favorizm kavramı literatürde kimi araştırmacılar tarafından eş-dost kayırmacılığı biçiminde ele alınırken, kimi çalışmalarda da favorizm, kronizm ve siyasi kayırmacılık biçiminde ele alınmıştır (Savaş, 2018: 13). Brandts ve Sola (2010), Universitat Autònoma'den 429 katılımcı üzerinde yaptığı çalışmada, Barselona yöneticilerinin işe alma kararlarında, şahsen tanıdıkları kişileri tercih ettiklerini ortaya çıkarmışlardır (Demaj, 2012:11).

### 1.5. Kayırmacılık Olgusunun Alt Boyutları

Kayırmacılık; Ford ve Mc Laughin tarafından 1985 yılında şekillendirilen, Abdala, Maghrabi ve Raggad aracılığıyla 1998'de revize edilen ve daha sonra Asunakutlu ve Avcı tarafından 2010 yılında gerçekleştirilen bir araştırmada ele alınan ölçeğe göre "İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık, İşlem Kayırmacılığı ve Terfi Sürecinde Kayırmacılık" olarak üç kapsamda incelenmiştir (Yazıcı ve Can, 2020:220).

#### 1.5.1. İşe alma ve yerleştirmede kayırmacılık

İşe alım, bir kurumda çalışacak kişileri tespit etme, onları işe almak amacıyla seçme ve değerlendirme sürecidir. İşe alım ve seçim süreçlerinin birçoğu sübjektif kararlar içerir. İşe alma ve yerleştirmede kayırmacılığın kullanılmasının sebeplerinden en önemli olanı, işe alma ve yerleştirme durumlarının çok zaman alması ve çok maliyetli olmasıdır. Kayırmacılığın kullanılmasıyla işe alma ve yerleştirme durumundaki adımlar önemsenmemektedir. Bundan dolayı kayırmacılığın en fazla kullanıldığı insan kaynakları uygulaması, işe alma ve yerleştirmedir. Kayırmacılığı işe alma ve yerleştirmeyle ilişkilendirmek bir diğer durumu da ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, kayırmacılığın bir iş arama kanalı olması ile ilgilidir. İş arama kanalı, kurum aracılığıyla doldurulması gerekli işe ait basit ve çabuk bir biçimde işe alma ve yerleştirme uygulamasının bir yöntemini belirtmektedir. İŞKUR aracılığıyla 2017 yılında yapılan İşgücü Piyasası Araştırma Raporuna göre, kurumların %58,1'i işe alınacak ve yerleştirilecek olan kişiyi ararken akraba-eş dost arama yoluna gitmektedir. İş arayanların ise %90,5'i iş ararken bu yola gitmektedir (Baştürk, 2018:121).

### 1.5.2. İşlem kayırmacılığı

İşlem kayırmacılığı çok yaygın olan bir anlatımla, aynı iş ortamında çalışan bireylerin, bir bölümünün diğer kişilerden verimi yüksek iş alanlarında çalıştırılmasıdır (Çalık, 2016:14). Meriç'e (2012) göre kayrılan kişi yeterince etkin olamadığında, diğer kişilerin iş kapasitesi fazlalaşır. Çetinkaya ve Tanış (2017) çalışmalarında, çalışan kişilerin beceri ve kabiliyetlerine göre seçilmeden işe başlatılmasının, örgütsel adalet için çok önemli bir konu olduğunu ifade etmişlerdir. Çalık (2016:15) araştırmasında, aynı iş alanında aynı koşullarda görevlendirilmeyen çalışanların kuruma karşı inançlarının kaybolabileceğini, bu durumun da verimi olumsuz etkileyeceğini belirtmiştir (Yazıcı ve Can, 2020:220).

### 1.5.3. Terfi sürecinde kayırmacılık

Terfi, daha üst bir makama yerleştirilen kişilerin, ücretlerinde ve sorumluluklarında yükselme olmasıdır. Kurumda görev yükselmesi gerçekleştirilirken kişilerin; başarı durumu, kuruma faydası, bilgisi, liderlik özelliği ya da uzun müddet kurumda çalışma isteğinin dikkate alınmayıp, yönetimle akrabalık, eş-dost, siyasi ilişkisinin dikkate alınması ve pozisyonlarında farklılık olması terfi kayırmacılığı şeklinde belirtilmektedir (Karaca, 2021: 44-45).

Terfi; özellikle fedakârlıkla çalışan, amaçlarını elde etmiş ve iş arkadaşlarına göre performansı yüksek, önderlik niteliği yeterli görünen, yetkilendirilebilecek, görünürde işi bırakacağı düşünülmeyen görevlilere verilen bir kazançtır. Görevde yükselme durumu, kayırmacılığın diğer kapsamlarına göre daha ince bir durumdur (Çalık ve Naktiyok, 2018:345).

## 1.6. Kayırmacılığın Etkileri

Kayırmacılığın sık görülmesi bir ülkenin ekonomik, sosyal ve politik düzenini etkilemektedir. Yapılan son çalışmalar, çok sık uygulanan kayırmacılığın, bir ülkede ekonomik gelişmeyi, ilerlemeyi ve çalışılan ortamı olumsuz şekilde etkilediğini ortaya çıkarmıştır. Bunun sebebi, kayırmacılığın devlet-iş bağlantısında verimsizlik ve haksızlığa neden olmasıdır (Çağatay, 2020: 15).

### 1.6.1. Ekonomik etkiler

Kayırmacılık; ülkenin ilerleme ve ekonomik olarak gelişmesini olumsuz yönde etkilemekte, milli güvenliğe zarar vermekte, kamu ve özel kurumda

başarısızlığa sebebiyet vermekte, gelirdeki dağılımı engellemektedir (Dilek vd., 2019:3205).

### 1.6.2. Sosyal Etkiler

Bir kurumda, kayırmacılığın olduğu inancı kurum çalışanlarını olumsuz yönde etkileyebilir. Çalışan kişilerin başarılarında düşme gözlenir, örgütsel bağlılıkları azalır, ruhsal sağlığı bozulabilir ve iş doyumunda azalma meydana getirebilir. Kayırmacılığın toplumda çok sık uygulanması genç kuşaklara zarar verebilir. Genç kuşaklarda özgüvende azalma, kendini hor görmek ve kendini beceriksiz görme gibi ruhsal sıkıntılar ortaya çıkabilir. Bu durumda sürekli kayırmacılık ile büyütülen gençler, ebeveynlerinden uzaklaşınca kendi başlarının çaresine bakamamakta, kendilerini devamlı birilerine bağlı hissetmektedirler (Kara, 2019: 21).

Kamu ve özel sektörlerde kayırmacılığın çalışanda istenmeyen neticelerin varlığına yönelik çalışma bulguları mevcuttur. Büte'nin (2011) kamu bankalarına ait çalışma sonucuna göre, Türk kamu bankalarında kayırmacılık davranışları çalışanlarda iş gerginliğini artırırken; iş doyumu, güven duygusu, örgütsel bağlılık ve güdülenmeyi azaltmaktadır (Çelik ve Erdem, 2012: 28).

Ayrıca birtakım kişilerin görevde yükselmek için yeteneklerini yükseltmeleri gerekmemektedir. Çünkü bu kişiler kayırmacılıkla yükselirler. Bu durum kayrılmayan kişilerin verimliliğini düşürerek, zihinsel yeteneklerini ve kabiliyetlerini yitirmelerine sebep olmaktadır (Turhan ve Erol, 2020: 875). Ayrıca kayırmacılık yapılmayan kişilerde, kaynakların eşit dağıtılmadığı düşüncesine bağlı olarak az iş yapma, işe devam etmeme, işten ayrılma, grev yapma ve üstelik hırsızlık ortaya çıkabilir (Özkanan ve Erdem, 2015: 13).

Kayırmacılığın sıkça uygulandığı kurumlarda, insan kaynakları departmanının özgür biçimde görevini yapması zor hale gelmektedir. Bundan dolayı, bu şartlarda bireylerin becerilerine bakarak işe yerleştirilmesi ve uygun durumlara göre terfi etmeleri mümkün değildir. Kayırmacılık uygulamasından sonra adalete ters düşecek bir biçimde terfi eden bir bireyin emri altında çalışan kişinin iş performansı düşer. İşe yapılan fayda ve alınan ücret arasında bir adaletsizlik ortaya çıkması, çalışanları taraf tutulan bir iş yerinde çalıştıkları düşüncesine yöneltmektedir. (Ak ve Sezer, 2018:750-751).

Kayırmacılık ile alakalı olan kişi veya gruplar arasında samimi bir birliktelik meydana gelmekte ve birbirlerini korumaktadırlar. Bu kişi ya da gruplar kendilerine rakip kişilerle sürekli birbirlerini kötüleme, eksik bulma arayışına girme, baskı uygulama, gözdağı verme gibi zararlı davranışlar gösterebilirler ve doğru olmayan rekabet şartları meydana getirebilmektedirler. Bu ilişkiler nedeniyle halkın siyasetçilere, kamu çalışanlarına ve devlete karşı güvenleri azalır (Kara, 2019: 21). Ayrıca Öztürk ve Dizili (2019), kayırmacı davranışların çalışanların güdülenmesini olumsuz yönde etkileyerek, çalışanlarda ilgi azalması, beceri ve inançlarda azalma, topluma uyum sağlamada sıkıntılar, kurumda işe yaramadığını düşünme, takım çalışmasının zarar görmesi, kurum kültüründe bozulmalar meydana gelebileceğini ifade etmişlerdir.

### 1.6.3. Siyasi etkiler

Kayırmacı uygulamalarda önemli unsurlardan bir diğeri de politik faktörlerdir. Politika, toplumla iç içe bir konuma sahiptir. Çünkü siyasetçiler seçimi kazanabilmek için toplumun büyük bir kısmının oyuna ihtiyaç duymaktadır. Bu nedenle onları ikna etmek zorunda kalmaktadırlar. Bu ikna çabaları toplumun çıkarlarına hitap etmekle mümkün olmaktadır. Bu durumda işe almada ve terfi ettirmede kendilerine yakın gördükleri eş-dost, tanıdık ve akrabalara ayrıcalık tanımaktadırlar. Çünkü kamu ya da özel sektörde işe yerleştirme ve yükseltmelerde yeterli ölçüde nesnel kriterler mevcut değildir (Saraç, 2020: 29).

Kamu kurumuna bakacak olursak, tecrübeli idarecilerin işe yerleştirilmesinde kronizm, nepotizm ve patronaj gibi kayırmacı davranışlarla karşılaşılmaktadır. Özel kurumda ise idareci pozisyonda işe yerleştirmelerde kayırmacılıkla sıkça karşılaşılmaktadır. Alt ve orta pozisyonda çalışanlar ise kimi kurumlarda politik düşüncelerini dile getirememektedirler. Çünkü politik düşüncelerini dile getirirlerse, hele ki kurumun sahibiyle karşıt bir politik düşünceye sahiplerse bunun karşılığında ceza uygulaması, görevde yükselmenin yapılmaması, baskı uygulaması ve hatta işten çıkartılma davranışlarıyla karşılaşacaklarının farkındadırlar (Saraç, 2020: 29). Ayrıca üst düzey yönetim kadrolarının sürekli değiştirilmesi, sürekliliği, kararlılığı ve tutarlı olma durumunu engellemektedir (Kara, 2019: 21).

# BÖLÜM 2: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

## 2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık, bir kurumda çalışan kişilerin güven ve görev duygusu içinde, kurumla bütünleşmeleridir. Reyes; (2001:329) örgütsel bağlılığı, bireylerin duygu ve siyasi açıdan kuruma kendini adaması olarak tanımlamıştır (Karahan ve Yılmaz, 2014:128-129).

O'Reilly (1989) örgütsel bağlılığı, çalışanların kurumun itibarına inanması, kuruma olan güveni, kurumla bütünleşmeleri şeklinde belirtirken, Steers ise (1977) de örgütsel bağlılığı bütünleşmek şeklinde tanımlamıştır. (Luthans, 1995), ' kurum ve çalışanların hedeflerinin uyumu' olarak ifade etmiştir. (Mowday, Porter, Steers, 1982) ise, 'çalışanların kurumuyla bütünleşmesi ve kurumdaki üyeliğini devam ettirmesi' şeklinde tanımlamışlardır (Öztürk, vd., 2019:25-26).

Saptanmış hedeflere ulaşmamızı sağlayan sosyal birim veya insan topluluklarına örgüt denir. Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması, çalışanların örgütsel bağlılıklarına bağlıdır. Örgütsel bağlılıkta kişinin örgütün menfaatini kendi menfaatinden daha baskın tutması söz konusudur. Örgütsel bağlılık 1960'lı yıllardan sonra işyerlerinde daha çok kullanılmaya başlandı. Becker 1960'lı yıllarda örgütsel bağlılık düzeyinin tespit edilmesinde sadakat kavramını kullanmış, Etzioni 1961 yılında örgütsel bağlılığın sınıflandırılması ve boyutlarını ele almıştır. Reichers (1985) ve Becker (1960) ise bağlılığın çok yönlülüğünü ortaya koymuşlardır (Çalışal, 2021:25).

Örgütsel bağlılık; çalışan kişilerin kuruma katılmasını, kurumun hedef ve değerleriyle uyum sağlamasını ve kurumda verimliliğin yükselmesini sağlar. Böylece çalışanların kuruma olan ilgileri artmakta ve kurumdaki hedeflere hızlı ve etkili olarak erişilebilmektedir (Çoban, 2011: 24). Çalışanların kurumla ilgili davranışlarını gösteren örgütsel bağlılık, çalışanın işe gelmeme, mesaiye geç kalma, işi terk etmek, işi yavaşlatmak, iş başarısında azalma göstermek şeklindeki olumsuz davranışlarını en aza indirirken, kurumsal başarıyı yükselttiği söylenmektedir (Bülbül, 2007: 1).

Örgütsel bağlılığı artmış olan çalışanlar, kendileri istediği için veya menfaatleri yönünde kurumda çalışmayı sürdürmekte ve kurumun değerlerini kendi değerleri ile bütünleştirebilmektedirler (Bozoğlu, 2011: 49). Örgütsel bağlılığı fazla çalışanlara sahip olmanın, kurumlara sağladığı yararları belirten kanıtlar oldukça

fazladır (Meyer ve Maltin, 2010: 323). Örgütsel bağlılık, örgütte çalışan kişilerin iş doyumunu yükseltir (Dağlı vd., 2018:1766).

Çalışanların kurumuyla ilgili olumlu davranışları, çalışanları kurumuyla bütün hale getirirken; kurumuyla ilgili olumsuz davranışları, çalışanları kurumundan ayırabilmektedir. Bundan dolayı örgütsel bağlılık, kurumun ruh sağlığının saptanmasında önemli bir etkendir (Usta, 2013: 91).

## 2.2. Örgütsel Bağlılığın Boyutları

Bağlılıkla ilgili birçok modelden bahsedilse de en çok kullanılan Meyer ve Allen'in örgütsel bağlılık modelidir (Çoban, 2021: 46). Allen ile Meyer 1984 yılında örgütsel bağlılığı duygusal ve devam bağlılığı şeklinde ikiye ayırmış; 1990 yılında örgütte kalma mecburiyeti şeklinde tanımladıkları normatif bağlılığı da literatüre eklemişlerdir (Öztürk ve Şeremet, 2021:1812). Buna göre, örgütsel bağlılık, "duygusal, devam ve normatif bağlılıktan meydana gelmektedir. Meyer ve Allen bu üç bağlılıktan en kuvvetlisinin duygusal bağlılık, ikinci sırada da normatif bağlılık olduğunu ifade etmişlerdir (Çoban, 2021: 46).

### 2.2.1. Duygusal bağlılık

Duygusal bağlılık, kişinin örgütle bütünleşmesi, örgütle ilgilenmesi ve örgüte üye olmaktan memnunluk duymasıdır (Allen ve Meyer, 1990). Bir diğer tanıma göre duygusal bağlılık, kurumun amaç ve hedeflerine sahip çıkma, kurum için çabalama, kurumla bütün olmak konusunda duyulan istekliliktir. Bu bağlılık türünde birey kendini kurumun bir parçası olarak görmektedir. Kuruma karşı güçlü duygusal bağlılığı olan kişiler ihtiyaçtan değil, gerçekten kendileri istediği için kurumda kalmaktadırlar (Çalışal, 2021:26).

Bir başka görüşe göre, çalışanın kurumla kenetlenmesi biçiminde ele alınan duygusal bağlılıkta, çalışan kişilerin amaçlarıyla kurumun amaçları benzediği için, çalışanlar kurumda kalırlar (Karahan ve Yılmaz, 2014:128-129).

### 2.2.2. Normatif bağlılık

Normatif bağlılık, çalışanların kuruma olan sorumlulukları anlamına gelmektedir. Bu bağlılıkta çalışan, kuruma karşı kendisini minnettar hissetmekte ve bu nedenle kurumda çalışmaya devam etmeyi seçmektedir. Normatif bağlılığa ılımlı örgütsel bağlılık ismi de verilmektedir. Normatif bağlılıkta çalışanlar, kurumun

hedef, amaç, strateji, temel ilke ve kurallara sahip çıkarlar fakat kendi hedef ve amaçları şeklinde düşünmezler (Öztürk ve Gök, 2019:139-140).

Sorucuoğlu ve Öztürk (2021) ise normatif bağlılığı, değişik sebeplere bağlı olarak çalışanların kurumda çalışmaya devam etmeleri ve buna bağlı zorunlu bir bağlılık ortaya çıkarmaları şeklinde tanımlamışlardır. Normatif bağlılıkta, çalışanlar kurumdan ayrıldıkları takdirde kazandıklarının elinden gidecekleri inancına sahiptirler ve alternatifleri az olduğu için mecburiyetten çalışmaya devam etmektedirler.

### 2.2.3. Devam bağlılığı

Bu bağlılıkta çalışan, çalışma zorunluluğu sebebiyle kurumuna bağlanmaktadır. Fakat bu kişi kazancının daha olacağı bir başka iş bulursa örgütten ayrılabilir (Kesen, 2015). Örgüte bağlılığının sebebi güvenirlilik değildir. Maaşın ve ödüllerin fazlalığı, kıdem ve ilişkiler devam bağlılığının artmasına neden olmaktadır (Kılıçer, 2018). Eğer çalıştığı kurumdan ayrılırsa ortaya çıkabilecek sorunları düşündüğü için örgüte bağlıdır. Çalışan kişi işten ayrılırsa ekonomik ve sosyal açıdan zarar görecektir. Bu durumdan dolayı işten çıkmaya cesaret edememektedir (Kesen, 2015:57).

## 2.3. Örgütsel Bağlılık Teorileri

### 2.3.1. Penley ve Gould sınıflaması

Penley ve Gould'un sınıflaması, ahlaka uygun bağlılık, menfaate dayalı bağlılık ve yozlaştırma şeklinde bir sınıflandırmadır. Ahlaka uygun bağlılık, kurumun amaçlarını benimseme ve onlarla bütünleşme; menfaate dayalı bağlılık, çalışan kişilerin emekleri sonucunda ödüllendirilmesi, yabancılaştırma ise, çalışan kişinin kurumda yetkisinin olmaması durumudur (Uğurlu, 2009:100-101).

### 2.3.2. Etzioni'nin örgütsel bağlılık teorisi

Etzioni (1975), kurumun çalışanlarına uyguladığı disiplin sonucunda örgütsel bağlılığın oluştuğunu belirtmiş ve çalışan bireylerin kurumuna olan ilgisinin bağlılığa neden olduğunu ifade etmiştir. Etzioni (1975) örgütsel bağlılığı ahlaki, hesapçı, yabancılaşmaya dayalı bağlılık şeklinde sınıflandırmıştır.

1. Ahlaki bağlılık: Çalışanların kurumun amaçlarıyla bütünleşmesi ve buna bağlı olarak kendi hedeflerini ortaya koyması şeklinde ifade edilir. Buna bağlı olarak da çalışan kişiler işlerinden memnun olurlar.

2. Hesapçı bağlılık (Çıkara bağlı bağlılık): Kurumla çalışanlar arasında bir mübadele söz konusudur. Kurumun çalışanlarının, kuruma olan yararları neticesinde elde edecekleri mükâfat sebebiyle hissettikleri bağlılığı belirtmektedir.

3. Yabancılaşmaya bağlı bağlılık: Kurumda çalışan kişinin kurumda kalma isteği olmamasına rağmen, kurumda çalışması için baskı uygulanmaktadır. Sonuçta çalışanın kuruma karşı olumsuz tutumları ortaya çıkmakta ancak yabancılaşmaya bağlı bağlılık meydana gelmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 54).

### 2.3.3. Salancik'in yaklaşımı

Salancik örgütsel bağlılığı, kişinin davranışlarına bağlanması şeklinde tanımlamaktadır. Bu yaklaşıma göre, düşünceler ile eylemler arasındaki tutarlılık vardır. Bireyin düşünceleriyle eylemleri tutarsız olduğu takdirde, birey gerilim yaşayacaktır. Şayet düşünceler ile eylemler arasındaki tutarlılık varsa örgütsel bağlılık oluşturacaktır. Aleni, net, kabul edilebilir, geri dönüşü olmayan, gönüllü biçimde yerine getirilen davranışlar kuruma olan bağlılığı güçlendirir. Bu yaklaşımda eylemlerden kaynaklanan bağlılığın meydana gelebilmesi için bireyle kurumun bağlantısını ortaya koyan duygusal etkinin bir diğer deyişle eylemi sürdürme isteğinin var olması şarttır (Gül, 2002:49).

### 2.3.4. O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman (1986) örgütsel bağlılığı, kişinin kuruma karşı duygusal bağlılığı olarak tanımlamışlardır. O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı; uyum, özdeşleşme ve içselleştirme davranışı şeklinde ele almışlardır. Kişinin cezalandırmadan kurtulması ve ödül elde edebilmesi için ortaya koyduğu davranış ve eylemler uyum davranışını göstermektedir. Sosyal bir etkiyle karşılaşma sonucu bireyin, etkiye sebep olan olguya benzeme arzusu üzerine davranışlar sergilemesi ise özdeşleşme davranışıdır. İçselleştirme davranışı, bireyin ve örgütün değerlerinin uyuşmasıdır (Bozkaya, 2013:49).

### 2.3.5. Becker'in yan bahis sınıflandırması

Becker'a göre örgütsel bağlılık ise, kurumda çalışanların iddiaya girmesiyle ortaya çıkmaktadır. Kişi kendine göre anlamlı gelen ve kıymet verdiği bütün her şeyi iddia şeklinde belirtmektedir. Kişinin kuruma yaptığı yatırımın miktarı ve değeri bağlılık düzeyini etkilemektedir. Buna bağlı olarak, kişinin kurumda yaşının ve tecrübesinin fazla olması, bireyin kurumu bırakmasını güçleştirmektedir (Alkhoja, 2019: 39).

### 2.3.6. Katz ve Kahn'ın yaklaşımı

Katz ve Kahn (1977), bağlılığı çalışanların, kuruma bağlılık hissetmelerini sağlayan değişik ödüllerle ilgili devreler şeklinde tanımlamışlardır. Çalışanların rolleri bağlamında sınıflandırma yapmışlardır ve bu duruma bağlı olarak anlatımsal ve araçsal devreden bahsetmişlerdir. Dış ödüllerin araçsal devreyi, iç ödüllerin ise anlatımsal devreyi ifade ettiğini belirtmişlerdir (Bayram, 2005:131).

## 2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

### 2.4.1. Örgütsel bağlılık ve iş performansı

İş performansı, bir işi yapabilmek, becerebilmek, başarmak, bir işi neticelendirebilmek şeklinde söylenebilir. İş performansı, kişinin bilgi, yetenek ve çabasına aynı zamanda kurumun uygun çalışma ortamını oluşturmasına bağlıdır. İş performansı hem çalışanlar hem de kurum ve yöneticiler yönünden önemli bir kavramdır. Çalışanların iş performanslarının yüksek veya düşük olması kurumları etkiler. Örgütsel bağlılık ise, çalışanların kurumda istekle çalışmaları, kurumsal başarıyı elde etmek için büyük çaba harcamaları, kurumla bütünleşmeleri olarak tanımlayabiliriz. Kurumların başarılı olması için örgütsel bağlılığın yüksek olması gerektiği söylenebilir. Çalışanların iş performansları ve örgütsel bağlılıkları yüksek olursa, kurumda sürekli kalmak istemeleri söz konusu olabilir (Yavuzkılıç, 2021: 34).

### 2.4.2. Örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet

Kurumun sağlıklı bir şekilde faaliyetlerini yapabilmesi ve çalışanların doyuma ulaşabilmesi için örgütsel adalet şarttır. Adalet kısaca, herkesin başardığını elde etmesi şeklinde belirtilebilir ve bireyin bulunduğu ortamdaki intizam ve emniyeti sağlaması açısından önemlidir. Çalışanlar kurumda adaletli davranışların varlığını anlarlar ve buna bağlı adalet algısı oluşur. Adalet algısı, kişilerin kendilerini

kurumun önemli bir parçası şeklinde düşünmelerini ve amirleriyle koordinasyon içinde çalışmalarını sağlar.

Çalışanların örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılıkları arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Literatürde gerçekleştirilmiş çalışmalar analiz edildiğinde, Kurşunoğlu vd., (2010) öğretmenlerin duygusal, devam ve normatif bağlılıklarının kıdem değişkenine göre değişiklik gösterip göstermediğini incelemek amacıyla yaptıkları çalışmada, bu üç bağlılığın istatistiksel olarak anlamlı bir değişiklik göstermediği saptanmıştır. Işık vd., (2012) tarafından sağlık çalışanlarıyla yapılan başka bir araştırmada, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılığın normatif ve duygusal nitelikleri üzerinde istatistiksel açıdan anlamlı bir etki ortaya çıkmıştır.

### 2.4.3. Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven

Örgütsel bağlılık gibi parametrelerle kuvvetli bağı olsa da örgütsel güven fikri konsepti bambaşkadır. Örgütsel bağlılık kurumun amaçlarıyla kişilik kazanma ve bu amaçların analiz edilmesiyle ilgiliyken, örgütsel güven çalışanların kurumun amaçlarına ve yöneticilerine olan inançlarıyla ilgilidir ve sonuçta kurumsal faaliyetin çalışanlar için fayda getireceği inancı söz konusudur. Örgütsel bağlılık, çalışanın kurumla kendini bütünleştirmesi ve kuruma ne denli katıldığını belirtir. Bu sebeple örgütsel bağlılık düzeyi ne kadar fazla olursa, çalışanların kurumdan kendi isteğiyle vazgeçme durumu da o denli azalır. Kurumun çalışanlarının birbirlerine olan güvenleri fazla olursa kontrol etme ihtiyacı duyulmaz. Sonuç olarak, kurum tarafından eşit davranış ve destek olduğunu hisseden bireyde güven duygusu artar ve buna bağlı olarak örgütsel bağlılık artar (Taşkın ve Dilek, 2010: 40).

### 2.4.4. Örgütsel bağlılık ve işe devamsızlık

İşe devamsızlık, çalışanların tasarlanmış bir iş için hazır olmamasıdır. Eğer bir kişi hastalıkların haricinde çalıştığı yerde bulunmuyor ise, bunun adı devamsızlıktır. Eğer çalışan bireylerin, iş doyumu ya da işten arzuladığı bireysel faydalar az ise, örgütsel bağlılıkları azalır ve işe devamsızlık durumları ortaya çıkar. Genelde kurumsal ve çevresel nedenlerden dolayı işe devamsızlık söz konusudur. Fakat birçok araştırmada, yaş, cinsiyet, aile konumu, işyerinin uzak olması, öncelik, öğrenim derecesi gibi bireysel etkenler işe devamsızlık nedenleri yönünden incelenmiştir (Çelik vd., 2015:161).

### 2.4.5. Örgütsel bağlılık ve işgücü devri

İşgücü devri, belirli bir zamanda, bir kurum ya da bölümde çalışanların işe giriş-çıkış davranışlarının meydana getirdiği bir husustur. Bir başka tanıma göre, bir kurumda belirli bir zamanda işten çıkan ya da el çektirilen bütün çalışan sayısının aynı zamana ait çalıştırılan ortalama personel sayısına bölümünün yüzdesel anlatımı şeklinde ifade edilmektedir. İşgücü devri, kendisini huzursuz ve zorlanarak çalıştığını algılayan çalışanların, bu durumdan ve zorlamadan çıkmak için tercih ettiği çarelerden biridir. İşgücü devri, insan kaynakları yönünden mühim bir durum olduğu için, İşgücü devrine neden olabilecek etkenlerin ortaya çıkarılmasında fayda vardır. İşgücü devrinin yüksek ya da düşüklüğü, kurumsal aktiviteyle ilgilidir. İşgücü devrinin yüksekliği, kurumlar açısından ek bir gider faktörüdür. Bu giderler; yeni işe alım, ilan, personel eğitimi gibi öğelerden meydana gelmektedir. Kurumda bir işe veya bölüme alınan personel, bütün çalışma hayatı boyunca bazen aynı iş ve birimde çalışır. Kurumsal zorunluluklar, kişisel dilek ve ihtiyaçlar neticesinde bir iş ortamından diğer iş ortamına transfer olurlar veya transfer olmak zorunda kalırlar. Personelin kurumdaki bütün ortam ve iş değişiklikleri personel hareketliliği içerisindedir. Örgütsel bağlılık seviyesinin yüksek olması, çalışan performansını, iş doyumunu ve verimliliğini artırırken, işe gelmeme ve işten çıkma oranlarını da düşürmektedir (Özcan vd., 2016:465-466).

### 2.4.6. Örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı, çalışanların kurumlarına karşı bağlılıklarının bir etkisidir. Çalışanlar, kurumlarının sağladığı imkânlar dâhilinde, kurumlarına duygusal, normatif ve/veya devam bağlılığı hissetmekte ve bu bağlılıklarını da kurumlarına yarar sağlayan örgütsel vatandaşlık durumuna çevirmektedirler. Kurumuna sadık çalışanlar, kuruma aşırı hisler duyan, işini ve yükümlülüklerini tertipli biçimde yerine getiren, bazı zamanlarda gereğinden fazla uğraşan, kurum kurallarına itaat eden, kurumun yapısını koruyup kollamaya uğraşan ve kurumun hedeflerini vizyonunu benimseyen bireyler şeklinde değerlendirilmektedir. Bu özellikleriyle örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışının birbiriyle alakalı olduğu ileri sürülebilir (Bolat, 2008: 79-80).

### 2.4.7. Örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililik

Çalışanların kurumlarına karşı duydukları ilgi olan örgütsel bağlılık, neticeleri açısından da önemli bir kavramdır. Çalışanların kurumlarına duydukları

bağlılık düzeyi, kurum hayatında örgütsel etkililiği de etkileyebilmektedir. Örgütsel etkililik kavramı, verimlilik ve etkinlikle aynı anlamda kullanılır ve kaynakların akılcı tüketilmesiyle alakalıdır. Örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililik arasındaki ilişki doğru orantılıdır. Bundan dolayı çalışan kişilerin kuruma bağlılığının sağlanması kurumlar için büyük önem taşır. Kuruma güçlü bir şekilde bağlı olan çalışanlar daha çok çaba gösterirler ve kaynakların kaliteli olarak tüketilmesi için uğraşırlar. Tam tersi durumda ise, başarısı artırmak için gayret göstermezler. Sonuç olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel etkililik kavramları arasında yakın ilişkiden bahsedilebilir (Ak, 2017: 37-38).

### 2.4.8. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu

Alan yazın analiz edildiğinde, çalışmaların birçoğunda örgütsel bağlılıkla iş doyumunun birbirleriyle et-tırnak gibi olduğu, hatta iş doyumunun örgütsel bağlılığı ortaya çıkardığı düşüncesi hâkimdir. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu birbirini tamamlayan iki önemli kavramdır. Çalışan kişilerin kuruma olan bağlılıkları iş doyumunu sağladığı gibi çalışan kişilerin işlerinden hoşnutluk duymaları kuruma karşı bağlılıklarını yükseltmektedir. İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisi vardır ve çalışan kişilerin kurumda devamlılığını sağlar (Koçak, 2014:115-116).

İş doyumu, çalışanların işlerine karşı verdikleri duygusal cevaptır. İş doyumu, genelde çalışanın iş çevresindeki tecrübelerinin kendinde yarattığı olumlu etki şeklinde düşünülür. Şayet çalışanlar işlerinden memnun iseler işine ve iş şartlarına ilişkin olumlu davranışlar gösterirler. Örgütsel bağlılık bireyin kurumun tamamına yönelik davranışlarını ifade ederken, iş doyumu kişinin iş ve iş koşullarına yönelik gösterdiği tepkidir (Altaş ve Çekmecelioğlu, 2015:425).

Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasındaki ilişki çok güçlüdür fakat birbirlerinden farklılıkları da vardır. Bu farklılık, örgütsel bağlılıkta kuruma özgü "çalıştığım kurumu seviyorum" görüşü benimsenirken; iş doyumunda işe özgü "işimi seviyorum" görüşü benimsenmiştir. Zaman yönünden bakıldığında ise, iş doyumu kısa süreli, örgütsel bağlılık ise uzun süreli bir niteliğe sahiptir (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013:79).

***Tablo 1: Örgütsel Bağlılık ile İş Doyumu Arasındaki Farklılıklar***

| Örgütsel Bağlılık | İş Doyumu |
|---|---|
| Değer ve amaçları da içerisine katarak, bir kuruma bağlanmayı anlatır. | Çalışan kişinin kendisine verilen fonksiyonları uyguladığı bir iş ya da çalıştığı yere olan bağlılığı anlatır. |
| Hem tutum hem davranıştır. | Yalnızca tutumdur. |
| Aktif kavramdır. | Pasif kavramdır. |
| Daimî duyguları ifade eder. | Daimî duyguları anlatmaz. |
| Ağır fakat dengeli bir gelişim gösterdiğinden uzun süre alır. | Değişebilir bünyeye sahiptir. |
| Günlük iş akışlarından etkilenme söz konusu değildir. | Günlük iş akışlarından hızlı etkilenme söz konusudur. |
| Bireysel ve kurumsal etkenlerin yanında bireyin kurumsal değer ve amaçları, başarı ümidi, neticesi ve kurumun üyesi olarak kalmaya istekli olma algısını da içerisine katarak ağır ağır ilerler. | Bireysel ve kurumsal etkenlere birden duygusal yanıt şeklinde daha çabuk bir biçimde ilerler. |

*Kaynak:* (Koçak, 2014:115-116).

## 2.5. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

### 2.5.1. Kişisel faktörler

Örgütsel bağlılığı etkileyen kişisel etkenler; yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim seviyesi, kıdem, kişinin psikolojik ve sosyal nitelikleri, performans içgüdüsü, kontrol odağı, güdü ve çalışma değerlerini içermektedir.

Araştırmacıların genel görüşüne göre ileri yaşlarda çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri de yükselmektedir. Literatüre bakıldığında, cinsiyetin çalışan kişilerin iş yerine yönelik hislerini ve örgütsel bağlılıklarını etkileyebileceği de saptanmıştır (Mathieu ve Zajac, 1990: 170; Porter vd., 1982). Ayrıca, bu alandaki kimi araştırmalarda da cinsiyetin örgütsel bağlılık üzerinde etkisi olmadığı ortaya konulmuştur. Mesela, Kalderberg, vd. (1995) yaptıkları çalışmada, bireylerin

çalışmaya ilişkin davranışlarıyla örgütsel bağlılıkları arasında cinsiyet açısından bir fark olmadığını ifade etmişlerdir (Uslu, 2021: 47).

### 2.5.2. Rol ve iş özellikleri

İşin boyutu ve niteliği, rol çatışması ve rol belirsizliği de örgütsel bağlılığın etkenlerindendir. İş yüküyle alakalı olarak Türkiye'de Devlet Planlama Teşkilatının 2010 yılında çıkardığı raporda; 100,000 hastaya 141 hemşirenin baktığı ve bu sayının Avrupa Bölgesi ortalamasından (727 hemşire) çok az olduğu belirtilmiştir. Bu araştırmanın sonucuna göre, ülkemizde bakıma ihtiyacı olan hastaların fazlalaşması ve bakımlarının çok düşük sayıda hemşireyle yapılması, hemşirelerin işlerini bırakmalarına ve iş doyumlarının azalmasına sebep olmaktadır (Eren ve Bal, 2015:47).

### 2.5.3. İş deneyimi ve çalışma ortamı

İş tecrübesi ve iş çevresine ait etkenler ise, örgütün güvenilirlik düzeyi, örgütsel iklim, ast-üst ilişkileri, müşteri odaklı bir örgüt atmosferi, olarak sıralanabilir. Yapılan çalışmalarda kurumda daha az süre çalışan sağlık personellerinde örgütsel bağlılığın daha az olduğu ifade edilmiştir. Örgütsel bağlılığın önemli belirleyicilerinden biri olan iş doyumu da bu gruba giren bir başka etkendir (Songur ve Yaman, 2020: 84).

### 2.5.4. Örgüt yapısına ilişkin faktörler

Örgüte bağlılığımızda etkili olan faktörlerden birisi de örgütün yapısal özellikleridir. Bu özellikler: örgütün büyüklüğü, ücret sistemi, örgüt imajı, toplam kalite yönetimi faaliyetleri, esnek çalışma saatleri, çalışan kişilerin örgütsel etiğe ait algılamaları ve kariyer imkânlarıdır (Eren ve Demirgöz Bal, 2015:47).

# BÖLÜM 3: İŞ DOYUMU

## 3.1. İş Doyumu Kavramı

Genel anlamda iş doyumu, çalışanların işlerine karşı olumlu ve olumsuz duygusal tepkilerini ifade etmektedir (Erarslan vd., 2018:908). Bir başka tanıma göre, iş doyumu, bireylerin çalıştıkları işe karşı geliştirdikleri duygusal tepkidir (Avşaroğlu vd., 2005:117).

Araştırmacıların bir bölümü, iş doyumunu işe devam, iş tekniklerinin ortaya çıkartılması ve iş alanındaki eşgüdümlemenin yükseltilmesi gibi tutumların sebebi şeklinde düşünmekte, kimi araştırmacılar ise, iş doyumunu bir netice şeklinde değerlendirmektedir (Yıldırım, 2007:254-255). Locke (1976), bir bireyin işini veya işiyle alakalı hayatını yorumlaması neticesinde, eriştiği memnun olma veya olmama şeklinde iş doyumunu yorumlanmaktadır (Şahin, 2013:144). Weiss ve Cropanzano (1996), iş doyumunu, bireyin işiyle ilgili olumlu veya olumsuz değerlendirici yargıları olarak tanımlamışlardır (Zayim, 2015: 45).

Madamba ve De Jong, (1997)'e göre, bir kişinin beklentileri ile hak ettiği sonuçların karşılaştırılması sonucunda tepkisi memnuniyetini belirler. Karşılaştırma sonucunda iş doyumunu sağlayan duygusal tepki oluşur (Bute, 2011:191). Locke ve Henne ise, iş doyumunu, bireyin işiyle ilgili tecrübeleri ve işe yüklediği anlamların ortaya çıkardığı hoşnut olma hali olarak tanımlamışlardır. Biason (2020) ise, çalışanların işleriyle ilgili gösterdiği olumlu ve olumsuz duyguların ve davranışların bir bütünü olarak iş doyumunu tanımlamıştır (Öztürk., vd, 2020:332).

Hawthorne (1930), iş doyumu yüksek kişileri 'Mutlu işçi, üreten işçidir' şeklinde tanımlamıştır (Semercioğlu, vd. 2012:228). Hawthorne çalışmaları, iş doyumuyla ilgili en önemli çalışmalardan biridir. İlk önce Elton Mayo (1924-1933) Hawthorne çalışmaları ile değişik şartların (en önemlisi aydınlatma) çalışanların verimliliği üzerindeki etkisini ortaya çıkarmaya uğraşmıştır. Bu çalışmaların sonucunda, çalışma şartlarındaki değişikliklerin kısa süreli olarak verimliliği yükselttiği sonucuna varılmıştır. Bunu takiben verimlilikteki artışın şartlardan değil, araştırma bilgisinden çıktığı keşfedilmiştir (Hawthorne etkisi şeklinde isimlendirilmiştir). Çalışma bulguları, çalışanların aldıkları maaşın dışında farklı hedeflerle çalıştıklarını göstermiş ve ayrıca araştırma yapanlara iş doyumuyla ilgili başka etkenlerini de inceleme fırsatı vermiştir (Çıpa, 2020: 59).

İş doyumu terimi, 1920'li yıllarda ilk kez incelenmiş, konunun ehemmiyeti 1940'lı yıllarda bütün bir şekilde kavranmıştır. İş hayatı kişilere tecrübe kazandırır ve değişik duygu birikimlerini ortaya çıkarır. Kazandığı tecrübeler sonucunda, kişide çalışma hayatına ait duygusal ve zihinsel davranışlar oluşur. Çalışma hayatına ait birikimlerin olumsuz olması durumunda, çalışanlar yaptığı işten ve çalıştığı kurumdan mutsuz olur. (Eğinli, 2009: 36).

Fred Luthans tarafından iş doyumu üç önemli kısma ayrılmaktadır:

- İş doyumu, görülemediği ve yalnızca hissedilebildiği için hissi tarafı fazla olan bir terimdir.

- İş doyumu, genelde üretimlerin umduklarımızı ne denli sağladığı ile anlamlandırılabilir.

-İş doyumu, birbiriyle alakalı iş, ücret, yükselme olanakları, yönetim biçimi, çalışma arkadaşları vb. birçok davranışları da beraberinde getirir (Sevimli vd., 2005:56).

### 3.2. İş Doyumuna Etki Eden Faktörler

Çalışanların işlerine yönelik olumlu ve olumsuz duyguları anlatan iş doyumu kavramı, aynı zamanda çalışma şartlarına karşı gösterilen olumlu davranışı da ifade etmektedir. Bunun tam tersi durumu ise, yani kişinin işine ve çalışma şartlarına karşı olumsuz davranış geliştirmesi iş doyumsuzluğu şeklinde kendini gösterir. Çalışanlar yeni bir işe başladıklarında, çalışma koşullarıyla alakalı olarak işyeriyle sözlü ya da yazılı anlaşmakta, hatta sözleşme imzalamaktadırlar. Bunun yanında çalışanın işyerinden beklentileri ve işyerinin çalışandan beklentilerini açıklayan psikolojik sözleşmelerde mevcuttur. Bu psikolojik sözleşme gereğince eğer çalışanın beklentileri ve istekleri karşılanmazsa, çalışanlar işyerlerine karşı olumsuz davranış geliştirirler (Eğinli, 2009: 37).

İşyerlerinin çalışanlarına verdiği kurumsal imkânlar iş doyumunun ortaya çıkmasında etkilidir. Bu imkânlar genellikle işin gerektirdikleri ve çalışma ortamıyla alakalıdır. Fakat çalışan bireylerin kişisel niteliklerinin farklılık göstermesi nedeniyle, gerekli kurumsal imkânların verilmesi iş doyumunun ortaya çıkacağı güvencesini vermez. Ayrıca kişinin eğitimi, iş tecrübesi, sosyal çevresi gibi etkenler çalışma ortamlarına yönelik yorumlarının oluşmasında ve davranış gösterilmesinde

etkileyici olmaktadır. Bu sebeple iş doyumsuzluğu veya iş doyumuna sebep olan etkenlerin analiz edilmesi gerekmektedir (Eğinli, 2009: 38).

Literatür incelendiğinde, iş doyumu bireysel ve örgütsel faktörlerden etkilenmektedir.

### 3.2.1. Bireysel faktörler

İş doyumunu etkileyen önemli bireysel etkenlerden birisi yaştır. Yaş gruplarıyla iş doyum seviyelerinin incelendiği bir araştırmanın bulgularına göre, 20-25 yaşlarındaki çalışanlar ihtiyaç ve istekleri karşılanmadığı takdirde iş doyumları azalır. Bu duruma gerçeklerle karşılaşma dönemi adı verilir. 30'lu yaşlardan sonra kişiler zamanla işine daha fazla uyum sağlarlar ve buna bağlı olarak iş doyumları artar. Bu dönem kariyer gelişiminin tamamlandığı gelişim dönemi olarak isimlendirilmektedir. İş doyumunun en fazla seviyeye çıktığı dönem ise 40'lı yaşlardır. Bu yaşın bitimine yakın "kariyer ortası krizi" olarak bilinen dönem ortaya çıkmakta ve çalışanın iş doyumu düzeyi biraz daha düşmektedir. 50'li yaş grubu ise, artık emeklilik düşüncesinin başladığı dönemdir. 50'li yaş döneminde çalışan kişinin durumunu kabullenmesi söz konusudur ve artık işle alakalı beklentileri azalmıştır. Bu dönemde iş doyumu düzeyi yükselmektedir. Emekli olmadan geçirilen bir önceki dönemde ise iş doyumu düzeyi giderek azalma göstermektedir (Çimen ve Şahin, 2010:55).

İş doyumu üzerinde etkisi olan bir başka bireysel faktör de cinsiyettir. Cinsiyet ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla Centres ve Bugental (1966) tarafından yapılan araştırmada, erkeklerin iş doyumunun kadınlardan daha yüksek olduğu ortaya çıkarılmıştır. Bu araştırmanın sonucuna göre, kadınların işleriyle ilgili faktörlere erkeklerden daha fazla önem vermesi, erkeklerin işyerlerinde kendilerini daha ifade edebilmeleri ve kendilerini gerçekleştirebilmeleri için daha fazla olanaklarının olması iş doyumunu yükseltmektedir (Öztürk, vd, 2020:333).

İş doyumu etkileyen bir diğer bireysel faktör de eğitim düzeyidir. Gerçekleştirilen birtakım çalışmalarda, eğitim düzeyi yüksek olan çalışanların iş doyumlarının, eğitim seviyesi düşük olan çalışanlara göre biraz daha iyi olduğu saptanmıştır. Yapılan birçok çalışmada, iş doyumu ile bulunulan statü arasında güçlü bir bağlantı saptanmıştır. Üst düzey yönetici durumunda çalışan kişilerin diğer

yönetim düzeylerinde çalışan kişilere göre iş doyumu daha yüksektir. Kişilik yapısıyla işin uygunluğu da iş doyumunu etkiler. Kişi zaman geçtikçe iş ile alakalı gerekli yetenekleri elde edebilir ve olgunlaşabilir. Ancak kendini geliştirmek için hiç çaba göstermeyen, duygusal yönde yetkinliği yetersiz görülen kişiler eğitim seviyeleri yüksek ve zeki olsalar da kurumlarına daha çok zarar verirler (Öztürk, vd, 2020:333).

### 3.2.2. Örgütsel faktörler

Ücret, çalışma arkadaşları, işin niteliği, yükselme olanağı, örgüt ve yönetim ve denetim iş doyumunu etkileyen örgütsel faktörlerdir (Taşkın Topçu, 2019:14).

#### 3.2.2.1. Ücret

Kişiler kendileri ve ailelerinin her türlü gereksinimlerini çalışma sonucun da elde ettikleri ücret ile karşılarlar ve hayatlarını devam ettirirler. Ücret çalışan için maliyet unsuru iken, devlet için sosyal bir öğedir. Bu nedenle ücret iş doyumunu etkiler (Taşkın Topçu, 2019:14).

#### 3.2.2.2. Çalışma arkadaşları

İş hayatı sosyal iletişimi gerektirir. Kişilerin diğer kişilerle iletişim kurmaya ihtiyaçları vardır. Çünkü birey sosyal bir varlıktır (Taşkın Topçu, 2019:14).

#### 3.2.2.3. İşin niteliği

Kişinin beceri ve eğitim düzeyinin yapacağı iş ile uyumlu olması, ilgi çekici ve hoş olması iş doyumunu artırır. Çalışanların yaptıkları iş, kişiye bağımsızlık tanıyor, mesuliyet atfediyor, özgünlüğü teşvik ediyorsa iş doyumunun yükseleceği belirtilebilir. Ayrıca işin zorlayıcı olduğu durumlarda, çalışan kişilerin takdir edilmesinin iş doyumunu yükselteceği ifade edilebilir (Taşkın Topçu, 2019:14).

#### 3.2.2.4. Yükselme olanağı

Kişilerin konumunu değiştirmek çalışanları teşvik eden bir durumdur. Başarılı görülen doğru kişilerin terfi etme imkânlarının bulunduğu konuma yükselmesi kişileri daha da istekli duruma getirir. Kurumda çalışan herkesin terfi beklentisi vardır. Bundan dolayı çalışanın iş doyumunun artmasında beklenti önemli bir faktördür (Doğan, 2005:24).

#### 3.2.2.5. Örgüt ve yönetim

Kişinin çalıştığı örgütün yapısı, yönetimin özelliği, iş doyumu için önemli faktörlerdendir. Toplumun tanıdığı ve önemli görülen, geniş çevreye hizmet eden, çalışanların yaratıcılığına önem veren, ekip çalışmasına uygun olan yönetim şekilleri kişilerin iş doyumunu artırır (Doğan, 2005:24).

#### 3.2.2.6. Denetim

Denetim etkeni "İki Etkenli Motivasyon Kuramları" içerisinde sürdürme etkenlerindendir. Örgütün kişilerarası iletişimi, teknik denetimi, çalışma şartları ve çalışanın sağlıklı bir hayatının olması için sürdürme etkenleri gereklidir. Eğer bu etkenler azalırsa kişilerde iş doyumsuzluğu ortaya çıkar (Pehlevan, 2017:36).

### 3.3. İş Doyumunun Sonuçları

İş doyumuna erişmiş bireylerin moral düzeyi yüksek olur, moral düzeyi yüksek olan işini daha enerjik yapar, daha istekli çalışır, sağlıklı bir disiplin ortamı oluşur, kuruluşlarına faydaları artar, işe devamsızlık azalır, personel değişim oranı azalır, kişinin kuruluşuna karşı uyumu artar, verimlilik artar ve örgütsel bağlılık düzeyleri artar. Ayrıca kuruluşta bulunan gruplar arası koordinasyon artarak, tartışmalar ve kavgalar azalır, kuruluşun devamlılığı sağlanmış olur (Sevimli ve İşcan, 2005: 58-59).

Çalışanların yaptıkları işlerden mutlu olmaları, onların kişisel ve ailevi memnuniyetlerini de olumlu yönde etkilemekte ve çalışanlar kendilerini huzurlu ve rahat hissedebilmektedirler. Çalışanlar işlerini mutlu bir şekilde yaparlarsa, iş performansları ve verimlilikleri artar ve bu durum hem çalışan kişiye hem de kuruluşa yarar sağlar. Ayrıca çalışanların iş doyumlarının yüksek olması yaşadıkları duygusal sorunları azaltarak, yanlış tutumlara yönelmelerini önlemektedir (Albayrak, 2020: 13-14-16).

İşlerinden memnun olan çalışanlar işletmeleri hakkında asla olumsuz bir şey söylemezler (Bute,2011:192). Tengilimoğlu vd., (2010) yapmış olduğu çalışmalarına göre, iş doyumuna erişmiş bireyler işine zamanında gelir, işe devamsızlık yapmaz, işten ayrılma düşüncesi olmaz, kişi etrafındakilerle sağlıklı iletişim içerisinde olur, mesleğini severek yapar.

### 3.4. İş Doyumsuzluğunun Sonuçları

İş doyumsuzluğu çalışanların işten bıkması, isteksizlik oluşması ve terk etme duygusu duymasını belirtir. İş doyumsuzluğu çalışanı üzen bir durumdur ve olumsuz hislere neden olmaktadır (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005:380).

İşletmelerde verimli bir çalışma ortamı için iş doyumu çok önemlidir. Sürekli olarak işlerinden memnun olmayan çalışanlar, işyerlerinde uzun süre çalışamazlar, hastalık nedeniyle rapor alarak işyerlerinden kaçma eğilimi gösterirler (Bute, 2011:192). İş doyumu düşük olan bireylerde işine karşı soğuma, kayıtsızlık ve uyum sağlamada güçlük meydana gelebilir. Ayrıca iş doyumu düşük olan bireyler iş dışındaki etkinliklerde de mutsuz olurlar. Bu husus bireylerde fiziksel ve ruhsal hastalıkları ortaya çıkarmaktadır (Tengilimoğlu vd., 2010:5-6).

Buna ilaveten iş doyumsuzluğu yaşayan bireyler, çalıştıkları kuruluşa karşı kendilerini uzak hissederler. Artık yaptıkları iş onlara anlamsız gelmeye başlar, hatta agresif tutumlar kendini gösterebilir (Sevimli ve İşcan, 2005: 59).

Çalıştıkları kuruluştan mutlu olmayan kişilerde, işi bırakmak, işi ertelemek, kuralları dikkate almamak, dinlenmedeki mola sürelerini gereğinden fazla tutmak, işe gelmemek, agresif davranışlar göstermek, kuruluş hakkında kötü konuşmak, düşük moral düzeyi, mesaiye geç kalmak, mesai zamanlarını özel işlerinde kullanmak gibi davranışlar ortaya çıkmaktadır. Ayrıca iş doyumsuzluğu, kuruluşlarda verimliliği azaltır, hizmetleri aksatır, ürün ya da hizmetin kalitesi düşer, karlılık düşer ve müşteri memnuniyeti azalır (Delice, 2014: 64). İş doyumsuzluğu, gizli şekillerde ani grevlere, işi aksatma hareketlerine, disiplin problemlerinin artmasına ve kurumsal problemlerin yığılmasına sebep olabilmektedir (Sencan vd., 2013:106).

Çalışanların etkin bir şekilde hizmet sunabilmeleri işlerinden doyum sağlamalarıyla mümkündür. İş doyumu çalışanların tutumlarını, ruh ve fiziki sağlıklarını, genel yaşamlarını ve başarılarını etkilemekte ve bu durum çalışmalarını olumlu ya da olumsuz yönde etkilemektedir (Tengilimoğlu ve Yiğit, 2005:380).

### 3.5. Kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumu

Kayırmacılık algısının birçok unsura ek olarak iş doyumu ve örgütsel bağlılıkla da ilişkili olabileceği, ayrıca örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yüksek veya düşük olmasının da kayırmacılığa bakış açısını ve hatta kayırmacılığa eğilimi

etkileyebileceği düşünülmektedir (Zeyrek ve Akın, 2021: 11). Bu bağlamda çalışmanın temel amacı da algılanan kayırmacılık ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık arasındaki muhtemel ilişkiyi ortaya koymaktır.

İş doyumu bütün sektörleri yakından ilgilendiren önemli bir konudur. İş doyumunun azalması kişilerde performansı ve verimliliği düşürür, huzursuzluk ve mutsuzluğa neden olabilir. İş doyumu azaldıkça kişilerin örgüte olan bağlılıkları azalmaktadır. Bu nedenle iş doyumu ile örgütsel bağlılık birbirleriyle çok yakından alakalı iki önemli kavramdır (Zeyrek ve Akın, 2021: 11).

Kayırmacılığın uygulandığı bir ortamda, kayrılmayan kişilerde kuruma karşı güvensizlik ve işine karşı isteksizlik meydana gelmektedir. Hatta kişilerde psikolojik rahatsızlıklar ortaya çıkarabilmektedir. Bu durum kayrılmayan çalışanlarda örgütsel bağlılığı ve iş doyumunu azaltmaktadır. Buna bağlı olarak kayırmacılık, iş doyumu ve örgütsel bağlılığın birbirleri etkilediğini söyleyebiliriz.

Araştırmanın sonucunda, algılanan kayırmacılık düzeyi ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında olumsuz yönde istatistiksel yönden anlamlı bir ilişki olduğu saptanmıştır. Algılanan kayırmacılık düzeyi ile iş doyumu düzeyi arasında yüksek düzeyde ve algılanan kayırmacılık düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında orta düzeyde, iş doyumu düzeyi ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ise orta düzeyde ilişkinin olduğu söylenebilir. Bu sonuca dayanarak; çalışanların kayırmacılık algıları arttıkça iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azalacağı, iş doyumu düzeyi arttıkça örgütsel bağlılık düzeylerinin artacağı ifade edilebilecektir. Özetle; akademisyenlerde algılanan kayırmacılık algısı ile iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri ilişkisini saptamak amacıyla gerçekleştirilen çalışma sonuçlarına göre; kayırmacılık algısı, iş doyumu ve örgütsel bağlılık gibi değişkenlerden etkilenmektedir.

Saracel ve Sarıboğa (2020), nepotizmin otel çalışanlarının örgütsel bağlılığı ve iş doyumu üzerindeki etkisi araştırmak için yaptıkları araştırmada, işlem kayırmacılığı ile devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılık arasında orta düzeyde, işlem kayırmacılığı ile duygusal bağlılık arasında yüksek düzeyde olumsuz yönde ilişki saptanmıştır.

# BÖLÜM 4: AKADEMİSYENLERİN KAYIRMACILIK ALGILARININ ÖRGÜTSEL BAĞLILIĞA ETKİSİNDE İŞ DOYUMUNUN ARACILIK ROLÜ: ANKARA İLİ ÖRNEĞİ

## 4.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışma, üniversitelerde akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Alt amaç olarak, akademisyenlerin kayırmacılık algıları, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerinin demografik değişkenler açısından farklılık oluşturup oluşturmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Örgütsel açıdan kayırmacılık, literatürde yaygın olarak tartışılan önemli etik bir sorundur. Günümüzde, kişilerin çeşitli nedenlere bağlı olarak kayırılmaları, olumsuz etkilerle sonuçlanmaktadır. Kayırmacılığın olumsuz etkilerinden örgüt çalışanları ciddi derecede etkilenmektedir. Örgütlerde çalışanların bazılarına kayırmacılık davranışları gösterilmesi, çalışanların kuruma karşı olan bağlılıklarını ve iş doyumunu azaltır.

Bu araştırma, Ankara ili kamu ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlerin algılarına göre yöneticilerin kayırmacılık davranışıyla ilgili düşünce sahibi olunmasına fayda sağlayacaktır. Bunun yanında, literatürde kayırmacılık örgütsel bağlılık ve iş doyumu algısının değerlendirilmeye çalışıldığı çalışmaların var olduğu ancak üniversiteleri kapsayan çalışmaların ise sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda, araştırmanın literatürdeki bu boşluğu dolduracağı düşünülmektedir. Araştırmanın sonuçları, bu konularda ileride yapılacak diğer araştırmalara bir kıyaslama fırsatı verebilecektir.

## 4.2. Araştırmanın Problemi

Üniversiteler kişileri topluma kazandıran, toplumu yönlendiren ve etkileyen eğitim kurumlarıdır. Toplum açısından çok önemli olan üniversitelerde kayırmacı davranışlar olursa, bu durum, kurumda çalışan veya çalışmak isteyen kişileri olumsuz olarak etkileyecektir. Kişilerin işe uygunluk durumları dikkate alınmadan işe yerleştirilmeleri, hakkaniyet ve eşitlik kavramlarına zarar verecek ve kişilerin örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyini olumsuz yönde etkileyecektir. Kurumlarda dürüstlük ve sadakatin olması çalışanların örgütsel bağlılıkları ve iş doyumları

açısından önemlidir. Özellikle yöneticilerin kayırmacı davranışlardan uzak durması çalışanların güdülenmesini ve buna bağlı olarak bağlılığın güçlenmesini sağlayacaktır. Mülkiyeti farklı olan üniversitelerde çalışan akademisyenlerin, kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünün olup olmadığı, var ise yönünün ne olduğu bu araştırmanın problemini meydana getirmektedir.

Literatür analiz edildiğinde, kayırmacılığın örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünün ele alındığı çalışmaların kısıtlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bundan dolayı üniversitelerde kayırmacılık davranışının olup olmadığı belirlenerek ve kayırmacılığın örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünün olup olmadığı saptanarak literatürdeki bu boşluk doldurulmak istenmiştir. Ayrıca araştırmanın bulguları, daha sonra yapılacak çalışmalara kaynak oluşturacağı için önemlidir.

### 4.3. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına ulaşmak için saptanan hipotezler şu şekildedir:

H1: Akademisyenlerin kayırmacılık algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Akademisyenlerin kayırmacılık algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H3: Akademisyenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.

H5: Akademisyenlerin kayırmacılık algı düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.

H5.1. Kayırmacılık algı düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H5.2. Kayırmacılık algı düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H5.3. Kayırmacılık algı düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H5.4. Kayırmacılık algı düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir.

H5.5. Kayırmacılık algı düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir.

H5.6. Kayırmacılık algı düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir.

H6: Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H6.1.Örgütsel bağlılık düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H6.2. Örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H6.3. Örgütsel bağlılık düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H6.4. Örgütsel bağlılık düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir.

H6.5. Örgütsel bağlılık düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir.

H6.6. Örgütsel bağlılık düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir.

H7: Akademisyenlerin iş doyum düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H7.1. İş doyumu düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.

H7.2. İş doyumu düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.

H7.3. İş doyumu düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.

H7.4. İş doyumu düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir.

H7.5. İş doyumu düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir.

H7.6. İş doyumu düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir.

### 4.4. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ilişkisel (korelasyonel) tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar bir durumu açıklamak, yorumlamak ve gelişme ihtimali olan ilişkileri göstermek için yapılırlar. Betimsel araştırmada örneklem veya üzerinde durulan durumla ilgili ulaşılan verilerin ana nitelikleri betimlenir. Bu araştırma türü, araştırmanın konusuyla ilgili

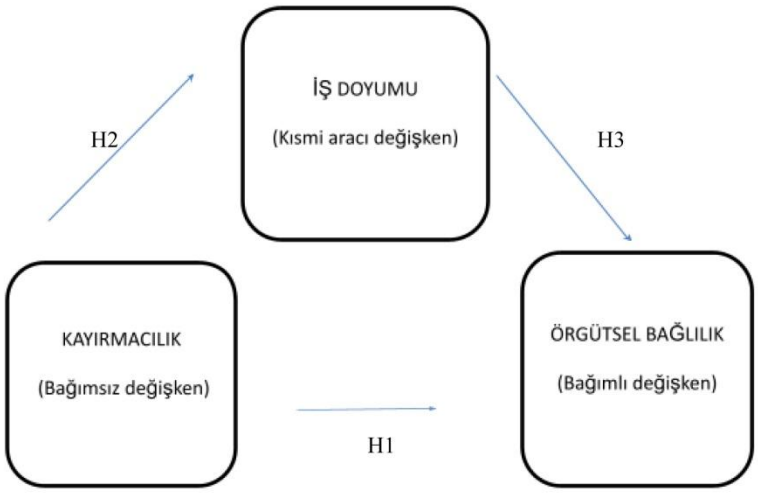
yaygın perspektif elde etmek için çok yararlıdır. Betimleyici araştırmalar, durumlar arasında sebep sonuç bağlantısına bakmaz ve ilerde aynı konuyla ilgili yapılacak çalışmalarda dikkatini toplaması gereken yerle ilgili bilgi verir.

İki ve ikiden fazla değişken arasındaki bağlantının ortaya çıkarılmasında ise ilişkisel tarama modeli kullanılır. İlişkisel tarama modelinde değişkenlere herhangi bir şekilde etki etmeden sadece bağlantı düzeyini saptamak için korelasyonel test tekniği kullanılır. Korelasyon tekniği ile değişkenlerin beraber ve ayrı ayrı dengeli bir farklılık oluşturup oluşturmayacağı tespit edilir.

Kayırmacılık (Bağımsız değişken)

Örgütsel bağlılık (Bağımlı değişken)

İş doyumu (Kısmi aracı değişken)= Kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisi vardır. Ayrıca kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerinde iş doyumunun aracılığıyla dolaylı etkisi de vardır. Bu nedenle iş doyumu kısmi aracı değişken olarak karşımıza çıkmaktadır.




***Şekil 1. Araştırma Modeli***

Aritmetik ortalamaların değerlendirme aralığı 5'li Likert Ölçeğine göre şu şekildedir:

4,21-5,00 Çok yüksek

3,41-4,20 Yüksek

2,61-3,40 Orta

1,81-2,60 Düşük

1,00-1,80 Çok Düşük/Kabul Edilemez (Kurt, 2019: 63).

### 4.5. Veri Toplama Araçları

Çalışmada, online (323 kişi) yüz yüze (195 kişi)'ye anket formu uygulanarak veriler toplanmıştır. Anket, dört bölümden meydana gelmektedir. Anketin birinci bölümünde demografik değişkenleri saptamaya yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümünde, akademisyenlerin kayırmacılık algısını tespit etmek amacıyla Asunakutlu ve Avcı'nın (2010) tarafından geliştirilmiş Kayırmacılık Ölçeği, üçüncü bölümünde, örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesi amacıyla, Allen, Smith ve Meyer'e (1993) ait olan ve Wasti'nin 2000 yılında Türkçeye uyarladığı Örgütsel Bağlılık Ölçeği, dördüncü ve son bölümünde ise iş doyumu düzeyinin saptanması için, Weiss, Davis, England ve Lofguist'e (1967) ait ve Akkamış (2010) tarafından uyarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır.

#### 4.5.1. Kişisel bilgi formu

Görev unvanı, mülkiyetinin kime ait olduğu, cinsiyet, eğitim düzeyi, aylık gelir, çalıştığı üniversitenin mülkiyeti, mesleğinde toplam çalışma süresi, şu anda çalıştığı üniversitedeki toplam çalışma süresi, yaş, medeni durum, yönetici olarak görev alıp almadığı, şu anda çalıştığı üniversitenin kaçıncı görev yeri olduğu gibi bilgilere erişmek amacıyla bu kısımda akademisyenlere 13 tane soru sorulmuştur.

#### 4.5.2. Kayırmacılık Ölçeği

Bu ölçek Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından geliştirilmiştir ve kayırmacılık algısını ölçmek amacıyla kullanılmıştır. Bu ölçek beşli likert tipinde 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri "1=kesinlikle katılmıyorum", "2=katılmıyorum", "3=kararsızım", "4=katılıyorum", "5=tamamen katılıyorum"

biçiminde farklılaşan yanıtları içermektedir. Eğer ölçekte yüksek puanlar çıkarsa kayırmacılık algısının fazla olduğu anlamına gelmektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Avcı ve Asunakutlu (2010) tarafından yapılmıştır.

### 4.5.3. Örgütsel Bağlılık Ölçeği

Anketin üçüncü bölümünde akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini saptamak için Allen, Meyer ve Smıth (1993) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye çevrilerek geçerlilik ve güvenirlik analizi yapılan örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte bulunan 3, 4, 5 ve 13'üncü maddeler ters puanlanmaktadır. Bu ölçek beşli likert tipinde 18 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri "1=kesinlikle katılmıyorum", "2=katılmıyorum", "3=kararsızım", "4=katılıyorum", "5=tamamen katılıyorum" biçiminde farklılaşan yanıtları içermektedir. Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Wasti (2000) tarafından yapılmıştır.

### 4.5.4. Minnesota İş Doyum Ölçeği

Anketin dördüncü bölümünde akademisyenlerin iş doyumu düzeyinin saptanması için, Weiss, Davis, England ve Lofguist'e (1967) ait ve Akkamış (2010) tarafından uyarlanan Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Bu ölçek beşli likert tipinde 20 maddeden oluşmaktadır. Ölçek maddeleri "1=hiç memnun değilim", "2=memnun değilim", "3=kararsızım", "4=memnunum", "5=çok memnunum" biçiminde farklılaşan yanıtları içermektedir. Minnesota İş Doyum Ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirliği Baycan tarafından yapılmıştır.

### 4.5.5. Araştırmanın etik boyutu

Araştırmanın yapılabilmesi için Atılım Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alındıktan sonra çalışmanın gerçekleştirilebilmesi hususunda gerekli izinlerin alınabilmesi için Ankara'da bulunan kamu ve vakıf üniversiteleri rektörlüklerine resmi yazıyla bildirilmiştir. Bu üniversitelerin 17'sinden olumlu, 1'inden olumsuz (Çankaya Üniversitesi), 2'sinden (Ankara Medipol Üniversitesi, Ankara Bilim Üniversitesi) ise hiç cevap alınamamıştır.

Çalışma yapılırken akademisyenlere, vermiş oldukları bilgilerin kişi ya da kurumlarla hiçbir şekilde paylaşılmayacağı yazılı ve sözlü biçimde söylenmiştir. Bununla beraber anket formlarına kesinlikle adlarını yazmamaları gerektiği ifade edilmiştir. Anketler dağıtılırken ve teslim alınırken kimseden destek alınmamıştır.

## 4.6. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Mülkiyetlerine göre ayrılarak hazırlanmış, Ankara'da faaliyet gösteren 20 üniversitenin listesi aşağıda Tablo 2'de yer almaktadır. Bu tabloya göre gösterilen dönemde, 8 kamu üniversitesi 12 vakıf üniversitesi bulunmaktadır.

***Tablo 2: Ankara'da Faaliyet Gösteren Üniversiteler***

| Ankara İli Kamu Üniversiteleri Listesi | | Akademisyen Sayıları |
|---|---|---|
| 1. | Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi | 1036 |
| 2. | Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi | 73 |
| 3. | Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi | 325 |
| 4. | Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi | 1359 |
| 5. | Gazi Üniversitesi | 3267 |
| 6. | Ankara Üniversitesi | 3685 |
| 7. | Hacettepe Üniversitesi | 4042 |
| 8. | Orta Doğu Teknik Üniversitesi | 2223 |
| Toplam | | 16010 |
| Ankara İli Vakıf Üniversiteleri Listesi | | |
| 1. | Atılım Üniversitesi | 508 |
| 2. | Başkent Üniversitesi | 1644 |
| 3. | İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi | 752 |
| 4. | Lokman Hekim Üniversitesi | 192 |
| 5. | TED Üniversitesi | 288 |
| 6. | TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi | 333 |
| 7. | Türk Hava Kurumu Üniversitesi | 142 |
| 8. | Yüksek İhtisas Üniversitesi | 241 |

| | | |
|---|---|---|
| 9. | Ufuk Üniversitesi | 340 |
| 10. | Ankara Bilim Üniversitesi | 47 |
| 11. | Ankara Medipol Üniversitesi | 199 |
| 12. | Çankaya Üniversitesi | 317 |
| | Toplam 20 Üniversite | 21013 |

Yüksek Öğretim Kurumu'nun web sitesinden ulaşılan bilgilere göre verilen akademisyen sayıları Tablo 2'de yer almaktadır. Mart 2022 itibariyle Ankara ili kamu ve vakıf üniversitelerinde görev yapan 21013 öğretim elemanı araştırmanın evrenini oluşturmaktadır.

Örneklemdeki birim sayısı, güven seviyesi ve duyarlılığın birbirleriyle bağlantıları vardır. Örnek çapı, istenilen düzeyde duyarlılık ve güvenirliğin sağlar ve şu şekilde formülize edilir.

$$n = \frac{N(zs)^2}{Nd^2 + (zs)^2} \quad (1)$$

Bu formülde N evrendeki birey sayısı, n örnekleme alınacak birey sayısı, p incelenecek olayın görülüş sıklığı, q incelenecek olayın görülmeyiş sıklığı, z istenilen güvenirlik seviyesi için standart normal dağılımdaki kritik değeri, d duyarlılık, s ise standart sapmayı belirtmektedir. Şayet örnekleme çalışması ana kütledeki oran üzerinde ise; orana ait varyans

$$s^2 = p.q \qquad (q = 1 - p)$$

Olduğu için yukarıdaki formül

$$n = \frac{Nz^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq} \quad (2)$$

Biçiminde gösterilir (1). Evrenden seçeceğimiz örneklem sayısı yukarıda (2) ile belirtilen formül kullanılarak saptanır.

Araştırmanın özelliği ve kısıtlarına göre, örneklem çapı %95 güvenirlik %5 duyarlılık seviyesinde olmalıdır. (2) formülüne göre gerçekleştirilen hesaplamada

örneklem grubu 378 akademisyen şeklinde belirlenmiştir. Kolayda örneklem yöntemiyle izin alınan üniversitelerde yüz yüze ve online ortamda anket uygulanmıştır. Çalışma için Atılım Üniversitesi Etik Kurulu'ndan izin alınmış ve anket uygulaması için üniversitelere yazı ile başvurulmuştur. Çalışmanın uygulama sürecinde kamu üniversitelerinde çalışan 259, vakıf üniversitelerinde çalışan 259 olmak üzere toplam 518 akademisyene anket uygulanarak elde edilen veriler analize dâhil edilmiştir.

### 4.6.1. Araştırmanın Sınırlılıkları

Kayırmacılık algısı, örgütsel bağlılık ve iş doyumu kavramlarını esas alan bu araştırma, alan yazına fayda sağlarken, yapılan başka araştırmalarda olduğu gibi birtakım kısıtları içerir. Bu kısıtlar bütün çalışmaların neticelerine etki etmekte ve araştırmacı müdahale edememektedir.

Buna dayanarak yapılan araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

Araştırma yalnızca Ankara'da faaliyet gösteren sekiz devlet üniversitesi (Hacettepe Üniversitesi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi, Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi Gazi Üniversitesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Ankara Üniversitesi) ve on iki vakıf üniversitesinde (Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Ankara Medipol Üniversitesi, Ankara Bilim Üniversitesi, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi, Çankaya Üniversitesi, Ufuk Üniversitesi, Atılım Üniversitesi, Başkent Üniversitesi, TOBB ETÜ Üniversitesi, Lokman Hekim Üniversitesi, TED Üniversitesi, Yüksek İhtisas Üniversitesi) görev yapan akademisyenleri kapsamaktadır. Araştırma sonuçları başka illerde çalışan akademisyenleri kapsamamaktadır. Bu nedenle çalışma sonuçları Yüksek Öğrenim Kurumu'na bağlı kuruluşlar için genelleme yapılamaz.

Araştırma konusunun kurumlar açısından incelenmesinin istenmemesi ve çalışma için izin vermeleri konusunda kararsız olmaları ve geç hareket etmeleri ciddi bir kısıttır. Bu husus araştırmanın yalnızca izin veren kurumlarda yapılması sınırını ortaya koymuştur.

Araştırma akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü saptamak için gerçekleştirilmiş ölçek soruları ile kısıtlıdır.

Ayrıca çalışmanın sonuçları Ankara'daki kamu ve vakıf üniversitelerinde Nisan 2022- Haziran 2022 tarihlerinde görev yapan akademisyenlerle sınırlıdır.

### 4.6.2. Araştırmanın Varsayımları

Anketi yanıtlayan kişilerin sorulara objektif olarak, doğru fikirlerini dile getirerek cevapladıkları varsayılmıştır. Araştırmada kullanılan veri toplama araçlarının hedeflenen amaca ulaşma yönünde veri elde etmek için uygun görüldüğü kabul edilmiştir.

## 4.7. Verilerin Analizi

Araştırmada elde edilen veriler istatistiksel paket programlar aracılığı ile incelenmiştir. Akademisyenlere yönelik demografik değişkenlerin frekans dağılımları ve yüzdelik ifadeleri verilmiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir durumu, üniversitenin statüsü, görev ünvanı, mesleğinde toplam çalışma süresi, şu anda çalıştığı üniversitedeki toplam çalışma süresi, şu anda çalıştığı üniversitenin kaçıncı görev yeri olduğu ve yönetici olarak görev alıp almadığı gibi değişkenlerin kayırmacılık algısı, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyine göre istatistiksel olarak anlamlı farklılık gösterip göstermediğini belirlemek için tek yönlü varyans (ANOVA) testi kullanılmıştır. ANOVA testi sonucu belirlenen farklılığın saptanmasında ise TUKEY testi kullanılmıştır. Cronbach alfa katsayısı ölçeklerin güvenirliliğinin analiz etmek için hesaplanmıştır. Ayrıca doğrulayıcı faktör analizi (DFA) ile ölçeklerin yapısal olarak geçerliliği analiz edilmiştir.

## 4.8. Araştırmanın Bulguları

Araştırma bulgularında, ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik sonuçları, doğrulayıcı faktör analizi, t testi, Tukey ve Anova testleri, tanımlayıcı istatistiksel yöntemle, korelasyon analizi ve hipotez testi sonuçları yer almaktadır.

### 4.8.1. Ölçeklerin Doğrulayıcı Faktör Analizi

Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), değişkenlerin etkenlerle bağlantısını, etkenlerin modele uygunluğunun belirlenmesini, etkenlerin bağımsızlığını ortaya koyan bir yöntemdir. DFA, ortaya konulan model aracılığıyla, ölçeklerin ve verilerin geçerlilik ve güvenirliğini ölçen kolay bir uygulamadır.

Ki-kare istatistiği, GFI, CFI ve RMSEA gibi istatistikler uyum iyiliğini ölçmek amacıyla sık kullanılmaktadır. Ki-kare istatistiği, $\chi 2/df<2$ ise mükemmel

uyumu ve $\chi 2/df<3$ ise kabul edilebilir bir uyumu belirtir (Kelloway, 1998); Uyum iyiliği indeksi (GFI) ve karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI); 0,90 ya da daha üstü değerler kabul edilebilir uyumu belirtir. Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) ise 0,05'ten küçük ise mükemmel uyum iyiliğini, 0,05 ile 0,10 arasında ise kabul edilebilir uyum iyiliğini belirtir. Sıklıkla kullanılan bu dört uyum iyiliği istatistikleri bu çalışmada kullanılmıştır.

***Tablo 3: Modelin Geçerliliği İçin Uyum İstatistiği Değerleri***

| İndeks | Mükemmel uyum değerleri | Kabul edilebilir uyum değerleri |
|---|---|---|
| $\chi 2/df$ | <2 | <5 |
| GFI | >0,95 | >0,90 |
| CFI | >0,95 | >0,90 |
| RMSEA | <0,05 | <0,10 |

Çalışmada kullanılan Kayırmacılık Ölçeği, Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinin örneklem uygunluğu ve yapı geçerliliği açısından desteklenmesi için faktör analizi yapılmıştır. Ulaşılan bulgular, Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) uygun bulunmuştur.

***Tablo 4: Kayırmacılık Ölçeği DFA (Doğrulayıcı Faktör Analizi) Modelinin Geçerliliği İçin Uyum İstatistiği Değerleri***

| | CMIN/DF | GFI | CFI | RMSEA |
|---|---|---|---|---|
| Düzey 1 | 2,493 | 0,955 | 0,986 | 0,054 |
| Düzey 2 | 2,527 | 0,953 | 0,985 | 0,054 |
| Kabul edilebilir uyum | ≤5 | ≥0,90 | ≥0,90 | ≤0,080 |

Kayırmacılık Ölçeği DFA (Doğrulayıcı faktör analizi) modelinin geçerliliği için Düzey 1 ve Düzey 2 uyum istatistiği değerleri tablo 4'de yer almaktadır. İlgili tabloya göre düzey 1 ve düzey 2'nin yapısal geçerlilik için uyum indeksleri değerleri uygun değerler aralığındadır.

***Tablo 5: Minnesota İş Doyumu Ölçeği DFA Modelinin Geçerliliği İçin Uyum İstatistiği Değerleri***

| | CMIN/DF | GFI | CFI | RMSEA |
|---|---|---|---|---|
| Düzey 1 | 2,99 | 0,914 | 0,942 | 0,062 |
| Kabul edilebilir uyum | ≤5 | ≥0,90 | ≥0,90 | ≤0,080 |

Minnesota İş Doyumu Ölçeği DFA modelinin geçerliliği için uyum istatistiği değerleri tablo 5'de yer almaktadır. Bu tabloya göre, Minnesota İş Doyumu Ölçeği'nin etki modeli için uyum indeksleri değerleri uygun değerler aralığındadır.

***Tablo 6: Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA Modelinin Geçerliliği İçin Uyum İstatistiği Değerleri***

| | CMIN/DF | GFI | CFI | RMSEA |
|---|---|---|---|---|
| Düzey 1 | 3,257 | 0,917 | 0,944 | 0,066 |
| Düzey 2 | 3,579 | 0,939 | 0,91 | 0,071 |
| Kabul edilebilir uyum | ≤5 | ≥0,90 | ≥0,90 | ≤0,080 |

Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA modelinin geçerliliği için düzey 1 ve düzey 2 uyum istatistiği değerleri tablo 6'da yer almaktadır. Buna göre düzey 1 ve düzey 2'nin yapısal geçerlilik için uyum indeksleri değerleri uygun değerler aralığındadır.

***Tablo 7: Modelin Geçerliliği İçin Uyum İstatistiği Değerleri***

| | CMIN/DF | RMSEA | GFI | CFI |
|---|---|---|---|---|
| Genel | 2,507 | 0,054 | 0,970 | 0,967 |
| Kamu üniversitesi | 1,942 | 0,060 | 0,974 | 0,972 |
| Vakıf üniversitesi | 1,950 | 0,061 | 0,949 | 0,941 |

Araştırma modeli için uyum istatistiği değerleri tablo 7'de yer almaktadır. Tabloya göre, genel, kamu üniversitesi ve özel üniversitenin etki modeli için uyum indeksleri değerleri, uygun değerler aralığındadır.

### 4.8.2. Yapısal Eşitlik Modeli (YEM)

YEM, doğrulayıcı faktör analizine benzeyen bir istatistiksel yöntemdir. YEM gizli (gözlenemeyen) değişkenlerin, gözlenebilen değişkenler üzerindeki ve gizli değişkenler arasındaki etkilerini inceler. Buna ek olarak, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki ilişkilerin modellenmesinde YEM kullanılır. YEM'nin regresyon analizinden farkı da daha ayrıntılı inceleme olanağı vermesidir (Dursun ve Kocagöz 2010:3).

***Tablo 8: Genel Üniversitelerde Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü İçin YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) Bulguları***

| | | Örgütsel bağlılık | İş doyumu |
|---|---|---|---|
| Direkt etki | İş doyumu | 0,549 (p=0,000) | |
| | Kayırmacılık | -0,320 (p=0,000) | -0,490 (p=0,000) |
| Dolaylı etki | İş doyumu | -0,269 | |
| | Kayırmacılık | | |
| Toplam etki | İş doyumu | 0,549 | -0,49 |
| | Kayırmacılık | -0,589 | |

Genel üniversitelerde kayırmacılığın örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolü için YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) bulguları tablo 8'de yer almaktadır. Tabloya göre kayırmacılık ile iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve kayırmacılığın iş doyumu üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. YEM (Yapısal Eşitlik Modeli) modeline göre kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerinde sadece doğrudan etkisi vardır ve bu etki 0,320 olarak hesaplanmıştır. İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisi 0,549, kayırmacılık değişkeninin iş doyumu değişkeni üzerinden kaynaklanan dolaylı etkisi 0,269 ve toplam etkisi -0,589 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen etki katsayıları analiz edildiğinde, kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerinde etkili ve buna ilaveten kayırmacılığın iş doyumu üzerindeki etkisinin daha fazla olduğuna rastlanılmıştır.

***Tablo 9: Kamu Üniversitelerinde Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü için YEM Bulguları***

| | | Örgütsel bağlılık | İş doyumu |
|---|---|---|---|
| Direkt etki | | 0,620 (p=0,000) | -0,669 |
| | | -0,221 (p=0,000) | (p=0,000) |
| Dolaylı etki | İş doyumu | 0,414 | |
| | Kayırmacılık | | |
| Toplam etki | İş doyumu | 0,62 | -0,669 |
| | Kayırmacılık | -0,635 | |

Kamu üniversitelerinde kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü için YEM bulguları Tablo 9'da yer almaktadır. İlgili tabloya göre, kayırmacılık ile iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve kayırmacılığın iş doyumu üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. YEM modeline göre kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerinde sadece doğrudan etkisi vardır ve bu etki 0,221 olarak hesaplanmıştır. İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisi 0,620, kayırmacılığın değişkeninin iş doyumu değişkeni üzerinden kaynaklanan dolaylı etkisi 0,414 ve toplam etkisi 0,635 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen etki katsayıları incelendiğinde kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerinde etkili ve ayrıca kayırmacılığın iş doyumu üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu belirtilmektedir. Kamu üniversitelerinde kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerine doğrudan etkisi düşük, dolaylı etkisi yüksek, toplam etki de yüksektir. Ayrıca kamu üniversitelerinde kayırmacılığın ve iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi özel üniversitelerden yüksektir.

***Tablo 10: Vakıf Üniversitelerinde Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü için YEM Bulguları***

| | | Örgütsel bağlılık | İş doyumu |
|---|---|---|---|
| Direkt etki | İş doyumu | 0,530 (p=0,000) | -0,337 (p=0,000) |
| | Kayırmacılık | -0,389 (p=0,000) | |
| Dolaylı etki | İş doyumu | -0,179 | |
| | Kayırmacılık | | |
| Toplam etki | İş doyumu | 0,53 | -0,337 |
| | Kayırmacılık | -0,568 | |

Kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü için YEM bulguları Tablo 10'da yer almaktadır. Tabloya göre kayırmacılık ile iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve kayırmacılığın iş doyumu üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. YEM modeline göre kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerinde sadece doğrudan etkisi vardır ve bu etki 0,389 olarak hesaplanmıştır. İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisi 0,530, kayırmacılık değişkeninin iş doyumu değişkeni üzerinden kaynaklanan dolaylı etkisi 0,179 ve toplam etkisi 0,568 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen etki katsayıları incelendiğinde kayırmacılık örgütsel bağlılık ve iş doyumu üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

### 4.8.3. Ankette kullanılan ölçekler için geçerlilik ve güvenirlik analizi bulguları

Likert türü ölçeklerin güvenirliliğinin belirlenmesinde cronbach alfa katsayısı çok sık kullanılır. Cronbach alfa katsayısı, ölçekte yer alan maddelerin yapısını ortaya koymak ya da açıklamak amacıyla kullanılır. Bir ölçekte Cronbach alfa katsayısı yüksek çıkmışsa, ölçekteki maddeler birbirleriyle uyumlu ve aynı niteliği ölçen maddelerden oluştuğu şeklinde yorumlanır.

Cronbach alfa katsayısına göre ölçeğin güvenirliliğinin belirtilmesi şu şekilde dir:

$0 < \alpha < 0.40$ güvenilir değil

$0.41 < \alpha < 0.60$ düşük güvenilirlik

$0.61 < \alpha < 0.80$ yüksek güvenilirlik

$0.81 < \alpha < 1.00$ çok yüksek güvenilirlik (Yıldız ve Uzunsakal, 2018: 19).

***Tablo 11: Araştırmada Kullanılan Ölçekler ve Alt Boyutları için Cronbach's Alpha Katsayısı Bulguları***

| Ölçek/Boyut | Madde Sayısı | Cronbach's Alpha |
|---|---|---|
| Kayırmacılık | 14 | 0,963 |
| Terfide kayırmacılık | 5 | 0,945 |
| İşlem kayırmacılığı | 6 | 0,911 |
| İşe alma sürecinde kayırmacılık | 3 | 0,907 |
| Örgütsel bağlılık | 17 | 0,754 |
| Duygusal bağlılık | 6 | 0,847 |
| Devam bağlılığı | 6 | 0,808 |
| Normatif bağlılık | 5 | 0,780 |
| İş doyumu | 20 | 0,918 |

Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutları için Cronbach's Alpha katsayısı bulguları Tablo 11'de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, ölçeklerin ve alt boyutlarının güvenirlilik katsayılarının 0,754 ile 0,963 arasında farklılık ortaya çıkardığı görülmektedir. Araştırmada kullanılan ölçekler ve alt boyutlarının güvenirlikleri; Örgütsel Bağlılık Ölçeği ve onun alt boyutu olan normatif bağlılık boyutu açısından "oldukça güvenilir", geriye kalan ölçekler ve alt boyutları için ise "yüksek güvenirliğe sahip" olarak tespit edilmiştir.

***Tablo 12: Araştırmada Kullanılan Kayırmacılık Ölçeği Maddelerinin Analizi***

| Kayırmacılık Ölçeği | Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu | Madde silindiğinde güvenirlik katsayısı |
|---|---|---|
| Kayırmacılık 01 | 0,783 | 0,943 |
| Kayırmacılık 02 | 0,884 | 0,925 |
| Kayırmacılık 03 | 0,876 | 0,927 |
| Kayırmacılık 04 | 0,878 | 0,927 |
| Kayırmacılık 05 | 0,826 | 0,936 |
| Kayırmacılık 06 | 0,805 | 0,888 |
| Kayırmacılık 07 | 0,828 | 0,884 |
| Kayırmacılık 08 | 0,767 | 0,893 |
| Kayırmacılık 09 | 0,476 | 0,931 |
| Kayırmacılık 10 | 0,832 | 0,884 |
| Kayırmacılık 11 | 0,811 | 0,887 |
| Kayırmacılık 12 | 0,846 | 0,839 |
| Kayırmacılık 13 | 0,864 | 0,823 |
| Kayırmacılık 14 | 0,736 | 0,930 |

Araştırmada kullanılan Kayırmacılık Ölçeği maddelerinin analizi tablo 12'de verilmiştir. Tabloya göre, her bir maddenin ait olduğu ölçek toplamı ile korelasyonu 0,300'den yüksek olduğu için güvenirlik analizi bağlamında ölçekten madde çıkarılmamıştır.

***Tablo 13: Araştırmada Kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddelerinin Analizi***

| Örgütsel Bağlılık Ölçeği | Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu | Madde silindiğinde güvenirlik katsayısı |
|---|---|---|
| Örgütsel bağlılık 01 | 0,623 | 0,824 |
| Örgütsel bağlılık 02 | 0,667 | 0,815 |
| Örgütsel bağlılık 03 | 0,393 | 0,868 |
| Örgütsel bağlılık 04 | 0,741 | 0,800 |
| Örgütsel bağlılık 05 | 0,723 | 0,803 |
| Örgütsel bağlılık 06 | 0,654 | 0,817 |
| Örgütsel bağlılık 07 | 0,548 | 0,783 |
| Örgütsel bağlılık 08 | 0,511 | 0,791 |
| Örgütsel bağlılık 09 | 0,614 | 0,768 |
| Örgütsel bağlılık 10 | 0,685 | 0,751 |
| Örgütsel bağlılık 11 | 0,407 | 0,811 |
| Örgütsel bağlılık 12 | 0,647 | 0,761 |
| Örgütsel bağlılık 13 | 0,438 | 0,778 |
| Örgütsel bağlılık 15 | 0,449 | 0,773 |
| Örgütsel bağlılık 16 | 0,655 | 0,706 |
| Örgütsel bağlılık 17 | 0,587 | 0,728 |
| Örgütsel bağlılık 18 | 0,656 | 0,704 |

Araştırmada kullanılan Örgütsel Bağlılık Ölçeği maddelerinin analizi tablo 13'de verilmiştir. Tabloya göre, "örgütsel bağlılık14" maddesinin ölçek toplamı ile korelasyonu 0,300'den düşük olduğu için ölçekten çıkarılmıştır.

***Tablo 14: Araştırmada Kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddelerinin Analizi***

| Minnesota İş Doyumu Ölçeği | Düzeltilmiş Madde Toplam Korelasyonu | Madde silindiğinde güvenirlik katsayısı |
|---|---|---|
| İş doyumu 01 | 0,472 | 0,917 |
| İş doyumu 02 | 0,490 | 0,916 |
| İş doyumu 03 | 0,596 | 0,914 |
| İş doyumu 04 | 0,598 | 0,914 |
| İş doyumu 05 | 0,581 | 0,915 |
| İş doyumu 06 | 0,560 | 0,915 |
| İş doyumu 07 | 0,545 | 0,915 |
| İş doyumu 08 | 0,426 | 0,917 |
| İş doyumu 09 | 0,560 | 0,915 |
| İş doyumu 10 | 0,536 | 0,915 |
| İş doyumu 11 | 0,685 | 0,915 |
| İş doyumu 12 | 0,638 | 0,913 |
| İş doyumu 13 | 0,397 | 0,920 |
| İş doyumu 14 | 0,611 | 0,914 |
| İş doyumu 15 | 0,778 | 0,910 |
| İş doyumu 16 | 0,741 | 0,911 |
| İş doyumu 17 | 0,643 | 0,913 |
| İş doyumu 18 | 0,443 | 0,918 |
| İş doyumu 19 | 0,682 | 0,912 |
| İş doyumu 20 | 0,665 | 0,913 |

Araştırmada kullanılan Minnesota İş Doyumu Ölçeği maddelerinin analizi tablo 14'de verilmiştir. İlgili tabloya göre, her bir maddenin ait olduğu ölçek toplamı ile korelasyonu 0,300'den yüksek olduğundan güvenirlik analizi bağlamında ölçekten madde çıkarılmamıştır.

***Tablo 15: Minnesota İş Doyumu Ölçeği Maddelerinin Boyut Üzerindeki Etki Katsayıları***

| İs doyumu | Tahmin | Standart Tahmin | Standart Hata | Kritik Değer | p |
|---|---|---|---|---|---|
| İs doyumu 01 | 1 | 0,460 | | | 0,001 |
| İs doyumu 02 | 0,925 | 0,479 | 0,092 | 10,029 | 0,001 |
| İs doyumu 03 | 1,26 | 0,615 | 0,12 | 10,487 | 0,001 |
| İs doyumu 04 | 1,082 | 0,629 | 0,114 | 9,456 | 0,001 |
| İs doyumu 05 | 1,357 | 0,545 | 0,154 | 8,785 | 0,001 |
| İs doyumu 06 | 1,343 | 0,520 | 0,157 | 8,563 | 0,001 |
| İs doyumu 07 | 1,140 | 0,576 | 0,126 | 9,05 | 0,001 |
| İs doyumu 08 | 0,737 | 0,441 | 0,095 | 7,745 | 0,001 |
| İs doyumu 09 | 1,021 | 0,599 | 0,111 | 9,21 | 0,001 |
| İs doyumu 10 | 1,229 | 0,577 | 0,136 | 9,062 | 0,001 |
| İs doyumu 11 | 1,355 | 0,750 | 0,133 | 10,191 | 0,001 |
| İs doyumu 12 | 1,312 | 0,651 | 0,136 | 9,614 | 0,001 |
| İs doyumu 13 | 0,932 | 0,366 | 0,138 | 6,769 | 0,001 |
| İs doyumu 14 | 1,403 | 0,641 | 0,147 | 9,546 | 0,001 |
| İs doyumu 15 | 1,637 | 0,810 | 0,156 | 10,499 | 0,001 |
| İs doyumu 16 | 1,537 | 0,779 | 0,149 | 10,347 | 0,001 |
| İs doyumu 17 | 1,403 | 0,660 | 0,145 | 9,674 | 0,001 |
| İs doyumu 18 | 1,043 | 0,442 | 0,135 | 7,732 | 0,001 |
| İs doyumu 19 | 1,610 | 0,696 | 0,163 | 9,865 | 0,001 |
| İs doyumu 20 | 1,424 | 0,724 | 0,142 | 10,054 | 0,001 |

Minnesota İş Doyum Ölçeği maddelerinin boyut üzerindeki etki katsayıları analiz edildiğinde, bütün maddelerin etkilerinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Standart tahmin değerlerine göre en yüksek etki "iş doyumu15" (Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından) maddesinde, en

düşük etki ise "iş doyumu 13" (Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından) maddesinde olduğu görülmektedir.

### 4.8.4.Tanımlayıcı İstatistikler

Akademisyenlerin sosyo-demografik niteliklerini saptayabilmek için "yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, aylık gelir durumu, çalıştıkları üniversitenin mülkiyetinin kime ait olduğu, görev unvanları, mesleğindeki toplam çalışma süresi, mevcut üniversitedeki toplam çalışma süresi, mevcut üniversitenin kaçıncı görev yeri olduğu ve yönetici olup olmama durumları, yöneticiyse görevi, mevcut kurumda yöneticilik yapıp yapmadığı soruları sorulmuştur.

***Tablo 16: Ankete Katılan Akademisyenlerin Demografik Özelliklerine göre Frekans Dağılımı***

| Özellik | Sayı | Yüzde |
|---|---|---|
| Yaş | | |
| 20-30 Yaş | 93 | 18,0 |
| 31-40 Yaş | 180 | 34,7 |
| 41-50 Yaş | 122 | 23,6 |
| 51-60 Yaş | 66 | 12,7 |
| 61 ve üstü Yaş | 57 | 11,0 |
| Toplam | 518 | 100 |
| Cinsiyet | | |
| Erkek | 226 | 43,6 |
| Kadın | 292 | 56,4 |
| Toplam | 518 | 100 |
| Medeni Durum | | |
| Bekâr | 185 | 35,7 |
| Evli | 333 | 64,3 |
| Toplam | 518 | 100 |
| Eğitim düzeyi | | |
| Yüksek Lisans | 154 | 29,7 |
| Doktora | 364 | 70,3 |

| | | |
|---|---|---|
| Toplam | 518 | 100 |
| Aylık Gelir | | |
| 7500-10000 TL | 84 | 16,2 |
| 10001-12500 TL | 165 | 31,9 |
| 12501-15000 TL | 104 | 20,1 |
| 15001-20000 TL | 97 | 18,7 |
| 20000 TL'den fazla | 68 | 13,1 |
| Toplam | 518 | 100 |
| Üniversitenin statüsü | | |
| Özel | 259 | 50,0 |
| Kamu | 259 | 50,0 |
| Toplam | 518 | 100 |
| Unvan | | |
| Profesör | 95 | 18,3 |
| Doçent | 42 | 8,1 |
| Dr. Öğretim Üyesi | 114 | 22,0 |
| Öğretim Görevlisi | 137 | 26,4 |
| Araştırma Görevlisi | 121 | 23,4 |
| Diğer | 9 | 1,7 |
| Toplam | 518 | 100 |
| Meslekte toplam çalışma süresi | | |
| 6 yıl veya daha az | 189 | 36,5 |
| 7-13 yıl | 109 | 21,0 |
| 14-25 yıl | 122 | 23,6 |
| 26 yıl veya daha fazla | 98 | 18,9 |
| Toplam | 518 | 100 |
| Bulunduğu üniversitede çalışma süresi | | |
| 1 yıldan az | 46 | 8,9 |
| 1-5 yıl | 211 | 40,7 |

| | | |
|---|---|---|
| 6-10 yıl | 102 | 19,7 |
| 11-15 yıl | 65 | 12,5 |
| 15 yıldan fazla | 94 | 18,1 |
| Toplam | 518 | 100 |
| Çalıştığı üniversite kaçıncı görev yeri | | |
| 1 | 213 | 41,1 |
| 2 | 158 | 30,5 |
| 3 | 89 | 17,2 |
| 4 | 28 | 5,4 |
| 5 | 21 | 4,1 |
| 6 | 5 | 1,0 |
| 7 | 1 | 0,2 |
| 8 | 2 | 0,4 |
| 9 | 1 | 0,2 |
| Toplam | 518 | 100 |
| Yöneticilik yapma durumu | | |
| Evet | 112 | 21,6 |
| Hayır | 406 | 78,4 |
| Toplam | 518 | 100 |
| Yöneticilik Görevi | | |
| Anabilim Dalı Başkanı | 12 | 11,11 |
| Araştırma Merkezi Müdürü | 1 | |
| Bölüm Başkan Yrd. | 12 | 11,11 |
| Bölüm Başkanı | 25 | 23,15 |
| Dekan | 6 | 5,56 |
| Dekan Yardımcısı | 13 | 12,04 |
| Dijital Eğitim Koor. Yardımcı | 1 | |
| Enstitü Müdür Yardımcısı | 3 | 2,78 |
| Enstitü Müdürü | 2 | 1,85 |

| | | |
|---|---|---|
| Genel Sekreter | 1 | |
| Koordinatör Yardımcısı | 1 | |
| Koordinatör | 1 | |
| Laboratuar Koordinatörü | 1 | |
| Merkez Müdür Yardımcısı | 1 | |
| Meslek Yüksekokulları Koordinatörü | 1 | |
| Müdür | 1 | 4,63 |
| Müdür Yardımcısı | 11 | 10,19 |
| MYO Müdür Yardımcısı | 1 | |
| MYO Müdürü | 5 | |
| Önkuluçka Merkezi Müdürü | 1 | |
| Program Başkanı | 3 | 2,78 |
| Provost Yardımcısı | 1 | |
| Rektör | 1 | |
| Rektör Yardımcısı | 1 | |
| SHY 147 Temel Eğitim Müdürü | 1 | |
| YDYO Müdürü | 1 | |
| Toplam | 108 | |
| Önceden yöneticilik yapma durumu | | |
| Evet | 146 | 28,2 |
| Hayır | 372 | 71,8 |
| Toplam | 518 | 100 |

Araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğunu %56,4(n=292) kadınlar oluşturmaktadır. Yaş için gerçekleştirilen analize göre akademisyenlerin birçoğunun 31-40 yaş grubunda %34,7 (n=180) olduğu belirlenmiştir. Medeni durum için yapılan değerlendirmede, akademisyenlerin çoğunluğunun %64,3 (n=333) evli olduğu görülmektedir. Eğitim durumu bakımından yapılan incelemede doktora derecesine sahip %70,3 (n=364) akademisyen örneklem içerisindeki en yüksek paya sahiptir. Akademisyenlerin gelir durumuna göre dağılımları incelendiğinde ise, %31,9 (n=165) kişi 10001-12500 TL gelir elde etmektedir. Akademisyenlerin görev

unvanları değerlendirildiğinde, en fazla %26,4 (n=137) kişinin öğretim görevlisi unvanında yer aldığı belirlenmiştir. Akademisyenlerin mevcut kurumlarındaki çalışma süresine göre yapılan değerlendirmede, çoğunluğunun %40,7 (n=211) 1-5 yıl mevcut kurumlarında hizmet verdiği tespit edilmiştir. Akademisyenlerin meslekte toplam çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde çoğunluğunun %36,5 (n=189) 6 yıl ve daha az bir mesleki deneyime sahip oldukları belirtilmektedir. Örneklemde bulunan akademisyenlerin yanıtlarına göre en fazla %41,1 (n=213) birinci görev yerinde çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Üniversitede yönetici pozisyonunda çalışıp çalışmama durumu açısından yapılan değerlendirmede, akademisyenlerin çoğunluğunun %78,4 (n=406) yönetici olmadığı ve %71,8 (n=372)'sının önceden yöneticilik yapmadığı, akademisyenlerin yaptıkları yöneticilik görevlerine göre çoğunluğunun %23.15 (n=25) bölüm başkanı olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Ankete katılan akademisyenlerin demografik özelliklerine göre frekans dağılımları tablo 18'de verilmiştir. Tablo incelendiğinde, yaş grubu değişkeni açısından en büyük yığılmanın %34,7 ile 31-40 yaş grubunda ve en az yığılmanın da %11,0 ile 61 ve üstü yaş grubunda olduğu görülmektedir.

***Tablo 17: Kayırmacılık Ölçeği Maddeleri için Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri***

| | **Kesinlikle katılmıyorum** | | **Katılmıyorum** | | **Kararsızım** | | **Katılıyorum** | | **Kesinlikle katılıyorum** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Ort.*** | ***ss*** |
| **Kayırmacılık 01** | 101 | 19,5 | 196 | 37,8 | 85 | 16,4 | 97 | 18,7 | 39 | 7,5 | 2,57 | 1,21 |
| **Kayırmacılık 02** | 118 | 22,8 | 189 | 36,5 | 72 | 13,9 | 89 | 17,2 | 50 | 9,7 | 2,54 | 1,28 |
| **Kayırmacılık 03** | 121 | 23,4 | 168 | 32,4 | 100 | 19,3 | 75 | 14,5 | 54 | 10,4 | 2,56 | 1,28 |
| **Kayırmacılık 04** | 98 | 18,9 | 152 | 29,3 | 95 | 18,3 | 111 | 21,4 | 62 | 12,0 | 2,78 | 1,30 |
| **Kayırmacılık 05** | 100 | 19,3 | 186 | 35,9 | 91 | 17,6 | 90 | 17,4 | 51 | 9,8 | 2,63 | 1,25 |
| **Kayırmacılık 06** | 101 | 19,5 | 141 | 27,2 | 107 | 20,7 | 113 | 21,8 | 56 | 10,8 | 2,77 | 1,29 |
| **Kayırmacılık 07** | 116 | 22,4 | 148 | 28,6 | 100 | 19,3 | 109 | 21,0 | 45 | 8,7 | 2,65 | 1,27 |
| **Kayırmacılık 08** | 89 | 17,2 | 142 | 27,4 | 104 | 20,1 | 127 | 24,5 | 56 | 10,8 | 2,84 | 1,27 |
| **Kayırmacılık 09** | 185 | 35,7 | 189 | 36,5 | 61 | 11,8 | 59 | 11,4 | 24 | 4,6 | 2,13 | 1,15 |
| **Kayırmacılık 10** | 106 | 20,5 | 139 | 26,8 | 121 | 23,4 | 94 | 18,1 | 58 | 11,2 | 2,73 | 1,28 |
| **Kayırmacılık 11** | 109 | 21,0 | 156 | 30,1 | 115 | 22,2 | 87 | 16,8 | 51 | 9,8 | 2,64 | 1,26 |
| **Kayırmacılık 12** | 94 | 18,1 | 169 | 32,6 | 103 | 19,9 | 101 | 19,5 | 51 | 9,8 | 2,70 | 1,25 |
| **Kayırmacılık 14** | 101 | 19,5 | 138 | 26,6 | 120 | 23,2 | 113 | 21,8 | 46 | 8,9 | 2,74 | 1,25 |
| **Kayırmacılık 15** | 63 | 12,2 | 95 | 18,3 | 130 | 25,1 | 157 | 30,3 | 73 | 14,1 | 3,16 | 1,23 |
| | | | | | | | | | | **Kayırmacılık ortalama** | 2,67 | 1,03 |

Tablo 17'de Kayırmacılık Ölçeği maddeleri için frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri yer almaktadır. Ortalamalar incelendiğinde, 3,16 ile en yüksek ortalamanın "kayırmacılık 14" (Bu kuruma eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir) maddesinde, 2,13 ile en küçük ortalama nın da "kayırmacılık 11" (Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim) maddesinde görülmektedir. Bu tabloya göre üniversitelerde çalışan akademisyenlerin kayırmacılık algıları orta düzeydedir ($\bar{x}$ 2,67).

***Tablo 18: Örgütsel Bağlılık Ölçeği Maddeleri İçin Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri***

| | **Kesinlikle katılmıyorum** | | **Katılmıyorum** | | **Kararsızım** | | **Katılıyorum** | | **Kesinlikle katılıyorum** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Ort.*** | ***ss*** |
| Örgütsel bağlılık01 | 30 | 5,8 | 67 | 12,9 | 155 | 29,9 | 181 | 34,9 | 85 | 16,4 | 3,43 | 1,09 |
| Örgütsel bağlılık02 | 37 | 7,1 | 74 | 14,3 | 105 | 20,3 | 212 | 40,9 | 90 | 17,4 | 3,47 | 1,15 |
| Örgütsel bağlılık03 | 47 | 9,1 | 98 | 18,9 | 118 | 22,8 | 166 | 32,0 | 89 | 17,2 | 3,29 | 1,22 |
| Örgütsel bağlılık04 | 31 | 6,0 | 90 | 17,4 | 97 | 18,7 | 196 | 37,8 | 104 | 20,1 | 3,49 | 1,17 |
| Örgütsel bağlılık05 | 38 | 7,3 | 106 | 20,5 | 85 | 16,4 | 202 | 39,0 | 87 | 16,8 | 3,37 | 1,19 |
| Örgütsel bağlılık06 | 36 | 6,9 | 94 | 18,1 | 125 | 24,1 | 180 | 34,7 | 83 | 16,0 | 3,35 | 1,15 |
| Örgütsel bağlılık07 | 98 | 18,9 | 176 | 34,0 | 77 | 14,9 | 115 | 22,2 | 52 | 10,0 | 2,70 | 1,28 |
| Örgütsel bağlılık08 | 76 | 14,7 | 138 | 26,6 | 97 | 18,7 | 153 | 29,5 | 54 | 10,4 | 2,94 | 1,25 |
| Örgütsel bağlılık09 | 89 | 17,2 | 166 | 32,0 | 110 | 21,2 | 105 | 20,3 | 48 | 9,3 | 2,72 | 1,23 |
| Örgütsel bağlılık10 | 71 | 13,7 | 149 | 28,8 | 114 | 22,0 | 137 | 26,4 | 47 | 9,1 | 2,88 | 1,21 |
| Örgütsel bağlılık11 | 94 | 18,1 | 194 | 37,5 | 127 | 24,5 | 78 | 15,1 | 25 | 4,8 | 2,51 | 1,10 |
| Örgütsel bağlılık12 | 99 | 19,1 | 190 | 36,7 | 101 | 19,5 | 92 | 17,8 | 36 | 6,9 | 2,57 | 1,18 |
| Örgütsel bağlılık13 | 43 | 8,3 | 108 | 20,8 | 90 | 17,4 | 192 | 37,1 | 85 | 16,4 | 3,32 | 1,21 |
| Örgütsel bağlılık14 | 97 | 18,7 | 174 | 33,6 | 116 | 22,4 | 99 | 19,1 | 32 | 6,2 | 2,60 | 1,17 |
| Örgütsel bağlılık15 | 50 | 9,7 | 88 | 17,0 | 150 | 29,0 | 171 | 33,0 | 59 | 11,4 | 3,19 | 1,14 |
| Örgütsel bağlılık16 | 74 | 14,3 | 135 | 26,1 | 123 | 23,7 | 132 | 25,5 | 54 | 10,4 | 2,92 | 1,22 |
| Örgütsel bağlılık17 | 61 | 11,8 | 130 | 25,1 | 125 | 24,1 | 147 | 28,4 | 55 | 10,6 | 3,01 | 1,20 |
| | | | | | | | | | **Örgütsel bağlılık ortalama** | | 3,05 | 0,53 |

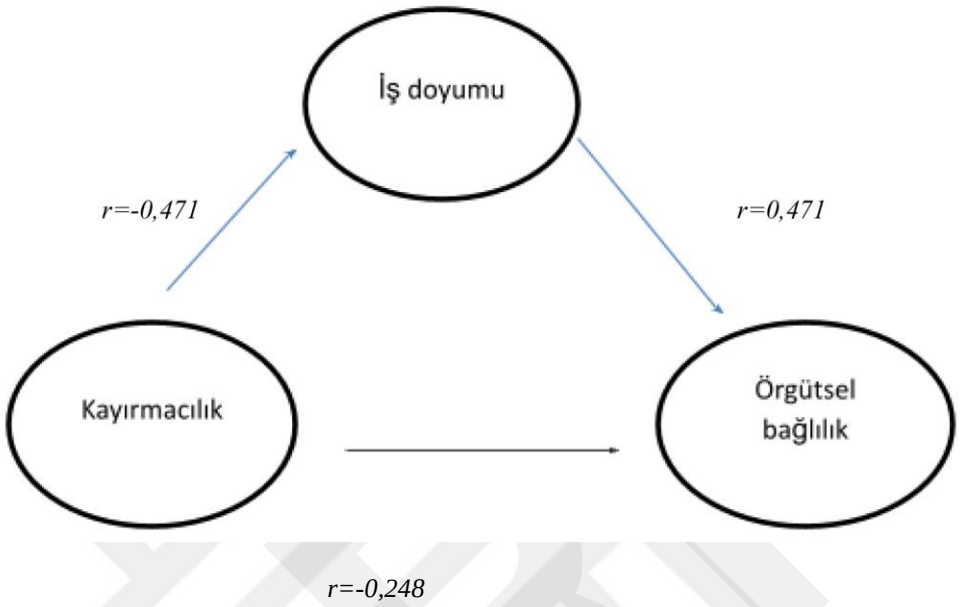
Tablo 18'de Örgütsel Bağlılık Ölçeği maddeleri için frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri yer almaktadır. Ortalamalara bakıldığında, 3,49 ile en yüksek ortalama "örgütsel bağlılık 04" (Bu kuruma kendimi duygusal olarak bağlı hissetmiyorum) maddesinde, 2,51 ile en küçük ortalama "örgütsel bağlılık 11" (Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim) maddesinde görülmektedir. Akademisyenlerin çalıştıkları kuruma kendilerini duygusal olarak bağlı hissetmeleri orta düzeydedir ($\bar{x}$ 3,05). En yüksek ortalamanın 3,49 ile "örgütsel bağlılık 04" (Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı hissetmiyorum) maddesinde ortaya çıkması çok fazla örgütsel bağlılığın olmadığını göstermektedir.

*Tablo 19: Minnesota İş Doyum Ölçeği Maddeleri için Frekans Dağılımı ve Açıklayıcı İstatistikleri*

| | **Kesinlikle katılmıyorum** | | **Katılmıyorum** | | **Kararsızım** | | **Katılıyorum** | | **Kesinlikle katılıyorum** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Ort.*** | ***ss*** |
| Örgütsel bağlılık01 | 30 | 5,8 | 67 | 12,9 | 155 | 29,9 | 181 | 34,9 | 85 | 16,4 | 3,43 | 1,09 |
| Örgütsel bağlılık02 | 37 | 7,1 | 74 | 14,3 | 105 | 20,3 | 212 | 40,9 | 90 | 17,4 | 3,47 | 1,15 |
| Örgütsel bağlılık03 | 47 | 9,1 | 98 | 18,9 | 118 | 22,8 | 166 | 32,0 | 89 | 17,2 | 3,29 | 1,22 |
| Örgütsel bağlılık04 | 31 | 6,0 | 90 | 17,4 | 97 | 18,7 | 196 | 37,8 | 104 | 20,1 | 3,49 | 1,17 |
| Örgütsel bağlılık05 | 38 | 7,3 | 106 | 20,5 | 85 | 16,4 | 202 | 39,0 | 87 | 16,8 | 3,37 | 1,19 |
| Örgütsel bağlılık06 | 36 | 6,9 | 94 | 18,1 | 125 | 24,1 | 180 | 34,7 | 83 | 16,0 | 3,35 | 1,15 |
| Örgütsel bağlılık07 | 98 | 18,9 | 176 | 34,0 | 77 | 14,9 | 115 | 22,2 | 52 | 10,0 | 2,70 | 1,28 |
| Örgütsel bağlılık08 | 76 | 14,7 | 138 | 26,6 | 97 | 18,7 | 153 | 29,5 | 54 | 10,4 | 2,94 | 1,25 |
| Örgütsel bağlılık09 | 89 | 17,2 | 166 | 32,0 | 110 | 21,2 | 105 | 20,3 | 48 | 9,3 | 2,72 | 1,23 |
| Örgütsel bağlılık10 | 71 | 13,7 | 149 | 28,8 | 114 | 22,0 | 137 | 26,4 | 47 | 9,1 | 2,88 | 1,21 |
| Örgütsel bağlılık11 | 94 | 18,1 | 194 | 37,5 | 127 | 24,5 | 78 | 15,1 | 25 | 4,8 | 2,51 | 1,10 |
| Örgütsel bağlılık12 | 99 | 19,1 | 190 | 36,7 | 101 | 19,5 | 92 | 17,8 | 36 | 6,9 | 2,57 | 1,18 |
| Örgütsel bağlılık13 | 43 | 8,3 | 108 | 20,8 | 90 | 17,4 | 192 | 37,1 | 85 | 16,4 | 3,32 | 1,21 |
| Örgütsel bağlılık14 | 97 | 18,7 | 174 | 33,6 | 116 | 22,4 | 99 | 19,1 | 32 | 6,2 | 2,60 | 1,17 |
| Örgütsel bağlılık15 | 50 | 9,7 | 88 | 17,0 | 150 | 29,0 | 171 | 33,0 | 59 | 11,4 | 3,19 | 1,14 |
| Örgütsel bağlılık16 | 74 | 14,3 | 135 | 26,1 | 123 | 23,7 | 132 | 25,5 | 54 | 10,4 | 2,92 | 1,22 |
| Örgütsel bağlılık17 | 61 | 11,8 | 130 | 25,1 | 125 | 24,1 | 147 | 28,4 | 55 | 10,6 | 3,01 | 1,20 |
| | | | | | | | | | **Örgütsel bağlılık ortalama** | | 3,05 | 0,53 |

İş doyum ölçeği maddeleri için frekans dağılımı ve açıklayıcı istatistikleri tablo 19'da verilmiştir. Ortalamalar incelendiğinde en yüksek ortalamanın 4,12 ile "iş doyumu 09" (Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu altüst olur) maddesinde, en küçük ortalamanın da 2,96 ile "iş doyumu13" (Bu kurumda çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum) maddesinde olduğunu görüyoruz. Bu tabloya göre üniversitelerde çalışan akademisyenlerin iş doyumu algıları yüksek düzeydedir ($\bar{x}$ 3,69).

### 4.8.5. Korelasyon Analizleri




***Şekil 2. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Kendi Aralarındaki İlişkileri İçin Korelasyon Katsayıları***

Kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayıları şekil 2 'de belirtilmiştir. Tüm korelasyon katsayıları istatistiksel açıdan etkili bulunmuştur. Kayırmacılık ile örgütsel bağlılık ve kayırmacılık ile iş doyumu arasında olumsuz yönde bir ilişki vardır. Yani kayırmacılık algısı arttığında örgütsel bağlılık ve iş doyumu algısı düşmektedir veya örgütsel bağlılık ve iş doyumu algısı artığında kayırmacılık algısı düşmektedir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında ise olumlu yönde bir ilişki vardır. Bu durumda değişkenlerden birisinde artma olduğunda diğer değişkende de artma olması beklenir. Kayırmacılık değişkeni ile iş doyumu değişkeni ve örgütsel bağlılık değişkeni ile iş doyumu değişkeni arasındaki ilişki korelasyon katsayısına göre en yüksek, kayırmacılık ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasındaki ilişki ise en düşük bulunmuştur.

### 4.8.6. Araştırma değişkenlerinin demografik değişkenler bakımından incelenmesi

***Tablo 20: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Yaş Grubu Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | **Kesinlikle katılmıyorum** | | **Katılmıyorum** | | **Kararsızım** | | **Katılıyorum** | | **Kesinlikle katılıyorum** | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Sayı*** | ***Yüzde*** | ***Ort.*** | ***ss*** |
| Örgütsel bağlılık01 | 30 | 5,8 | 67 | 12,9 | 155 | 29,9 | 181 | 34,9 | 85 | 16,4 | 3,43 | 1,09 |
| Örgütsel bağlılık02 | 37 | 7,1 | 74 | 14,3 | 105 | 20,3 | 212 | 40,9 | 90 | 17,4 | 3,47 | 1,15 |
| Örgütsel bağlılık03 | 47 | 9,1 | 98 | 18,9 | 118 | 22,8 | 166 | 32,0 | 89 | 17,2 | 3,29 | 1,22 |
| Örgütsel bağlılık04 | 31 | 6,0 | 90 | 17,4 | 97 | 18,7 | 196 | 37,8 | 104 | 20,1 | 3,49 | 1,17 |
| Örgütsel bağlılık05 | 38 | 7,3 | 106 | 20,5 | 85 | 16,4 | 202 | 39,0 | 87 | 16,8 | 3,37 | 1,19 |
| Örgütsel bağlılık06 | 36 | 6,9 | 94 | 18,1 | 125 | 24,1 | 180 | 34,7 | 83 | 16,0 | 3,35 | 1,15 |
| Örgütsel bağlılık07 | 98 | 18,9 | 176 | 34,0 | 77 | 14,9 | 115 | 22,2 | 52 | 10,0 | 2,70 | 1,28 |
| Örgütsel bağlılık08 | 76 | 14,7 | 138 | 26,6 | 97 | 18,7 | 153 | 29,5 | 54 | 10,4 | 2,94 | 1,25 |
| Örgütsel bağlılık09 | 89 | 17,2 | 166 | 32,0 | 110 | 21,2 | 105 | 20,3 | 48 | 9,3 | 2,72 | 1,23 |
| Örgütsel bağlılık10 | 71 | 13,7 | 149 | 28,8 | 114 | 22,0 | 137 | 26,4 | 47 | 9,1 | 2,88 | 1,21 |
| Örgütsel bağlılık11 | 94 | 18,1 | 194 | 37,5 | 127 | 24,5 | 78 | 15,1 | 25 | 4,8 | 2,51 | 1,10 |
| Örgütsel bağlılık12 | 99 | 19,1 | 190 | 36,7 | 101 | 19,5 | 92 | 17,8 | 36 | 6,9 | 2,57 | 1,18 |
| Örgütsel bağlılık13 | 43 | 8,3 | 108 | 20,8 | 90 | 17,4 | 192 | 37,1 | 85 | 16,4 | 3,32 | 1,21 |
| Örgütsel bağlılık14 | 97 | 18,7 | 174 | 33,6 | 116 | 22,4 | 99 | 19,1 | 32 | 6,2 | 2,60 | 1,17 |
| Örgütsel bağlılık15 | 50 | 9,7 | 88 | 17,0 | 150 | 29,0 | 171 | 33,0 | 59 | 11,4 | 3,19 | 1,14 |
| Örgütsel bağlılık16 | 74 | 14,3 | 135 | 26,1 | 123 | 23,7 | 132 | 25,5 | 54 | 10,4 | 2,92 | 1,22 |
| Örgütsel bağlılık17 | 61 | 11,8 | 130 | 25,1 | 125 | 24,1 | 147 | 28,4 | 55 | 10,6 | 3,01 | 1,20 |
| | | | | | | | | | | **Örgütsel bağlılık ortalama** | 3,05 | 0,53 |

Akademisyenlerin kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yaş grubu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular tablo 20'de verilmiştir. Bu bulgulara göre, kayırmacılık ile iş doyumu ölçeklerinde yaş grubu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır. Farklılığa neden olan yaş grupları TUKEY testiyle analiz edilmiştir. Buna göre, çalışmaya katılan 61 ve üstü yaş grubunda bulunan akademisyenlerin iş doyumu düzeyi en fazla, 41-50 yaş grubunda yer alan akademisyenlerin ise kayırmacılık algısı en fazladır.

***Tablo 21: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Cinsiyet Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | Cinsiyet | n | Ortalama | Standart sapma | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayırmacılık | Erkek | 226 | 2,649 | 1,033 | -0,509 | 0,611 |
| | Kadın | 292 | 2,695 | 1,035 | | |
| Örgütsel bağlılık | Erkek | 226 | 3,013 | 0,537 | -1,244 | 0,214 |
| | Kadın | 292 | 3,072 | 0,532 | | |
| İş doyumu | Erkek | 226 | 3,73 | 0,605 | 1,16 | 0,247 |
| | Kadın | 292 | 3,666 | 0,648 | | |

Ankette kullanılan ölçeklerin cinsiyet değişkeni açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Elde edilen bulgulara göre ankette kullanılan ölçeklerde cinsiyet değişkeni açısından istatistiksel açıdan etkili bir fark bulunamamıştır.

***Tablo 22: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Medeni Durum Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | Medeni durum | n | Ortalama | Standart sapma | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayırmacılık | Bekar | 185 | 2,657 | 1,058 | -0,297 | 0,767 |
| | Evli | 333 | 2,685 | 1,021 | | |
| Örgütsel bağlılık | Bekar | 185 | 3,046 | 0,498 | -0,001 | 0,999 |
| | Evli | 333 | 3,046 | 0,554 | | |
| İş doyumu | Bekar | 185 | 3,674 | 0,657 | 0,547 | 0,585 |
| | Evli | 333 | 3,705 | 0,615 | | |

Ankette kullanılan ölçeklerin medeni durum değişkeni açısından farklılık olup olmadığı t testiyle analiz edilmiştir. Analiz sonucuna göre, hiçbir ölçekte medeni durum değişkeni açısında istatistiksel anlamda bir fark saptanamamıştır.

***Tablo 23: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Eğitim Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | Eğitim Düzeyi | n | Ortalama | Standart sapma | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayırmacılık | Yüksek Lisans | 154 | 2,742 | 0,962 | 0,963 | 0,336 |
| | Doktora | 364 | 2,646 | 1,062 | | |
| Örgütsel bağlılık | Yüksek Lisans | 154 | 3,076 | 0,495 | 0,829 | 0,407 |
| | Doktora | 364 | 3,034 | 0,55 | | |
| İş doyumu | Yüksek Lisans | 154 | 3,667 | 0,608 | -0,625 | 0,532 |
| | Doktora | 364 | 3,705 | 0,639 | | |

Ankette kullanılan ölçeklerin eğitim düzeyi değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Elde edilen bulgulara göre ölçeklerin hiç birisinde eğitim durumu değişkeni bakımından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır.

***Tablo 24: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Bulunduğu Aylık Gelir Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | Aylık Gelir | n | Ortalama | Standart Sapma | F | p | Farklılığın Kaynağı |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayırmacılık | 7500-10000 TL | 84 | 2,584 | 0,971 | 2,142 | 0,075 | |
| | 10001-12500 TL | 165 | 2,806 | 1,028 | | | |
| | 12501-15000 TL | 104 | 2,549 | 1,09 | | | |
| | 15001-20000 TL | 97 | 2,797 | 1,059 | | | |
| | 20000 TL'den fazla | 68 | 2,485 | 0,958 | | | |
| | Toplam | 518 | 2,675 | 1,034 | | | |
| Örgütsel bağlılık | 7500-10000 TL | 84 | 3,06 | 0,441 | 0,27 | 0,897 | |
| | 10001-12500 TL | 165 | 3,038 | 0,541 | | | |
| | 12501-15000 TL | 104 | 3,079 | 0,546 | | | |
| | 15001-20000 TL | 97 | 3,049 | 0,573 | | | |
| | 20000 TL'den fazla | 68 | 2,997 | 0,56 | | | |
| | Toplam | 518 | 3,046 | 0,534 | | | |
| İş doyumu | 7500-10000 TL | 84 | 3,608 | 0,691 | 3,824 | 0,004 | 10001-12500 TL ile 12501-15000 TL, 10001-12500 TL ile 20000 TL'den fazla |
| | 10001-12500 TL | 165 | 3,575 | 0,689 | | | |
| | 12501-15000 TL | 104 | 3,808 | 0,579 | | | |
| | 15001-20000 TL | 97 | 3,749 | 0,548 | | | |
| | 20000 TL'den fazla | 68 | 3,834 | 0,523 | | | |
| | Toplam | 518 | 3,694 | 0,63 | | | |

Katılımcıların kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun aylık gelir durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular tablo 24'de yer almaktadır. Saptanan bulgulara göre yalnızca iş doyumu ölçeğinde aylık gelir durumu değişkeni açısından istatistiksel anlamda etkili bir farklılık ortaya çıkarılmıştır. İlgili tabloya göre, çalışmaya katılan akademisyenler arasında aylık geliri 20000 TL'den fazla olanların iş doyumu en yüksektir.

***Tablo 25: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Üniversite Statüsü Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | Çalışılan Üniversite Statü | n | Ortalama | Standart Sapma | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayırmacılık | Özel | 259 | 2,41 | 0,984 | -6,026 | 0,000 |
| | Kamu | 259 | 2,94 | 1,016 | | |
| Örgütsel bağlılık | Özel | 259 | 3,032 | 0,482 | -0,595 | 0,552 |
| | Kamu | 259 | 3,06 | 0,583 | | |
| İş doyumu | Özel | 259 | 3,675 | 0,678 | -0,676 | 0,499 |
| | Kamu | 259 | 3,713 | 0,578 | | |

Ankette kullanılan ölçeklerin üniversite statüsü değişkeni açısından farklılık olup olmadığı t testiyle incelenmiştir. Bulgulara göre yalnızca kayırmacılık ölçeğinde üniversite statüsü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur. Farklılığın kaynağı, kayırmacılık algısının kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlerde vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha fazla olmasıdır.

***Tablo 26: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Akademik Unvan Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | Çalışılan Üniversite Statü | n | Ortalama | Standart Sapma | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayırmacılık | Özel | 259 | 2,41 | 0,984 | -6,026 | 0,000 |
| | Kamu | 259 | 2,94 | 1,016 | | |
| Örgütsel bağlılık | Özel | 259 | 3,032 | 0,482 | -0,595 | 0,552 |
| | Kamu | 259 | 3,06 | 0,583 | | |
| İş doyumu | Özel | 259 | 3,675 | 0,678 | -0,676 | 0,499 |
| | Kamu | 259 | 3,713 | 0,578 | | |

Ankette kullanılan ölçeklerin akademik unvan durumu değişkeni açısından farklılık olup olmadığı ANOVA testi ile analiz edilmiştir. Tablo 26'da ankette kullanılan ölçeklerde akademik unvan durumu değişkeni açısından istatistiksel anlamda bir farklılık tespit edilememiştir. TUKEY testi ile analiz edilerek farklılığa sebep olan gruplar gösterilmiştir.

***Tablo 27: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Meslekte Toplam Çalışma Süresi Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | Meslekte Toplam Çalışma Süresi | n | Ortalama | Standart Sapma | F | P | Farklılığın Kaynağı |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayırmacılık | 6 yıl veya daha az | 189 | 2,69 | 1,004 | 3,725 | 0,011 | 7-13 yıl ile 26 yıl veya daha fazla |
| | 7-13 yıl | 109 | 2,892 | 1,082 | | | |
| | 14-25 yıl | 122 | 2,665 | 1,076 | | | |
| | 26 yıl veya daha fazla | 98 | 2,416 | 0,933 | | | |
| | Total | 518 | 2,675 | 1,034 | | | |
| Örgütsel bağlılık | 6 yıl veya daha az | 189 | 3,049 | 0,536 | 0,333 | 0,802 | |
| | 7-13 yıl | 109 | 3,003 | 0,527 | | | |
| | 14-25 yıl | 122 | 3,062 | 0,534 | | | |
| | 26 yıl veya daha fazla | 98 | 3,07 | 0,546 | | | |
| | Toplam | 518 | 3,046 | 0,534 | | | |
| İş doyumu | 6 yıl veya daha az | 189 | 3,638 | 0,668 | 3,693 | 0,012 | 6 yıl veya daha az ile 26 yıl veya daha fazla, 7-13 yıl ile 26 yıl veya daha fazla |
| | 7-13 yıl | 109 | 3,626 | 0,71 | | | |
| | 14-25 yıl | 122 | 3,695 | 0,6 | | | |
| | 26 yıl veya daha fazla | 98 | 3,876 | 0,44 | | | |
| | Toplam | 518 | 3,694 | 0,63 | | | |

Katılımcıların kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun meslekte toplam çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular tablo 27'de yer almaktadır. Saptanan bulgulara göre kayırmacılık ve iş doyumu ölçeklerinde meslekte toplam çalışma süresi durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı fark ortaya çıkarılmıştır. Farklılığın kaynağı olan gruplar TUKEY testiyle belirlenerek ilgili ölçeğin karşısına yazılmıştır.

***Tablo 28: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Bulunduğu Üniversitede Toplam Çalışma Süresi Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | Bulunduğu Üniversitede Çalışma Süresi | n | Ortalama | Standart Sapma | F | p | Farklılığın Kaynağı |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayırmacılık | 1 yıldan az | 46 | 2,439 | 0,911 | 1,991 | 0,095 | |
| | 1-5 yıl | 211 | 2,765 | 1,026 | | | |
| | 6-10 yıl | 102 | 2,789 | 0,971 | | | |
| | 11-15 yıl | 65 | 2,61 | 1,214 | | | |
| | 15 yıldan fazla | 94 | 2,509 | 1,016 | | | |
| | Total | 518 | 2,675 | 1,034 | | | |
| Örgütsel Bağlılık | 1 yıldan az | 46 | 2,949 | 0,39 | 2,522 | 0,04 | 6-10 yıl ile 11-15 yıl |
| | 1-5 yıl | 211 | 3,018 | 0,577 | | | |
| | 6-10 yıl | 102 | 2,984 | 0,521 | | | |
| | 11-15 yıl | 65 | 3,175 | 0,497 | | | |
| | 15 yıldan fazla | 94 | 3,137 | 0,516 | | | |
| | Total | 518 | 3,046 | 0,534 | | | |
| İş doyumu | 1 yıldan az | 46 | 3,668 | 0,635 | 4,081 | 0,003 | 1-5 yıl ile 11-15 yıl |
| | 1-5 yıl | 211 | 3,601 | 0,683 | | | |
| | 6-10 yıl | 102 | 3,662 | 0,628 | | | |
| | 11-15 yıl | 65 | 3,928 | 0,523 | | | |
| | 15 yıldan fazla | 94 | 3,787 | 0,523 | | | |
| | Toplam | 518 | 3,694 | 0,63 | | | |

Katılımcıların kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun bulunduğu üniversitede toplam çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular tablo 28'da yer almaktadır. Saptanan bulgulara göre yalnızca iş doyumu ölçeğinde bulunduğu üniversitede toplam çalışma süresi değişkeni açısından istatistiksel açıdan anlamlı etkili bir farklılık ortaya çıkarılmıştır. TUKEY testi ile farklılığa neden olan gruplar belirtilmiştir.

***Tablo 29: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Yöneticilik Yapma Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | Yöneticilik Yapma Durumu | n | Ortalama | Standart sapma | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayırmacılık | Evet | 112 | 2,46 | 1,008 | -2,5 | 0,013 |
| | Hayır | 406 | 2,734 | 1,034 | | |
| Örgütsel bağlılık | Evet | 112 | 3,213 | 0,525 | 3,779 | 0,000 |
| | Hayır | 406 | 3 | 0,528 | | |
| İş doyumu | Evet | 112 | 3,894 | 0,486 | 3,844 | 0,000 |
| | Hayır | 406 | 3,639 | 0,654 | | |

Ankette kullanılan ölçeklerin yöneticilik yapma durumu değişkeni bakımından farklılık olup olmadığı t testi ile incelenmiştir. Kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumu ölçeklerinde yöneticilik yapma durumu değişkeni açısından istatistiksel açıdan etkili bir farklılık ortaya çıkarılmıştır. Kayırmacılık algısının yöneticilik yapmamış olan akademisyenlerin yöneticilik yapmış olanlara göre yüksek olması farklılığın kaynağıdır. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu algılarının ise yöneticilik yapmış olan akademisyenlerde, yöneticilik yapmamış olan akademisyenlere göre daha yüksek olmasıdır.

***Tablo 30: Ankette Kullanılan Ölçeklerin Önceden Yöneticilik Yapma Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi***

| | Önceden Yöneticilik Yapma Durumu | n | Ortalama | ss | t | p |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Kayırmacılık | Evet | 146 | 2,68 | 1,089 | 0,065 | 0,948 |
| | Hayır | 372 | 2,673 | 1,012 | | |
| Örgütsel bağlılık | Evet | 146 | 3,036 | 0,589 | -0,282 | 0,778 |
| | Hayır | 372 | 3,051 | 0,512 | | |
| İş doyumu | Evet | 146 | 3,756 | 0,559 | 1,405 | 0,161 |
| | Hayır | 372 | 3,669 | 0,655 | | |

Ankette kullanılan ölçeklerin önceden yöneticilik yapma durumu değişkeni açısından farklılık olup olmadığı t testi ile analiz edilmiştir. Tabloya göre ankette kullanılan hiçbir ölçekte önceden yöneticilik yapma durumu değişkeni açısından istatistiksel anlamda bir fark saptanmamıştır.

***Tablo 31: Araştırmanın Hipotezlerine İlişkin Sonuçlar***

| | | |
|---|---|---|
| H1 | Akademisyenlerin kayırmacılık algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. | KABUL |
| H2 | Akademisyenlerin kayırmacılık algıları ile iş doyumu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır. | KABUL |
| H3 | Akademisyenlerin iş doyumu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır. | KABUL |
| H4 | Akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır. | KABUL |
| H5 | Akademisyenlerin kayırmacılık algı düzeyleri demografik | KISMEN KABUL |

| | | |
|---|---|---|
| | özelliklerine göre farklılık göstermektedir | |
| H5.1 | Kayırmacılık algı düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H5.2 | Kayırmacılık algı düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. | *RED* |
| H5.3 | Kayırmacılık algı düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. | *RED* |
| H5.4 | Kayırmacılık algı düzeyi akademik unvana göre farklılık göstermektedir. | *RED* |
| H5.5 | Kayırmacılık algı düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H5.6 | Kayırmacılık algı düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H6 | Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. | KISMEN KABUL |
| H6.1 | Örgütsel bağlılık düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir. | *RED* |
| H6.2 | Örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir. | *RED* |
| H6.3 | Örgütsel bağlılık düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. | *RED* |
| H6.4 | Örgütsel bağlılık düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir. | *RED* |
| H6.5 | Örgütsel bağlılık düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H6.6 | Örgütsel bağlılık düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir. | *RED* |
| H7 | Akademisyenlerin iş doyum düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir. | KISMEN KABUL |
| H7.1 | İş doyumu düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H7.2 | İş doyumu düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir | *RED* |
| H7.3 | İş doyumu düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir. | *RED* |
| H7.4 | İş doyumu düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir. | *RED* |
| H7.5 | İş doyumu düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir. | KABUL |
| H7.6 | İş doyumu düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir. | *RED* |

Kayırmacılık ile örgütsel bağlılık ve kayırmacılık ile iş doyumu arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Yani kayırmacılık algısı arttığında örgütsel bağlılık ve iş doyumu algısı düşmektedir veya örgütsel bağlılık ve iş doyumu algısı artığında kayırmacılık algısı düşmektedir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumu arasında ise pozitif yönlü bir ilişki vardır. Bu durumda değişkenlerden herhangi birisinde artma olduğunda diğer değişkende de artma olması beklenir. Bu durumda H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilmiştir. Çalışmanın sonucunda, kayırmacılık algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde ve kayırmacılık algısının iş doyumu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünün olduğu görülmüştür. Bu durumda H4 hipotezi kabul edilmiştir. Akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü saptamak amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, akademik unvan, önceden yöneticilik yapma durumu değişkenleri ile kayırmacılık algısı, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. H5, H6, H7 hipotezleri kısmen kabuldür. Akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü saptamak amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, akademik unvan, önceden yöneticilik yapma durumu değişkenleri ile kayırmacılık algısı, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Bu nedenle H5.2, H5.3, H5.4, H6.1, H6.2, H6.3, H6.4, H6.6, H7.2, H7.3, H7.4, H7.6 hipotezleri red edilmiştir.

# SONUÇ VE ÖNERİLER

Akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü saptamak amacıyla gerçekleştirilen çalışmada, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, akademik unvan, önceden yöneticilik yapma durumu değişkenleri ile kayırmacılık algısı, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir. Karacaoğlu ve Yörük (2012), aile işletmelerine yönelik çalışmalarında, kayırmacılık algılamalarında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve deneyim açısından anlamlı bir farklılık ortaya çıkarılmamıştır. Bu bulgulardan cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, değişkenleri araştırma bulgularıyla benzerlik gösterirken deneyim ve yaş değişkenleri açısından araştırma bulgularını desteklememektedir. Sivas ili merkez ve ilçe devlet liselerinde görev yapan 52 kimya öğretmeniyle gerçekleştirilen Seyhan (2015) çalışmasında ise, kimya öğretmenleriyle alakalı demografik değişkenlerin (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim, kurumun statüsü) iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde %95 düzeyinde anlamlı bir etkisinin olmadığı ortaya çıkarılmıştır.

Şantaşı ve diğerleri (2018: 46) tarafından sağlık çalışanlarına yönelik yapılan başka bir çalışmada, yaş açısından kayırmacılık algılamasında anlamlı bir farklılık belirtilmemiş, cinsiyet açısından kayırmacılık algısının kadınlarda daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Bulunduğu hastanede çalışma sürelerine göre 12 yıl ve üstü çalışanlarda kayırmacılık algısı daha fazla çıkmıştır. Bu bulgular, araştırma bulgularıyla farklılık göstermektedir. Araştırma, kadın ve erkeklerin kayırmacılık konusunda yakın algılamaya sahip olduklarını göstermektedir. Ayrıca yaş ilerledikçe ve çalışma süresi arttıkça kayırmacılık algısının düştüğüne yönelik sonuçlarda araştırmada mevcuttur. Bu durum akademisyenlerin kurumlardaki deneyimi arttıkça, işe yerleştirme ve yükselme gibi faaliyetlerin kurumda ne şekilde gerçekleştirildiğinin bilinmesinden kaynaklanabilir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, Ankara ilinde bulunan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin kayırmacılık algı düzeyleri ($\bar{x}$ =2.67) orta, örgütsel bağlılık algı düzeyleri ($\bar{x}$ =3.05) orta ve iş doyumu algı düzeyleri ($\bar{x}$ =3.69) yüksek olarak tespit edilmiştir. Buna göre öğretim elemanları üniversitelerinde nepotizm uygulamalarının varlığına işaret etmişlerdir. Öztürk ve Dizili (2019), üniversitelerde kayırmacılığın akademisyenlerin iş tatmini üzerine etkisi: Bir uygulama adlı

çalışmalarında, nepotizm algı düzeylerinin ($\bar{x}$ =3.30), iş tatmini düzeylerinin ise ($\bar{x}$ = 3.28) olduğu belirlenmiştir. Bu bulgularla çalışma bulguları karşılaştırıldığında, iş doyumu düzeyleri birbirine yakın düzeyde fakat kayırmacılığın daha fazla düzeyde olduğu görülmektedir.

Çalışmada akademisyenlerin iş tatmini düzeyleri içerisinde en yüksek katılımı yaptığı iş karşılığında duyduğu başarı hissi ile ilgili görüşlerini ortaya koyan ifadelere verdikleri tespit edilmiştir. Bunu sırası ile tek başına çalışma olanağı olması, ara sıra değişik şeyler yapabilme şansı vermesi, kendi yöntemlerini kullanabilme şansı vermesi boyutlarının takip ettiği ortaya çıkmaktadır. Ücret açısından ise hoşnutluk düzeylerinin çok yüksek olmadığı söylenebilir ($\bar{x}$ =3.69).

Araştırmada, gruplar kendi içerisinde değerlendirildiğinde ise şu sonuçlara ulaşılmıştır. Katılımcıların gelir düzeyine göre iş doyumu düzeyi karşılaştırıldığında, aylık geliri 20000 TL'den fazla olanların diğer gruplara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmaya 61 ve üstü yaş grubunda yer alan kişilerin iş doyumu düzeylerinin diğer gruplara göre yüksek bulunmasına; yeni bir kuruma alışmaya yönelik problemler yaşayacaklarına yönelik algıları sebep olmuş olabilir. 41-50 yaş grubunda yer alan kişilerin ise kayırmacılık algısının diğer gruplara göre en fazla olduğu saptanmıştır. Çalışmaya katılan akademisyenler arasında üniversitede çalışma süresine göre örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyi karşılaştırıldığında, üniversitede çalışma süresi 11-15 yıl olanların diğer gruplara göre örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olmasına kurumun sağladığı yan bahislerin (emekli aylığı, kalan izinler vb) miktarı ve sayısının fazla olabileceği ihtimali, kıdem ve kariyer açısından ilerlemiş olmalarına bağlı daha çok söz hakkı kazanmış olmaları, kazanılan saygı, elde edilen deneyim, kuruma duyulan aidiyet ve sadakat duygusu neden olmuş olabilir. Kurumlarda uzun süre çalışanlarda iş doyumunun yüksek olması, bulunduğu durumu kabullenmesi ve işle ilgili beklentilerinin az olmasından kaynaklanmış olabilir. Akademisyenlerin üniversite statüsüne göre kayırmacılık algıları karşılaştırıldığında, kamu üniversitesinde çalışanların özel üniversitelerde çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur. Bu duruma, özel üniversitelerde çalışan akademisyenlerin işini kaybedebilme endişesi nedeniyle anketlere verdikleri cevapta objektif davranamamış olabilmeleri sebep olmuş olabilir.

Akademisyenlerin yöneticilik yapma durumuna göre kayırmacılık algıları karşılaştırıldığında, kayırmacılık algısının yöneticilik yapmamış olan katılımcılarda yöneticilik yapmış olan katılımcılara göre daha yüksek, örgütsel bağlılık ve iş doyumu algılarının ise yöneticilik yapmış olan katılımcılarda, yöneticilik yapmamış olan katılımcılara göre daha fazla olduğu ortaya çıkarılmıştır.

Aynı şekilde Karahan ve Yılmaz (2014), nepotizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamak için, Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesi'nde farklı unvanlarda olan toplam 272 sağlık çalışanıyla yaptıkları çalışmada, nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğunu saptamışlardır. Buna ilaveten nepotizmin çalışanların örgütsel bağlılığını azalttığı, kurumları ve toplumu da negatif yönde etkilediği sonuçları elde edilmiştir. Bu bulgular araştırma bulgularını desteklemektedir.

Araştırmada ise, kayırmacılık algısı ile iş doyumu ve kayırmacılık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında olumsuz yönde ilişki varken, örgütsel bağlılık düzeyi ve iş doyumu düzeyi arasında olumlu yönde bir ilişki vardır. Araştırma bulgularına göre, çalışanların iş doyumu düzeylerinin yaşa ve toplam çalışma süresi ve bulundukları kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Benzer şekilde bulgular, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin toplam çalışma süresi ve bulundukları kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Ayrıca çalışanların kayırmacılık algılarının yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Zeyrek ve Akın (2021) tarafından kamu kurumları çalışanlarında kayırmacılık algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri analiz etmek için gerçekleştirilen çalışmanın sonuçlarına göre, algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş doyumu düzeyi, yolsuzluk algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ve iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında olumlu yönde etkili ilişki söz konusudur. Çalışmada ise, algılanan kayırmacılık düzeyi ile iş doyumu düzeyi, kayırmacılık algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi olumsuz yönde anlamlı bir ilişki belirtirken, iş doyumu ile örgütsel bağlılık düzeyi olumlu yönde etkili bir ilişki belirtmektedir. Zeyrek ve Akın (2021), çalışma bulgularında, çalışanların iş doyumu düzeylerinin yaş ve çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık göstermektedir. Benzer şekilde bulgular, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim durumu, yaş ve çalışma süresi değişkenlerine göre farklılık gösterdiğini göstermektedir. Ayrıca çalışanların yolsuzluk algılarının

yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmayı destekler niteliktedir.

Kurnaz (2019), turizm sektöründe bulunan konaklama işletmelerinin mutfak bölümünde çalışanların kayırmacılık algısı ile iş doyumu ve işten ayrılma niyeti arasında nasıl bir ilişki olduğunu ortaya çıkarmak için gerçekleştirdiği bir diğer araştırmada, kayırmacılığın işten ayrılma niyeti ile anlamlı bir ilişkisi olduğu ve iş doyumu ile negatif ve anlamlı bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu araştırma sonuçları araştırmayı destekler niteliktedir.

İş doyumu örgütsel bağlılığı olumlu yönde etkilemektedir. Literatür incelendiğinde, iş doyumu ve örgütsel bağlılık, işle ilgili önemli kavramlardır ve iş doyumu örgütsel bağlılığı etkiler. Örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisinin meta analiz yöntemiyle incelenmesi konulu Ülbeği ve Yalçın (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel bağlılık-iş doyumu, duygusal bağlılık-iş doyumu ve normatif bağlılık-iş doyumu arasında yüksek düzeyde, devam bağlılığı ile iş doyumu arasında ise zayıf düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Özüren vd., (2017: 98), tarafından yapılan araştırmada, yaş ve cinsiyet değişkeni açısından kayırmacılık algılamasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmamış, bulunduğu kurumdaki çalışma süresi değişkeni açısından kayırmacılık algılamasında anlamlı bir farklılık ortaya çıkmıştır. Araştırmanın sonucuna göre, kurumda çalışma süresi daha fazla olanlarda kayırmacılık algılamasının daha fazla olduğu saptanmıştır. Cinsiyet açısından bu bulgular sonuçlarımızı desteklerken yaş ve kurum kıdemi açısından desteklememektedir.

Örgütsel bağlılık üniversitelerde incelenen ve ilgi duyulan konulardan olmuştur. Örgütsel bağlılık, görev yapan kişilerin kurumlarıyla uzun süre bağlantı içerisinde olmasıdır. Bu süre boyunca çalışanlarda iş doyumu yaşamaları olağandır. İş doyumu da örgütsel bağlılığı olumlu etkilemektedir. Literatür incelendiğinde, iş doyumu ile örgütsel bağlılık, yapılan işle alakalı davranışlardır ve iş doyumu örgütsel bağlılığı ciddi derecede etkiler. Demirtaş (2010), örgütsel bağlılıkları ile iş doyumları arasındaki ilişkiyi saptamak için yaptığı araştırmada, dershane öğretmenleri kurumlarına orta düzeyde bağlı olduklarını ifade etmişlerdir. Ayrıca araştırmanın sonucuna göre, dershane öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri ile iş doyumları arasında pozitif yönde ilişki olduğu saptanmıştır.

2008-2016 yılları arasında 11 çalışmanın meta analizi yapıldığı bir başka çalışmada ise, Türkiye'deki eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasındaki ilişki analiz edilmiştir. Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık ve iş doyumu arasında pozitif yönde ilişki tespit edilmiştir. Özel sektörde çalışanların iş doyumu ve örgütsel bağlılık düzeyleri kamu sektöründe çalışanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır (Gedik ve Üstüner, 2017).

Çalışmanın sonucunda, kayırmacılık algısının örgütsel bağlılık düzeyi üzerinde ve kayırmacılık algısının iş doyumu düzeyi üzerinde anlamlı bir etkisi bulunmaktadır. Bu nedenle akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünün olduğu görülmüştür.

Kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun hangi kurumsal etkiler ve sonuçları ortaya çıkarabileceğine dair daha fazla stratejilerin geliştirilebilmesi için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Bu araştırma sadece bir ilin verileriyle yapılmıştır. Ulusal ve uluslararası alanda bu çalışmalar genişletilmelidir. Böylece kayırmacılığın benimsenmesi engellenerek örgütsel bağlılık ve iş doyumu yükseltilecektir.

Kayırmacılığın engellenmesiyle aynı zamanda örgütsel bağlılığı da arttırdığı düşünülmektedir. Çalışana yönelik plan ve ilkeler belirlenmeli, ekip çalışmasına özendirilmeli, görev tanımlamaları açık bir şekilde belirlenmelidir. Herhangi bir olumsuz durum yaşandığında çalışanlar arasında taraf tutulmamalı, kim olursa olsun hiçbir şekilde kayrılmamalıdır. Böylece çalışanların kuruma olan örgütsel bağlılıkları artacak ve kurum hedefine ulaşacaktır.

Kayırmacılık algısının azaltılması ve örgütsel bağlılığın arttırılması için insan kaynakları yönetiminin ve yöneticilerin liyakat ve hakkaniyete uygun şekilde davranması gerektiği söylenebilir.

Kayırmacılık kapalı kapılar ardında gelişir, adalete uygun olmayan fakat yasalara ters düşmeyen durumları ortaya çıkarabilmektedir. Herhangi bir yasal yaptırımı olmayan koşullarda ortaya çıktığı için en büyük düşmanı şeffaflıktır. Şeffaf lığın hüküm sürdüğü kurumlarda güven ortamı oluşur. Bu nedenle kurumlar her konuda şeffaf davranmaya özen göstermelidir.

Literatürde kayırmacılık algısının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolüne odaklanan sınırlı sayıda çalışma sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışma

evreni genişletilerek farklı illerde bulunan üniversitelerde yapılabilir. Ayrıca gerçekleştirilen bu çalışmanın sonucunda kayırmacılığın daha farklı örgütsel davranışlarla (motivasyon, performans gibi) ilişkisini inceleyen araştırmalar yapılması önerilmektedir. Ayrıca farklı kayırmacılık türleri (kronizm, patronaj, klientelizm gibi) ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin incelenmesi de, bu konuda araştırma yapmak isteyen akademisyenlere önerilebilir.

Yöneticiler kayırmacılıkla ilgili eğitimlere tabi tutulabilir. Bu araştırmada da görüldüğü üzere aylık gelir miktarı 20000 TL ve üzeri olanlarda iş doyumu daha yüksektir. Bu nedenle eğitim çalışanlarının işe bağlılıklarını etkileyen gelir seviyelerini çalışanların motivasyon ve bağlılıklarını arttıracak düzeyde iyileştirmek, işe bağlılıklarını arttırabilir.

## KAYNAKÇA


Ak, M., & Sezer, Ö. (2018). Kamu personel sisteminde çalışanların görevde yükselmesinde kayırmacılık sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, *Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı*, 739-757. https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/53209/713808

Akkamış, O. (2010). *İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme. Yayınlanmamış* yüksek lisans tezi. Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Albayrak,V. (2020). *Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin iş doyumu ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği).* Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Van.

Alkhojal, J. (2019). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılığın işveren markasına etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Altınbaş Üniversitesi, İstanbul.

Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

Altaş, S. & Gündüz Çekmecelioğlu, H. (2015). Örgütsel adalet algısının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve iş performansı üzerindeki etkileri: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 29 (*3*) , 421-439. https://dergipark.org.tr/tr/pub/atauniiibd/issue/2718/35757

Ammour, L., & Baruh, L. T. (1999). Çalışan kadından bir kesit (1911-1934): Osmanlı Bankası kadın personeli. *Tarih ve Toplum*, *183*, 15-21.

Asunakutlu, M., & Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(*15*), 97. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/194571

Avşaroğlu,S., & Deniz,E.,Kahraman,A.(2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumu iş doyumu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 14*, 1-15. http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/635/587

Aydın, Y. (2016). Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi.* 22 (*2*), 165-192.

Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, cronyism and patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research,* 4 (*1*), 19-35. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/194571

Barut, B. (2015). Vekâlet kuramı perspektifinden kayırmacılık. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, *5*: 240-250.

Baştürk, Ş. (2018). İşe alma ve yerleştirmede nepotizm. *'İş,Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi,* 20 (*4*),113-136.

Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi , (59)* , 125-139. Retrieved from https://dergipark.org.tr/en/pub/sayistay/issue/61516/918886

Biswas, S.& Bhatnagar, J. (2013). Mediator analysis of employee engagement: Role of perceıved organizational support, P-O fit. Organizational commıttent and job satısfaction. *VIKALPA,* 38 (*1*) : 27-40. https://doi.org/10.1177/0256090920130103

Bolat, O. İ. & Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11 (19) , 75-94. https://dergipark.org.tr/tr/pub/baunsobed/issue/50242/648171

Bozkaya, E. (2013). *Örgüt çalışanlarının kişilik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi: Hiyerarşik yapısı yüksek bir kurumda uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.

Bozoğlu, G. (2011). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık açısından eğitim sektöründe Yalova ilinde karşılaştırmalı bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yalova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yalova.

Budak, Ç. B. (2019). Kurum İçi Kayırmacılık ve Kayırmacılığın İşe Devamsızlığa Etkisi. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 7 (*97*), 432-444. http://dx.doi.org/10. 29228/ASOS.36743

Bulgan, G. (2017). Kayırmacılığın çalışan davranışları ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerine etkileri: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. *Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi,* 5 (*1*),17-41. https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijgtr/issue/62262/926715

Bute, M. (2011). Kayırmacılık algısı ile iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti Arasındaki ilişki. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi,* 10 (*36*), 187-203. https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6150/82597

Bülbül, M. (2007). Örgütsel bağlılık ve kamu kuruluşlarına yönelik araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Kahramanmaraş.

Chandler, J. L. (2012). *Black women's perceptıons of the relatıons among nepotısm, cronyism,job satısfactıon,and job focused self-efficacy*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, The University of San Francisco, Amerika Birleşik Devletleri.

Chen, L. H., (2008). "Job Satisfaction Among Information System Personnel", *Computers in Human Behaviour*, *24*,105-118.

Ćulibrk, J., Delić, M., Mitrović, S., & Ćulibrk, D. (2018). Job Satisfaction, Organizational Commitment and Job Involvement: The Mediating Role of Job Involvement. *Frontiers in Psychology,* 9 (*132*), 1-12.

Çağatay, H. T. (2020). *Hastanelerde çalışan sağlık personelinin kayırmacılık algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine bir araştırma (Ankara ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Çalık, A.& Naktiyok, A. (2018). Nepotizmin örgütsel sessizliğe etkisinde öz yeterlilik algısının rolü. Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Ege akademik bakış,* 18 (*3*): 343-351. https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/41358/499915

Çalık, A., (2016) *Nepotizmin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı.

Çalışal, S. (2021). *Sağlık kuruluşlarında yetenek yönetiminin örgütsel bağlılık üzerine etkisinde iş doyumunun aracılık rolü*. Yayınlanmamış doktora tezi, Üsküdar Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Çamur, Ö. V, & Aydın, A. H. (2021). Kamu yönetiminde siyasallaşma ve kayırmacılık sorununa ahlak ve adalet eksenli çözüm önerileri. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi,* 18 (*2*), 1140-1166. https://dergipark.org.tr/tr/pub/ksusbd/article/645929

Çelik , A., Çakıcı, A., & Fındık, M. (2015). "Çalışma ilişkilerinde algılanan adaletsizlik ile örgütsel bağlılık, işe devamsızlık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma: Sağlık kurumları örneği", Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 4 (2) , 159-170. http://iibfdergisi.ksu.edu.tr/tr/pub/issue/10269/125972

Çelik, K., & Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre kayırmacılık. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11 (*6*), 23-30.

Çelik, O. T., & M Üstüner, M. (2020). Ortaokul öğretmenlerinin örgütsel politika algıları ile örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35 (1), 120-135.

Çetinkaya, A. Ş., & Sanioğlu Tanış, Z. (2017). Örgütlerde kayırmacılığın iş yükü algısına etkisi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, *16*, 607-618. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/354514

Çınar, K. (2016). Patronaj ilişkilerinde Latin Amerika örneği: Kır-kent ayrımına bir bakış. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 43 (*Aralık*),725-743. https://open.metu.edu.tr/bitstream/handle/11511/58187/868

Çıpa, D. (2020). *Duygusal ve kültürel zekâ, sosyal sermaye, iş doyumu ve örgütsel bağlılık ilişkileri: Eğitim sektöründe bir çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Çimen, M., & Şahin, İ.(2010).Bir kurumda çalışan sağlık personelinin iş doyum düzeyinin belirlenmesi. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*,5 (*4*),53-67

Çoban, Ü. (2011). *İş değerlerinin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinin analizi ve hemşireler üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Çuhadar, S. G. (2017). Sosyal politika ile klientalizm İlişkisi; Gıda bankacılığı üzerinden bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2017 (*2*), 681-702. https://calismatoplum.org/Content/pdf/calisma-toplum-1686-d45e5a94.pd

Dağlı, A., Elçiçek, Z. & Han, B. (2018). Örgütsel Bağlılık Ölçeği'nin Türkçeye uyarlanması: Geçerlik ve güvenirlik çalışması. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi (Elektronik), 17 (68), 1788-1800. https://acikerisim.dicle.edu.tr/xmlui/handle/ 11468/9373

Delice, M. (2014). İş doyumunu etkileyen faktörlerin hiyerarşik regresyon yöntemiyle ve nitel olarak incelenmesi. *Türk İdare Dergisi*, 479, 59-90.

Demaj, E. (2012). *Nepotısm, favorıtısm and cronyısm and theır ımpact on organızatıonal trust and commıtment; The servıce sector case ın Albanıa*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Epoka University, Arnavutluk.

Demirtaş, H. (2010). Dershane öğretmenlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu. *Inonu University Journal of the Faculty of Education,* 11 (*2*), 177-206. https://dergipark.org.tr/en/pub/inuefd/issue/8702/108663

Dilek, N. (2010). Nepotizm- patronaj kayırma ve liyakat sistemleri. 1-39.

Dilek, S., Özdirek, R., & Keskingöz, H. (2019). Kayırmacılık kavramının İslam ekonomisi bağlamında incelenmesi. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmalar Dergisi*, 8 (*4*), 3186-3210. http://www.itobiad.com/tr/pub/issue/49747/618637

Doğan, N. (2005). *İlköğretim okulu müdür yardımcılarının iş doyumu.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Kırıkkale Üniversitesi, Kırıkkale.

Dökümbilek, F. (2010). *Aile şirketlerinde nepotizm ve bir araştırma incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.

Düz, S. (2012*). Konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.

Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda iş doyumu: kamu ve özel sektör çalışanlarının iş doyumuna yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 23 (*3*) ,35-52. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/29733

Erarslan, S. , Kaya, Ç. & Altındağ, E. (2018). Effect of organızatıonal cynıcısm and job satısfactıon on organızatıonal commıtment: an empırıcal study on bankıng sector. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi

Dergisi, Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı, 905-922. https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/53209/714469

Erarslan, S., Kaya, Ç. & Altındağ, E. (2018). Effect of organızatıonal cynıcısm and job satısfactıon on organızatıonal commıtment: an empırıcal study on bankıng sector. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23 (*Geybulla Ramazanoğlu Özel Sayısı*), 905-922. https://dergipark.org.tr/tr/pub/sduiibfd/issue/53209/714469

Erdem, B., Ceylan, U., & Saylan, U. (2013). Aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Kütahya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma. *İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (*2*),171-197. https://app.trdizin.gov.tr/publication/paper/detail/TVRZd09EZzVPUT09

Erdem, M., & Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (*2*),141-154. https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebader/issue/44693/555256

Eren, H. Demiröz Bal, M. (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık. *Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi*, 1 (*2*), 44-50. https://app.trdizin.gov.tr/makale/TWpFd09EazRPQT09

Eren, H., & Demirgöz Bal, M. (2015). Hemşirelikte örgütsel bağlılık. Sağlık ve Hemşirelik Yönetimi Dergisi, 1 (2), 44-50. https://jag.journalagent.com/shyd/pdfs/SHYD_2_1_44_50.pdf

Erkekli, S. (2020). *Nepotizm ve örgütsel sessizlik ilişkisi: Rekreasyon faaliyeti yürüten konaklama işletmelerinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara.

Gedik, A., & Üstüner, M. (2017). Eğitim örgütlerinde örgütsel bağlılık ve iş doyumu ilişkisi: Bir meta analiz çalışması. *E-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 8 (*2*), 41-57. http://www.e-ijer.com/tr/download/article-file/338827

Gök, G., & Öztürk, Z. (2019). Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyinin demografik değişkenlere göre farklılığının belirlenmesi "Bir devlet üniversitesi örneği. Avrasya Sosyal ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi, 6 (1), 134-166. https://dergipark.org.tr/tr/pub/asead/issue/42912/509200

Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları*, 2 (*1*), 37-55.

Gültekin, G. (2021). *Örgütsel kronizm ile işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkinin belirlenmesine yönelik bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Işık, O., Uğurluoğlu, Ö.,& Akbolat, M. (2012). Sağlık Kuruluşlarında Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi,* 13 (*2*), 256.

Jackson, E.L. (2020). *A correlatıonal study of perceptıons of favorıtısm, job satısfactıon, and job attendance*. Yayınlanmamış doktora tezi, Liberty University, Lynchburg.

Kahraman, Ü. (2020). Okul Müdürlerinin Kayırmacılık Davranışları. *Uşak Üniversitesi Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 6 (*3*) , 90-106.

Kahveci, G., Gülay, S.S., & Bahadır, E. (2019). Ortaöğretim öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *50*, 167-197. https://dergipark.org.tr/tr/pub/maeuefd/issue/44789/429854

Kara, A. (2019). *Çalışanlarda kayırmacılık algısının örgütsel bağlılığa etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Karaca, N. (2021). *Algılanan nepotizm kronizm ve partizanlığın örgütsel intikam üzerine etkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Karacaoğlu, K., & Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14 (*3*), 43-64. https://www.researchgate.net/publication/315450245

Karahan, A., & Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi,* 14 (*27*), 123-148. https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28406/302221

Karcıoğlu, F., & Serçemeli, C. (2019). Yüksek Yargı Kararları Işığında İşletme Yönetiminde Nepotizm, Favoritizm ve Kronizm Davranışlarının Hukuki Boyutları. *Social Science Studies*, 7 (*4*), 124-131. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/2151653

Kelloway, E. K. (1998), Using LISREL for Structural equation modeling (*16*). T. Oaks, CA: Sage Publishers.London,

Kesen, M. (2015). Örgütsel bağlılığın işkoliklik üzerindeki etkisi: Görgül bir araştırma. Niğde Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 8 (4), 53-68. https://dergipark.org.tr/tr/pub/niguiibfd/issue/19760/211543

Khatri, N., & Tsang, Eric W. K. (2003). Antecedents and consequences of cronyism in organizations. *Journal of Business Ethics*, 43 (*4*).

Koçak, A. (2014). *Çalışanlarda örgütsel bağlılık ve iş doyumu*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi, İstanbul.

Kurnaz, A. (2019). Mutfak Departmanında Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Marmaris Örneği. *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2019 (*3*), 453-470. https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=788309

Kurşunoğlu, A., & Tanrıöğen, E. B. A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. Pamukkale Üniversitesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 28 (28), 101-115. https://dergipark.org.tr/tr/pub/pauefd/issue/11115/132912

Kurt, E., & Doğramacı, B. (2014). Terfi, işlem kayırmacılığı ve işe alma boyutlarında kayırmacılık davranışı algısının ölçülmesi: İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir belediye iştirakinde çalışanlar üzerine bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi,* 2 (*2*), 82-96. https://dergipark.org.tr/tr/pub /ejoir/issue/5377/72975

Kurt, H. S. (2019). *Fizik öğretmen adaylarının elektrik konusundaki Metaforları ve metaforik algıları.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara.

Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal örgütler ve Sivil Toplum Örgütleri bağlamında hemşehrilik ve kollamacılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67 (*1*).141-169. https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbf/issue/3065/42510

Macit, G. & Erdem, R. (2020). Örgütsel Sessizliğe Dair Kavramsal Bir İnceleme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18 (*2*), 93-114. DOI: 10.18026/cbayarsos.539307

Meriç, E. (2012). *İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.

Meydan, S., Büyükbodur, A. Ç., & Bulut, S. (2015). Yerel yönetimlerde klientalist bakış açısının hak temelli sosyal hizmet yaklaşımı çerçevesinde incelenmesi. 8.Ulusal Sosyal Hizmet Kongresi.

Meyer, J. P., & Maltin, E. R. (2010). Employee commitment and well-being: A critical review, theoreticalframework and research agenda. *Journal of Vocational Behavior, 77*, 323-337.

Nadeem,W., Andreini,D., & Salo, J., Laukkanen, D. (2015). Engaging consumers online through websites and social media: a gender study of Italian generation y clothing consumers. *International Journal of Information Management*, 35 (*4*): 432-442. https://doi.org/10.1016/j.ijinfomgt.2015.04.008

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 teachers. *Journal of Human Sciences,* 13 (*3*), 5901-5914. https://www.j-humansciences.com/ojs/index.php/IJHS/article/view/4304

Orhan, U., & Ergeç, S. (2021). Nepotizmin örgütsel güvene etkisine yönelik bir çalişma: Hastaneler örneği. *Asos Journal Dergisi*, 9 (*116*) , 16-33. https://www.researchgate.net/publication/351904229

Öntürk, Y., Şahin, İ., & Yıldız, M., Yağmur, R. (2021). Sporda kayırmacılık: Dövüş sporcuları üzerine bir inceleme. *Akdeniz Spor Bilimleri Dergisi*, 4 (*1*), 156-166. https://dergipark.org.tr/tr/pub/asbid/issue/61829/910323

Özcan, İ., Aba, G., & Ateş, M. (2016). Hemşirelerin örgütsel bağlılık düzeyinin ve iş doyumunun beklenen personel devir hızı üzerine etkisi. *Internatıonal Conference On Eurasıan Economıes, 2016*, 465-470. https://avekon.org/papers/1592.pdf

Özel, M. (2021). Toplumsal ve siyasal bir ilişki tipi olarak kayırmacılık ve bazı yeni kavramsallaştırmalar. *Sosyoloji Araştırmaları Dergisi*, 24(*3*), 64-97. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2044343

Özkanan, A., & Erdem, R. (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(*4*), 7-20. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/215705

Özkanan, A., & Erdem, R. (2015). Yönetimde kayırmacı uygulamalar üzerine nitel bir çalışma. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(*4*), 7-20. https://dergipark.org.tr/tr/pub/makuiibf/issue/25135/265458

Öztürk, Z. & Şeremet, G. G. (2021). Rol Belirsizliği Ve Rol Çatışmasının Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi (Ankara İli Bir Kamu Hastane Örneği) . Gaziantep University Journal of Social Sciences, 20 (4) , 1805-1829. DOI: 10.21547/jss.889413

Öztürk, Z. & Şeremet, G. G. (2021). Rol Belirsizliği Ve Rol Çatışmasının Örgütsel Bağlılık İle İlişkisi (Ankara İli Bir Kamu Hastane Örneği*)* . *Gaziantep University Journal of Social Sciences* , 20 (*4*) , 1805-1829 .

Öztürk, Z., Çelik, G., & Örs, E. (2020). Sağlık çalışanlarında tükenmişlik ve iş doyumu ilişkisi: Bir kamu hastanesi örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 6(*2*), 328-349. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1261104

Öztürk, Z., Dizili, F.T. (2019). Üniversitelerde kayırmacılığın akademisyenlerin iş tatmini üzerine etkisi: bir uygulama. Ankara: İKSAD Yayın Evi.

Öztürk, Z., Yılmazer, Ö., & Erdem, Ö. (2019). Hastanelerde sağlık çalışanlarının motivasyon düzeylerinin örgütsel bağlılıklarına etkileri: Kırıkkale ili örneği. *Uluslararası Sağlık Yönetimi ve Stratejileri Araştırma Dergisi*, 5(*1*), 21-50. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/705147

Özüren, Ü., Paksoy,M., & Aktaş,H. (2017). Nepotizm algıları ile üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin tutumların etkileşimi: İstanbul'da tekstil işletmeleri çalışanları üzerinde bir araştırma. 5. Örgütsel Davranış Kongresi Bildiriler Kitabı, 03-04 Kasım 2017.

Pehlevan, O. (2017). *112 Acil sağlık hizmetlerinde çalışan personelin tükenmişlik ve iş doyumları arasındaki ilişkinin incelenmesi.* Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Ponzo, M. & Scoppa, V. (2010). A simple model of nepotism. *Working Papers, 17,* 1-19. http://www.ecostat.unical.it/repec/workingpapers/WP17_2010

Safi, İ., & Kurşuncu, T. (2021). Siyasal partizanlığın bir göstergesi olarak seçim hileleri ve Türkiye'deki bazı uygulamaları. *İktisadi İdari ve Siyasal Araştırmalar Dergisi*, 4 (*8*), 46-71 https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/658358

Saracel, N., & Sarıboğa, M. (2020). Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Social Sciences Research Journal*, 9 (*4*), 1-27. https://dergipark.org.tr/tr/pub/ssrj/issue/57659/805036

Saraç, Ö., (2020). *Otellerdeki kronizm algısının işgören motivasyonuna etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Semercioğlu, S., Tengilimoğlu. D., & Semercioğlu, M. G. (2012). Özel ve kamu hastanelerinde çalışan tıbbi sekreterlerin iş doyumu ve örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik bir alan çalışması. *Gümüşhane Üniversitesi Sağlık Bilimleri Dergisi*, 1(*4*),226-238. https://dergipark.org.tr/en/pub/gumussagbil/issue/7506/98947

Sevimli, F., & İşcan, Ö. F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumu. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 5(*1*), 55-64. https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39836/472327

Seyhan, H. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. *Turkish Journal of Education,* 4 (*2*), 41-60.

Sezenöz, Z. (2021). *Örgütlerde kayırmacılık, sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

Songur, A., & Yaman, D. (2020). Sağlık sektörü çalışanlarının örgütsel bağlılık ve iş tatminlerine yönelik literatür incelemesi. *SDÜ Sağlık Yönetimi Dergisi,* 2 (*2*), 81-101. https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/1475837

Şahin, D. D. İ. (2013). Öğretmenlerin İş Doyumu Düzeyleri. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 10 (1) , 142-167. https://dergipark.org.tr/tr/pub/yyuefd/issue/13705/165934

Şahin, M. (2021). Örgütlerde kayırmacılığa yönelik kavramsal bir analiz. *Çatalhöyük International Journal of Tourism and Social Research*, *6*, 158-167. https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/1822532

Şalvarcı Türeli, N. & Uncu, F. (2017). Küçük ve Orta Büyüklükteki Hizmet İşletmeleri'nde kayırmacılık algısı. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9* (*22*), 524-541. https://dergipark.org.tr/tr/pub/makusobed/issue/33082/304307

Şantaşı, F., Şantaş, G., & Özer, 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.

Şapçılar, M.C. (2017). *Turizm sektöründe kayırmacılığın etkileri: Otel işletmeleri üzerine bir inceleme*. Yayınlanmamış doktora tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

Şencan , N., Yegenoglu, S., & Aydıntan, B. (2013). "Sağlık çalışanları ve eczacılar üzerinde yapılan iş doyumu ve örgütsel bağlılık araştırmaları", Marmara Pharmaceutical Journal, 17(2), 104-112. https://dergipark.org.tr/tr/pub/marupj/issue/17908/188057

Taşkın Topçu, T. (2019*). Çalışanların iş doyumunun örgütsel bağlılığa etkisi konusundaki algıları: Ankara'da bir kamu kurumunda araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Taşkın,F., & Dilek, R. (2010). "Örgütsel güven ve örgütsel bağlılık üzerine bir alan araştırması", Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi, 2 (1), 37-46. https://dergipark.org.tr/tr/pub/oybd/issue/16335/171007

Tekingündüz, S. & Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. *Sayıştay Dergisi, (91*) , 77-103. https://dergipark.org.tr/en/pub/sayistay/issue/61546/919142

Tengilimoğlu, D., & Yiğit. A. (2005). Hastanelerde liderlik davranışlarının personel iş doyumuna etkisini belirlemeye yönelik bir alan çalışması. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi,* 8(*3*), 374-400. https://dergipark.org.tr/tr/pub/hacettepesid/issue/7558/99350

Tengilimoğlu, D., Mansur, F. A., & Dziegielewski, S. F. (2010). The Effect of the Mobbing on Organizational Commitment in the Hospital Setting: A Field Study. *Journal of Social Service Research,* 36(*2*), 128-141.

Topbaş, A. (2021). *Kurumsallaşma sürecinde yaşanan sorunlar bağlamında kayırmacılık sorunu: Denizli ilinde bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.

Turan, M. (2020). *Spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin nepotizm ve kronizm düzeylerinin incelenmesi*. Yayınlanmamış doktora tezi, Atatürk Üniversitesi, Erzurum.

Turhan, M. & Erol, Y. C. (2020). Öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde kronizm, sessizlik ve sinizm arasındaki ilişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 35 (*4*), 874-886. https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/57647/818901

Türkel, (2018). Örgütsel sessizliğin kayırmacılığa etkisi örgütsel güvenin aracılık rolü. *Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(*8*), 213-239. https://dergipark.org.tr/tr/pub/iisbf/issue/37674/426239

Uğurlu, C. T. (2009). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeylerine yöneticilerinin etik liderlik ve örgütsel adalet davranışlarının etkisi. Yayınlanmamış doktora tezi, İnönü Üniversitesi, Malatya.

Uslu, A. (2021). *Algılanan örgütsel adaletin örgütsel bağlılık, örgütsel sinizm ve iş tatmini üzerine etkisi: Trb 1 bölgesi örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi, Bingöl Üniversitesi, Bingöl.

Usta, M. E. (2013). Okul yöneticilerinin pozitivist ve kaos yönetim anlayışlarını benimsemelerinin kendilerinin ve öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerine etkileri. Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat üniversitesi, Elazığ.

Ülbeği, D. İ., & Yalçın, A. (2016). Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. *Türk Psikoloji Dergisi*, 31 (*77*), 80-98. https://www.psikolog.org.tr/tr/yayinlar/dergiler/1031828

Ünüvar, G. (2006). *An ıntegratıve model of job characterıstıcs, job satısfactıon, organızatıonal commıtment, and organızatıonal cıtızenshıp behavıor*. Yayınlanmamış doktora tezi, Mıddle East Technıcal Unıversıty. Ankara.

Wasti, S.A., Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenirlilik analizi. VIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, Nevşehir 2000.

Yaramış,M., & Çınkır,Ş. (2014). Ankara Üniversitesi'nde Çalışan Kadrolu İdari Personelin İş Doyumu İle Örgütsel Bağlılığın İlişkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, *31*, 42-46. https://search.trdizin.gov.tr/yayin/detay/253193/

Yavuz, M., Gurhan, N., & Genis, B. (2020). Nepotism perception and job satisfaction in healthcare workers. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21(*5*), 468-476. https://avesis.kocaeli.edu.tr/yayin/98930d4

Yavuzkılıç, S. (2021). Bağımsız anaokullarında görev yapan okul öncesi öğretmenlerinin örgütsel bağlılıkları ile iş performansları arasındaki ilişki. Adnan Menderes Üniversitesi Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi, 12 (1), 33-48. https://dergipark.org.tr/tr/pub/aduefebder/issue/63241/833606

Yazıcı Sorucuoğlu, A. & Öztürk, Z. (2021). Hastane çalışanlarının dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi (Ankara ilinde bir devlet hastanesi örneği) . Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi, 18 (1) , 61-88. https://dergipark.org.tr/tr/pub/spkd/issue/62666/809950

Yazıcı Sorucuoğlu, A. & Öztürk, Z. (2021). Hastane çalışanlarının dönüşümcü liderlik algılarının örgütsel bağlılıklarına etkisi (Ankara ilinde bir devlet hastanesi örneği) . *Sağlıkta Performans ve Kalite Dergisi*, 18 (*1*) , 61-88. https://dergipark.org.tr/en/pub/spkd/issue/62666/809950

Yazıcı, M. & Can, S. (2020). Etik problem olarak kurumlarda örgütsel kayırmacılık. *Academic Review of Humanities and Social Sciences,* 3 (*2*), 212-244. https://dergipark.org.tr/tr/pub/arhuss/issue/58342/749690

Yıldırım, A., & Tokgöz, A. (2020). Kayırmacılık algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış Dergisi*, 4(*3*), 541-560. https://dergipark.org.tr/tr/pub/alanyaakademik/issue/57002/688172

Yıldırım, F. (2007). İş doyumu ile örgütsel adalet ilişkisi. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*. 62(*1*), 253-278. https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbf/issue/3085/42736

Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, *1*, 16-28.

Yıldız, G. (2017). Siyaset sosyolojisi boyutuyla Türkiye'de siyasal kayırmacılık. *Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi*, 62(*62*),429-439. https://dergipark.org.tr/tr/pub/abuhsbd/issue/32976/366607

Zayim, M. (2015). Modelıng publıc school teachers' change ımplementatıon Behavıors: ınterrelatıons among change antecedents, Change-related affect, commıtment to change, and job Satısfactıon. ODTÜ, Ankara.

Zeyrek, M., & Akın, H. Bahadır. (2021). Kamu çalışanları açısından algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi*, 8 (*1*), 11-21. https://ijses.org/index.php/ijses/article/view/289/270

# EK-1 ANKET ÖRNEĞİ

Bu araştırma Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Bilim Dalı Doktora Programında yürütülen bir tez çalışması için yapılmaktadır. Bu anket formu "*Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü*" nü ortaya koymak amacıyla hazırlanmıştır.

Ankete vereceğiniz yanıtlardan elde edilen bilgiler kesinlikle gizli tutulacaktır. Bu yüzden isim ve imza gibi bilgileri yazmanıza gerek yoktur. Değerlendirmenin sağlıklı yapılabilmesi için bütün soruların cevaplandırılması önem arz etmektedir. İlginize teşekkür eder, çalışmalarınızda başarılar dilerim.

Saygılarımla

**Açıklama: Lütfen size uygun seçenekleri ilgili parantezin içine (X) işareti koyarak belirtiniz.**

**KİŞİSEL BİLGİLER**

**1 – Yaşınız**

1 ☐ 20-30 2 ☐ 31-40 3 ☐ 41-50 4 ☐ 51-60 5 ☐ 61 ve üstü

**2 – Cinsiyetiniz**

1 ☐ Erkek 2 ☐ Kadın

**3 – Medeni Durumuz**

1 ☐ Bekâr 2 ☐ Evli

**4 – Eğitim Düzeyiniz**

1 ☐ Yükseklisans 2 ☐ Doktora

**5 – Aylık Geliriniz**

1 ☐7500-10000 2 ☐ 10001-12500 3 ☐ 12501-15000 4 ☐ 15001-20000
5 ☐20000 TL'den fazla

**6 – Çalıştığınız üniversitenin mülkiyeti kime aittir?**

1 ☐ Özel 2 ☐ Kamu

**7 – Üniversitedeki unvanınız nedir?**

1 ☐ Profesör 2 ☐ Doçent 3 ☐ Dr. Öğretim Üyesi
4 ☐ Öğretim Görevlisi 5 ☐ Araştırma Görevlisi 6 ☐ Diğer

**8 – Mesleğinizde toplam çalışma süreniz?** _____ (Yıl) (Lütfen belirtiniz)

**9 – Bu üniversitede toplam çalışma süreniz?**

1 ☐ 1 yıldan az 2 ☐ 1-5 yıl 3 ☐ 6-10 yıl 4 ☐ 11-15 yıl 5 ☐ 15 yıldan fazla

**10 – Bu üniversite kaçıncı görev yeriniz?** _____

**11 – Yönetici misiniz? (Yönetici olarak kabul edilebilmeniz için altınız olan en az bir çalışan olması gerekmektedir.)**

1 ☐ Evet 2 ☐ Hayır

**12- Lütfen yönetici iseniz görevinizi yazınız** _____

**13- Kurumda daha önce yöneticilik görevinde bulundunuz mu?**

1 ☐ Evet 2 ☐Hayır

| Lütfen ''**Kayırmacılık"** ile ilgili ifadelere ilişkin görüşünüzü "Kesinlikle Katılmıyorum" dan ''Kesinlikle Katılıyorum'' a doğru uzanan değerlendirme aralığında cevap seçeneklerinden birine **X** işareti koyarak belirtiniz. | | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Bu kurumda çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır. | | | | | |
| 2 | Bu kurumda ne kadar başarılı olursam olayım kurum yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem. | | | | | |
| 3 | Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır. | | | | | |
| 4 | Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 5 | Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır. | | | | | |
| 6 | Bu kurumun yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir. | | | | | |
| 7 | Bu kurumdaki alt ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır. | | | | | |
| 8 | Bu kurumda yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 9 | Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim. | | | | | |
| 10 | Bu kurumda tanıdığı olanlar kurumun kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır. | | | | | |
| 11 | Bu kurumda yetki öncelikle tanıdıklara devredilmektedir. | | | | | |
| 12 | Bu kuruma eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir. | | | | | |
| 13 | Bu kuruma eleman alımında tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar. | | | | | |
| 14 | Bu kuruma eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir. | | | | | |

| | Lütfen" **Örgütsel Bağlılık"** ile ilgili ifadelere ilişkin görüşünüzü "Kesinlikle Katılmıyorum" dan ''Kesinlikle Katılıyorum'' a doğru uzanan değerlendirme aralığında cevap seçeneklerinden birine **X** işareti koyarak belirtiniz. | Kesinlikle Katılmıyorum | Katılmıyorum | Kararsızım | Katılıyorum | Kesinlikle Katılıyorum |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Meslek hayatımın kalan kısmını bu kurumda geçirmek beni çok mutlu eder. | | | | | |
| 2 | Bu kurumun meselelerini gerçekten de kendi meselelerim gibi hissediyorum. | | | | | |
| 3 | Kurumuma karşı güçlü bir aitlik duygusu hissim yok. | | | | | |
| 4 | Bu kuruma kendimi "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum. | | | | | |
| 5 | Kendimi kurumumda "ailenin bir parçası" gibi hissetmiyorum. | | | | | |
| 6 | Bu kurumun benim için çok özel bir anlamı var. | | | | | |
| 7 | Şu anda kurumumda kalmak istek meselesi olduğu kadar mecburiyetten. | | | | | |
| 8 | İstesem de, şu anda kurumumdan ayrılmak benim için çok zor olurdu. | | | | | |
| 9 | Şu anda kurumumdan ayrılmak istediğime karar versem, hayatımın çoğu altüst olur. | | | | | |
| 10 | Bu kurumdan ayrılmanın az sayıdaki olumsuz sonuçlarından biri alternatif kıtlığı olurdu. | | | | | |
| 11 | Eğer bu kuruma kendimden bu kadar çok şey vermiş olmasaydım, başka yerde çalışmayı düşünebilirdim. | | | | | |
| 12 | Bu kurumu bırakmayı düşünemeyeceğim kadar az seçeneğim olduğunu düşünüyorum. | | | | | |
| 13 | Bu kurumda çalışmaya devam etmek için hiçbir manevi yükümlülük hissetmiyorum. | | | | | |
| 14 | Benim için avantajlı da olsa, kurumumdan şu anda ayrılmanın doğru olmadığını hissediyorum. | | | | | |
| 15 | Kurumumdan şimdi ayrılsam kendimi suçlu hissederim. | | | | | |
| 16 | Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor. | | | | | |
| 17 | Buradaki insanlara karşı yükümlülük hissettiğim için, kurumumdan şu anda ayrılmazdım. | | | | | |
| 18 | Kurumuma çok şey borçluyum. | | | | | |

| | Lütfen "**İş Doyumu**" ile ilgili ifadelere ilişkin görüşünüzü "Kesinlikle Katılmıyorum" dan "Kesinlikle Katılıyorum" a doğru uzanan değerlendirme aralığında cevap seçeneklerinden birine X işareti koyarak belirtiniz.<br><br>**İŞİMDEN** | Hiç Memnun Değilim | Memnun Değilim | Kararsızım | Memnunum | Çok Memnunum |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | Beni her zaman meşgul etmesi bakımından | | | | | |
| 2 | Tek başıma çalışma olanağımın olması bakımından | | | | | |
| 3 | Ara sıra değişik şeyler yapabilme şansım olması bakımından | | | | | |
| 4 | Toplumda 'saygın bir kişi' olma şansını bana vermesi bakımından | | | | | |
| 5 | Amirimin karar vermedeki yeteneği bakımından | | | | | |
| 6 | Amirimin emrindeki kişileri idare tarzı bakımından | | | | | |
| 7 | Vicdanıma aykırı olmayan şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | | | | | |
| 8 | Bana sabit bir iş olanağı sağlaması bakımından | | | | | |
| 9 | Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağına sahip olmam bakımından | | | | | |
| 10 | Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansına sahip olmam bakımından | | | | | |
| 11 | Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olması bakımından | | | | | |
| 12 | İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konulması bakımından | | | | | |
| 13 | Yaptığım iş karşılığında aldığım ücret bakımından | | | | | |
| 14 | İş içinde terfi olanağımın olması bakımından | | | | | |
| 15 | Kendi kararlarımı bana uygulama serbestliği vermesi bakımından | | | | | |
| 16 | Kendi yöntemlerimi kullanabilme şansını bana sağlaması bakımından | | | | | |
| 17 | Çalışma şartları bakımından | | | | | |
| 18 | Çalışma arkadaşlarımın birbirleri ile anlaşması bakımından | | | | | |
| 19 | Yaptığım iyi bir iş karşılığında takdir edilmem bakımından | | | | | |
| 20 | Yaptığım iş karşılığında duyduğum başarı hissinden | | | | | |

# EK-2 ETİK KURUL YAZISI

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.03.2022-31115

ATILIM ÜNİVERSİTESİ

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : E-59394181-604.01.02-31115
Konu : Yeliz Cankurtaran Etik Kurul Raporu

14.03.2022

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz İşletme Dalı Doktora Programı, 18316916002 numaralı öğrencisi Yeliz Cankurtaran'ın, "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" başlıklı tez çalışması kapsamında yapmayı planladığı anket çalışması, "Atılım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu" üyeleri tarafından onaylanmıştır.

Bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Serkan ERYILMAZ
Rektör Yardımcısı

Ek:yeliz cankurtaran rapor (16 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Sayfa 1

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

Evrak Tarih ve Sayısı: 14.03.2022-31115

ATILIM
ÜNİVERSİTESİ

T.C.
ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ

Sayı : E-59394181-604.01.02-31115
Konu : Yeliz Cankurtaran Etik Kurul Raporu

14.03.2022

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

Enstitünüz İşletme Dalı Doktora Programı, 18316916002 numaralı öğrencisi Yeliz Cankurtaran'ın, "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" başlıklı tez çalışması kapsamında yapmayı planladığı anket çalışması, "Atılım Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu" üyeleri tarafından onaylanmıştır.

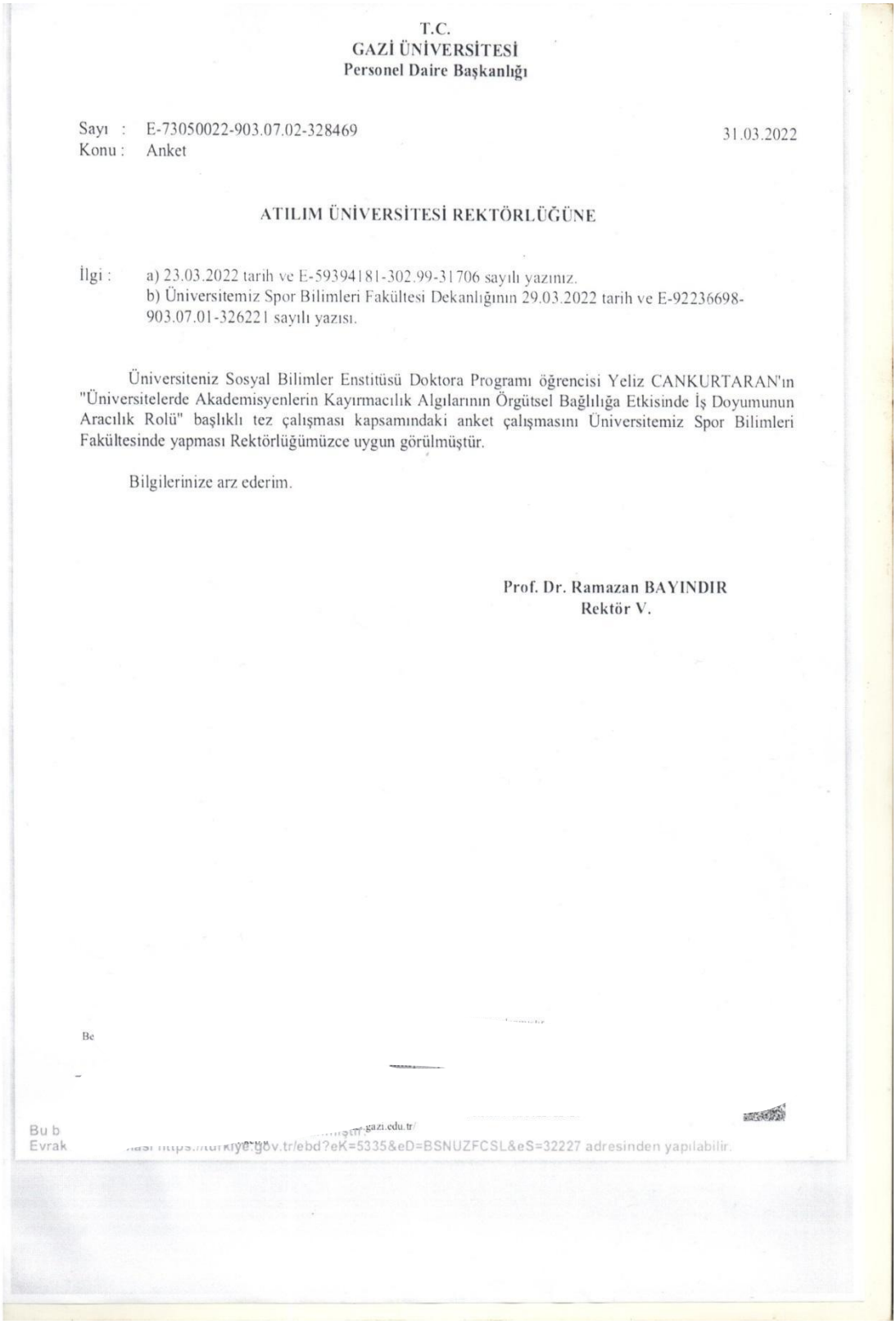
Bilgilerinize rica ederim.

Prof.Dr. Serkan ERYILMAZ
Rektör Yardımcısı

Ek:yeliz cankurtaran rapor (16 sayfa)

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır

# EK-3 ARAŞTIRMA TALEBİNE OLUMLU CEVAP VEREN ÜNİVERSİTELER



T.C.
GAZİ ÜNİVERSİTESİ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : E-73050022-903.07.02-328469 31.03.2022
Konu : Anket

ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : a) 23.03.2022 tarih ve E-59394181-302.99-31706 sayılı yazınız.
b) Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığının 29.03.2022 tarih ve E-92236698-903.07.01-326221 sayılı yazısı.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Programı öğrencisi Yeliz CANKURTARAN'ın "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" başlıklı tez çalışması kapsamındaki anket çalışmasını Üniversitemiz Spor Bilimleri Fakültesinde yapması Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Ramazan BAYINDIR
Rektör V.

Be

Bu b ...gazi.edu.tr/
Evrak ...https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5335&eD=BSNUZFCSL&eS=32227 adresinden yapılabilir.

**Zimbra**

**RE: başvuru formu**

**Kimden :** İnsan Araştırmaları Etik Merkezi 03 Eki 2022 Pzt 14:42

**Konu :** RE: başvuru formu

**Kime :** 'Yeliz Cankurtaran'

Sayın Prof.Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU

Danışmanlığını yürüttüğünüz Yeliz CANKURTARAN'ın "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü"başlıklı araştırması Atılım Üniversitesinden aldığınız Etik Onay doğrultusunda üniversitemizde araştırma yapmanız uygun bulunmuştur."

Saygılarımızla bilgilerinize sunarız.

Aysel KÖSEGİL
İnsan Araştırmaları
Etik Kurulu Koordinatörlüğü (İAEK)

-----Original Message---
From: Yeliz Cankurtaran
Sent: [illegible] September 29, 2022 12:56 PM
To: [illegible]
Subject: [illegible]

YASAL UYARI: Bu elektronik posta ve ekleri sadece adreste belirtilen kişi veya kuruluşun kullanımı için gönderilmektedir. Kişisel veri içerebilir. Amasya Üniversitesi virüs filtreleme uygular fakat e-postanın virüs içermediğini garanti ya da temin etmez. Kişisel verilerin izinsiz kullanımı ve kişisel verilere yetkisiz erişim yasaktır. Lütfen KVKK kurallarına uyunuz.

Warning: This e-mail and its attachments are sent only for the use of the person or organization specified in the address. It may contain personal data. Amasya University applies virus filtering, but does not guarantee or ensure that the e-mail is virus-free. Unauthorized use of personal data and unauthorized access to personal data is prohibited. Please comply with PDPA (Personal Data Protection Authority)rules

Evrak Tarih ve Sayısı: 13.09.2022-44372

T.C.
ANKARA MÜZİK VE GÜZEL SANATLAR ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik
Belge Yönetimi Şube Müdürlüğü

13.09.2022

Sayı : E-59749768-302.99-20951
Konu : Yeliz CANKURTARAN Anket Çalışması

ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 23.03.2022 tarihli ve E-59394181-302.99-31706 sayılı yazınız.

İlgi' de kayıtlı yazınız ile bildirilen Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Türkçe Doktora Programı öğrencisi Yeliz CANKURTARAN'ın *"Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü"* konulu bilimsel çalışması kapsamında Üniversitemizde anket yapma talebi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Erhan ÖZDEN
Rektör

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 30.06.2022-39363

T.C.
ANKARA ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Öğrenci İşleri Daire Başkanlığı

ACELE

Sayı : E-14267719-302.14.01-561942
Konu : Yeliz CANKURTARAN hk.

ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 23.03.2022 tarih ve E-59394181-302.99-31706 sayılı yazınız.

Üniversiteniz İşletme Türkçe doktora programı öğrencisi Yeliz CANKURTARAN'ın "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" konulu tezinde kullanılmak üzere anket çalışması yapma isteği hakkında Üniversitemiz birimlerinden alınan yazı örnekleri ilişikte sunulmuştur.

Bilgilerinize saygı ile rica ederim.

Prof. Dr. Ayşen APAYDIN
Rektör a.
Rektör Yardımcısı

Ek : Ek Listesi (29 Adet)

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.11.2022-48569

T.C.
HACETTEPE ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Rektörlük

Sayı : E-35853172-100-00002487087
Konu : Yeliz CANKURTARAN Hk. (Etik Komisyon İzni)

2.11.2022

ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 30.09.2022 tarihli ve 20757759-100.01.01-E.45735 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Türkçe Doktora Programı Anabilim Dalı doktora öğrencisi **Yeliz CANKURTARAN**'ın **Prof. Dr. Dilaver TENGİLİMOĞLU** danışmanlığında yürütülen "**Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü**" başlıklı tez çalışması, Üniversitemiz Senatosu Etik Komisyonunun **25 Ekim 2022** tarihinde yapmış olduğu toplantıda incelenmiş olup, etik açıdan uygun bulunmuştur.

Bilgilerinize arz ederim.

Prof. Dr. Vural GÖKMEN
Rektör Yardımcısı

T.C.
ANKARA YILDIRIM BEYAZIT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Genel Sekreterlik

Sayı : E-75265783-299-108456
Konu : Yeliz CANKURTARAN Anket Çalışması Hakkında

24.03.2022

BASIN HALKLA İLİŞKİLER VE TANITIM MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 23.03.2022 tarihli ve 20757759-302.99.01.01-E.31706 sayılı yazı.

Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Türkçe Doktora Programı öğrencisi 18316916002 numaralı Yeliz CANKURTARAN'ın "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" konulu bilimsel çalışmasına ilişkin etik kurul kararı, anket formu ilgi yazı ekinde sunulmuş olup, adı geçenin araştırmasını uygulayabilmesi hususunda bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Bünyamin ÖZTÜRK
Genel Sekreter

14003445 - 14003445 - 14003445

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.03.2022-87166

T.C.
ANKARA HACI BAYRAM VELİ
ÜNİVERSİTESİ
Etik Komisyonu

Sayı : E-11054618-302.08.01-87166
Konu : Bilimsel ve Eğitim Amaçlı

**İKTİSADİ VE İDARİ BİLİMLER FAKÜLTESİ DEKANLIĞINA**

İlgi : 23.03.2022 tarihli ve 31706 sayılı yazı.

Atılım Üniversitesi Rektörlüğünün ilgi yazıları ile Üniversiteleri Enstitüsü İşletme Bölümü Doktora programı öğrencisi Yeliz CANKURTARAN'ın "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" adlı çalışma yaptığı bildirilmekte olup, konu hakkındaki yazı ekte gönderilmektedir.

Bilgilerinizi ve söz konu çalışmanın akademik personeline duyurulmasını rica ederim.

**Prof. Dr. İlhan ÜZÜLMEZ**
**Komisyon Başkanı**

Ek:Yazı

Dağıtım:
Edebiyat Fakültesi Dekanlığına
Güzel Sanatlar Fakültesi Dekanlığına
Hukuk Fakültesi Dekanlığına
İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dekanlığına
İletişim Fakültesi Dekanlığına
İslami İlimler Fakültesi Dekanlığına
Polatlı Fen Edebiyat Fakültesi Dekanlığına
Sanat ve Tasarım Fakültesi Dekanlığına
Turizm Fakültesi Dekanlığına
Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğüne
Türk Müziği Devlet Konservatuvarı Müdürlüğüne
Bankacılık ve Sigortacılık Yüksekokulu Müdürlüğüne
Tapu Kadastro Yüksekokulu Müdürlüğüne
Adalet Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne
Polatlı Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununun 5. Maddesi gereğince güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 25.03.2022-87166

Evrak Tarih ve Sayısı: 05.04.2022-32582

1993

**BAŞKENT ÜNİVERSİTESİ**

**Akademik Değerlendirme Koordinatörlüğü**

Sayı : E-62310886-302.99-117406
Konu : Yeliz Cankurtaran Anket Çalışması Hakkında

ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 23.03.2022 tarih ve 31706 sayılı yazı, Atılım Üniversitesi Rektörlüğüne

İlgi yazınızla talep edilen; Üniversiteniz İşletme Türkçe Doktora Programı öğrencisi Yeliz CANKURTARAN'ın "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" konulu tezi kapsamında, Üniversitemiz akademisyenlerine anket uygulamasında bir sakınca bulunmamaktadır.

Bilgilerinizi saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. Nermin YENİKÖSE
Rektör Yardımcısı V.

K.

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak Tarih ve Sayısı: 24.03.2022-31917

**Bilkent Üniversitesi**

Sayı : E-58828931-044-3118
Konu : Anketler

24/03/2022

ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE

İlgi : 23/03/2022 tarihli ve 20757759-302.99.01.01-E.31706 sayılı yazınız.

İlgi yazınızda sözü edilen anket çalışması için, Üniversiteniz Etik Kurul Kararı izin belgesi ile ilgililerin açık kaynaklardaki iletişim bilgileri kullanılarak kendilerine ankete katılım talebi gönderilebilir. İlgililer söz konusu ankete katılıp katılmamakta serbesttir.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. A. Kürşat AYDOĞAN
Rektör Yardımcısı

Bu belg

TOBB ETÜ
Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi

29.07.22 02918

Sayı: 20169641-12
Konu: Anket yapma talebiniz hk.

**ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**

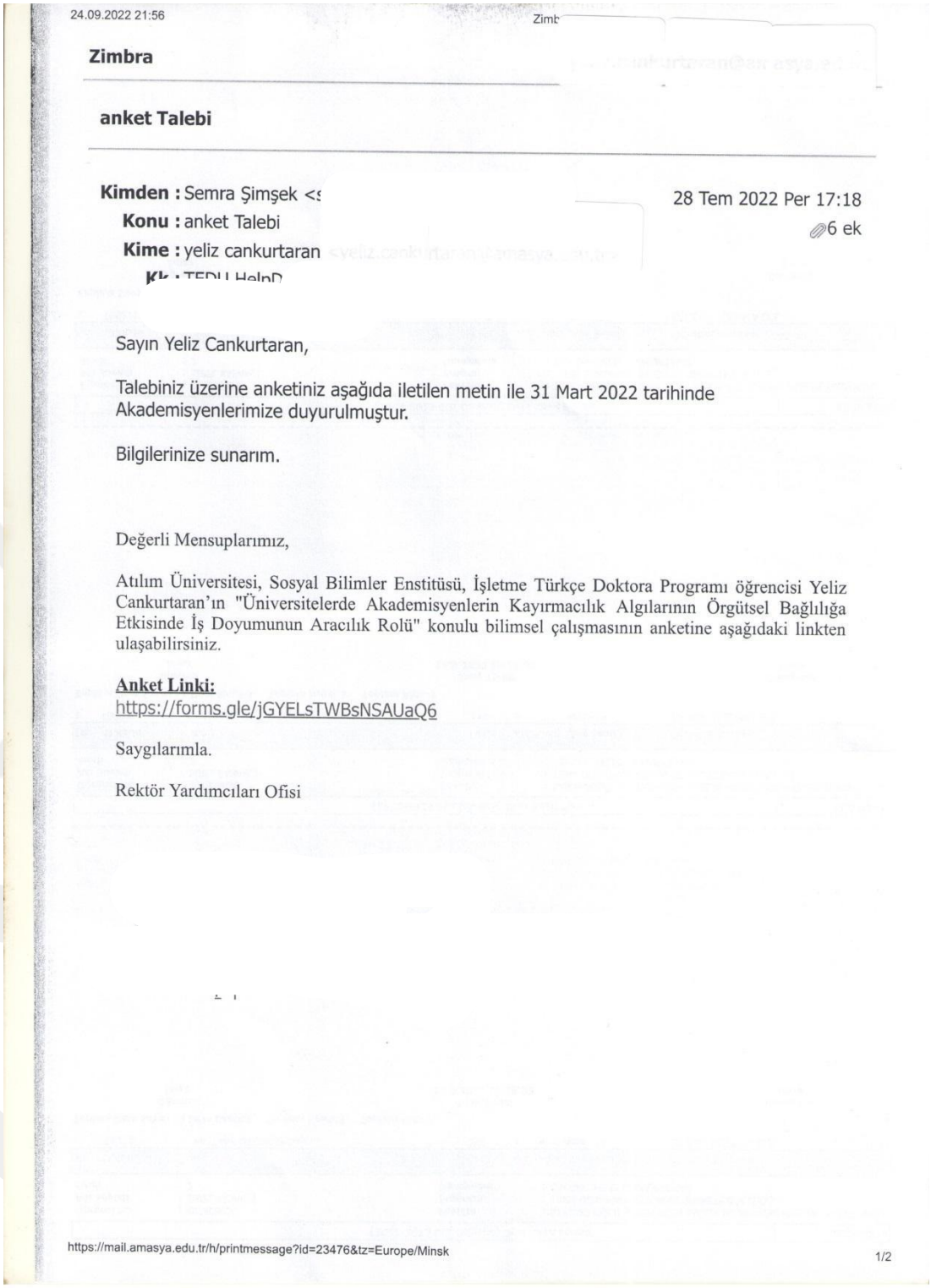
İlgi: 31706 no' lu ve 23.03.2022 tarihli yazınız

Enstitünüz İşletme Türkçe Doktora Programı Öğrenciniz Yeliz CANKURTARAN' ın Üniversitemiz Öğretim elemanlarına uygulamak istediği "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü' konulu anket çalışması; Üniversitemiz yönetimince uygun görülmemiştir.

Bilgilerinize arz ederim.

**Pr[illegible]suf SARINAY**
**[illegible]ektör**

Söğütözü Cad. No:43 Söğütözü, Ankara, 06560 • etu.edu.tr • Tel: 0 312 292 40 00 • Belgeç: 0 312 287 19 46



24.09.2022 21:56 Zimb

**Zimbra**

**anket Talebi**

**Kimden :** Semra Şimşek <s 28 Tem 2022 Per 17:18
**Konu :** anket Talebi 6 ek
**Kime :** yeliz cankurtaran
**Kk :** TEDU HelpD

Sayın Yeliz Cankurtaran,

Talebiniz üzerine anketiniz aşağıda iletilen metin ile 31 Mart 2022 tarihinde Akademisyenlerimize duyurulmuştur.

Bilgilerinize sunarım.

Değerli Mensuplarımız,

Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Türkçe Doktora Programı öğrencisi Yeliz Cankurtaran'ın "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" konulu bilimsel çalışmasının anketine aşağıdaki linkten ulaşabilirsiniz.

**Anket Linki:**
https://forms.gle/jGYELsTWBsNSAUaQ6

Saygılarımla.

Rektör Yardımcıları Ofisi

https://mail.amasya.edu.tr/h/printmessage?id=23476&tz=Europe/Minsk 1/2

**Zimbra**

**Kimden :** Aslıhan AY
**Konu :** <Konu yok>
**Kime :** yeliz cankurtaran
**Kk :** Mucadettin ŞANAL

15 Eyl 2022 Per 13:13
1 ek

Sayın Yeliz CANKURTARAN;

Göndermiş olduğunuz belgenin akademik personelimize duyurusu yapılmıştır.

**Türk Hava Kurumu Üniversitesi**
**Genel Evrak Birimi**
**Aslıhan AY**
**Uzman**

www.thk.edu.tr

Evrak Tarih ve Sayısı: 02.08.2022-41071

T.C.
UFUK ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

Sayı : E-14853754-044-27330 02.08.2022
Konu : Uygulama İzni(Yeliz CANKURTARAN)

ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE
(Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü)

İlgi : 23.03.2022 tarihli ve E-59394181-302.99-31706 sayılı yazınız.

Üniversiteniz Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Türkçe Doktora Programı öğrencisi Yeliz CANKURTARAN'ın **"Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü"** konulu tez çalışmasını yapma isteği hususundaki ilgi yazınız incelenmiş olup, Üniversitemiz İncek Kampüsünde gönüllülük esasına bağlı olarak anket uygulamasını yapmasında sakınca görülmemiştir.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. Sertaç Hami BAŞEREN
Rektör V.

Bu
Evrak sorgulaması https://turkiye.gov.tr/ adresinden yapılabilir.

T.C.
**LOKMAN HEKİM ÜNİVERSİTESİ**
Rektörlük Makamı

Sayı : E-53875521-044-8194 30.03.2022
Konu : Yeliz CANKURTARAN Anket Çalışması hk.

**DAĞITIM YERLERİNE**

İlgi : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü 23.03.2022 tarihli ve 20757759-302.99.01.01-E.31706 sayılı yazısı.

Atılım Üniversitesi tarafından "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" konulu tez çerçevesinde gönderilen anket çalışması hakkında alınan ilgi yazı ve ekleri ilişiktedir.

Bilgilerinizi ve akademik personelinize sirküle edilmesini rica ederim.

Prof. Dr. Bülent GÜMÜŞEL
Rektör V.

Ek: Üst Yazı

Dağıtım:
3 Blok Diş Hekimliği Fakültesi Dekanlığına
Eczacılık Fakültesi Dekanlığına — A Blok 4. Kat
Sağlık Bilimleri Fakültesi Dekanlığına —
3 Blok Spor Bilimleri Fakültesi Dekanlığına
Tıp Fakültesi Dekanlığına — A Blok 11. Kat
3 Blok Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu Müdürlüğüne

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Belge Doğrulama Kodu : 48R1-BN90-83GZ Belge Doğrulama Adresi : https://ebys.lokmanhekim.edu.tr/sorgu/sorgula.aspx

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.08.2022-43043

T.C.
YÜKSEK İHTİSAS ÜNİVERSİTESİ
Rektörlük

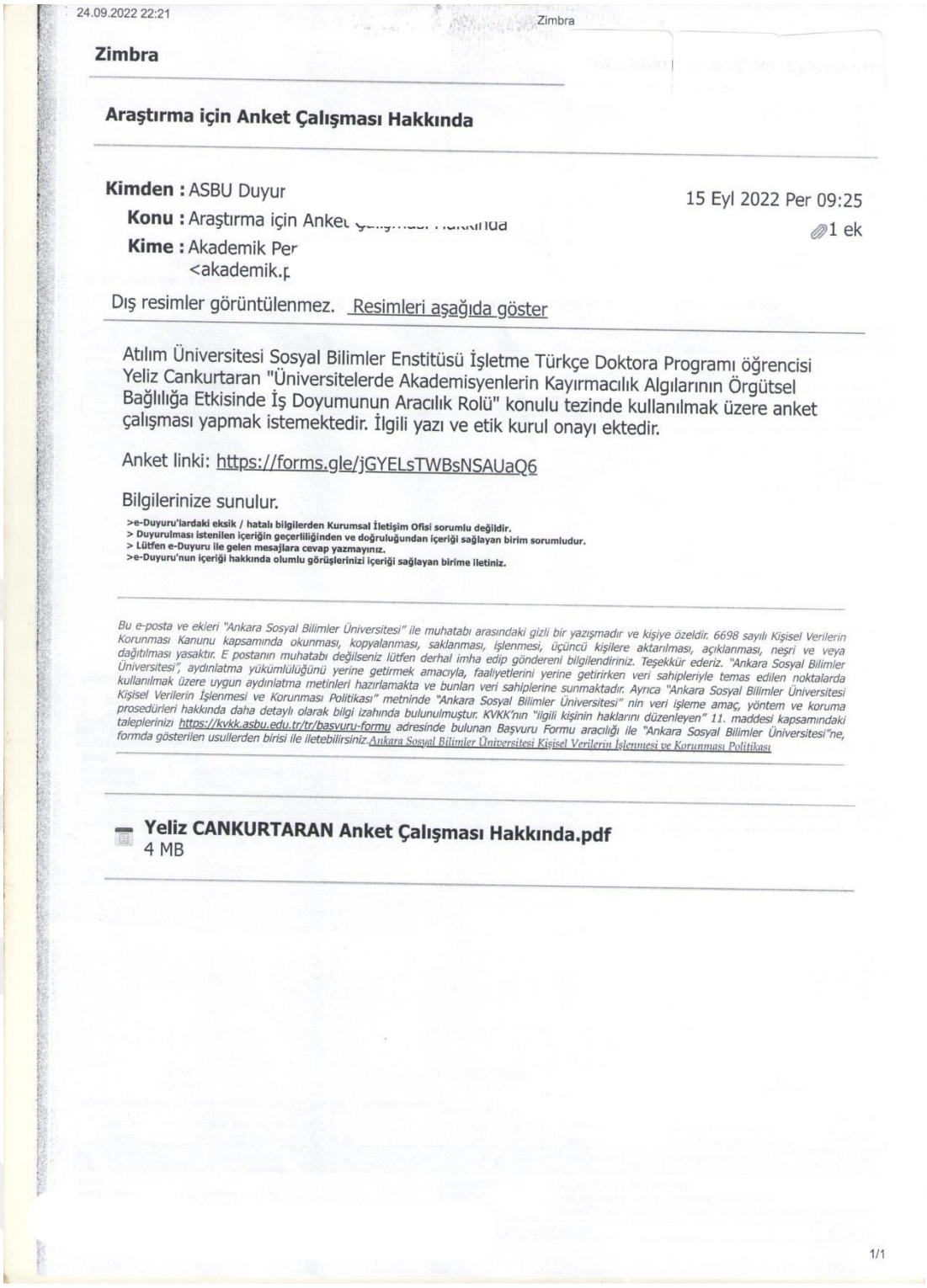
Sayı : E-21095650-200-6146 25.08.2022
Konu : Anket Çalışması Hk.

**ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**

Enstitünüz İşletme Türkçe Doktora Programı öğrencisi 18316916002 numaralı Yeliz CANKURTARAN'ın "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" konulu tezinde kullanılmak üzere Üniversitemiz Akademik Personellerine anket uygulaması uygun görülmüştür.
Bilgileriniz ve gereğini arz/rica ederim.

Prof. Dr. Zühal AKTUNA
Rektör Yardımcısı

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak doğrulama için https://evrakbarkiye.gov.tr/ebd?eK=5335&eD=BSEVTLRZJ&eS=43043 adresinden yapılabilir.
Kep Adresi: yeliz@atilim.kep.tr



24.09.2022 22:21 Zimbra

**Zimbra**

**Araştırma için Anket Çalışması Hakkında**

**Kimden :** ASBU Duyur — 15 Eyl 2022 Per 09:25

**Konu :** Araştırma için Anket [illegible] — 1 ek

**Kime :** Akademik Per <akademik.p[illegible]

Dış resimler görüntülenmez. Resimleri aşağıda göster

Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Türkçe Doktora Programı öğrencisi Yeliz Cankurtaran "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" konulu tezinde kullanılmak üzere anket çalışması yapmak istemektedir. İlgili yazı ve etik kurul onayı ektedir.

Anket linki: https://forms.gle/jGYELsTWBsNSAUaQ6

Bilgilerinize sunulur.

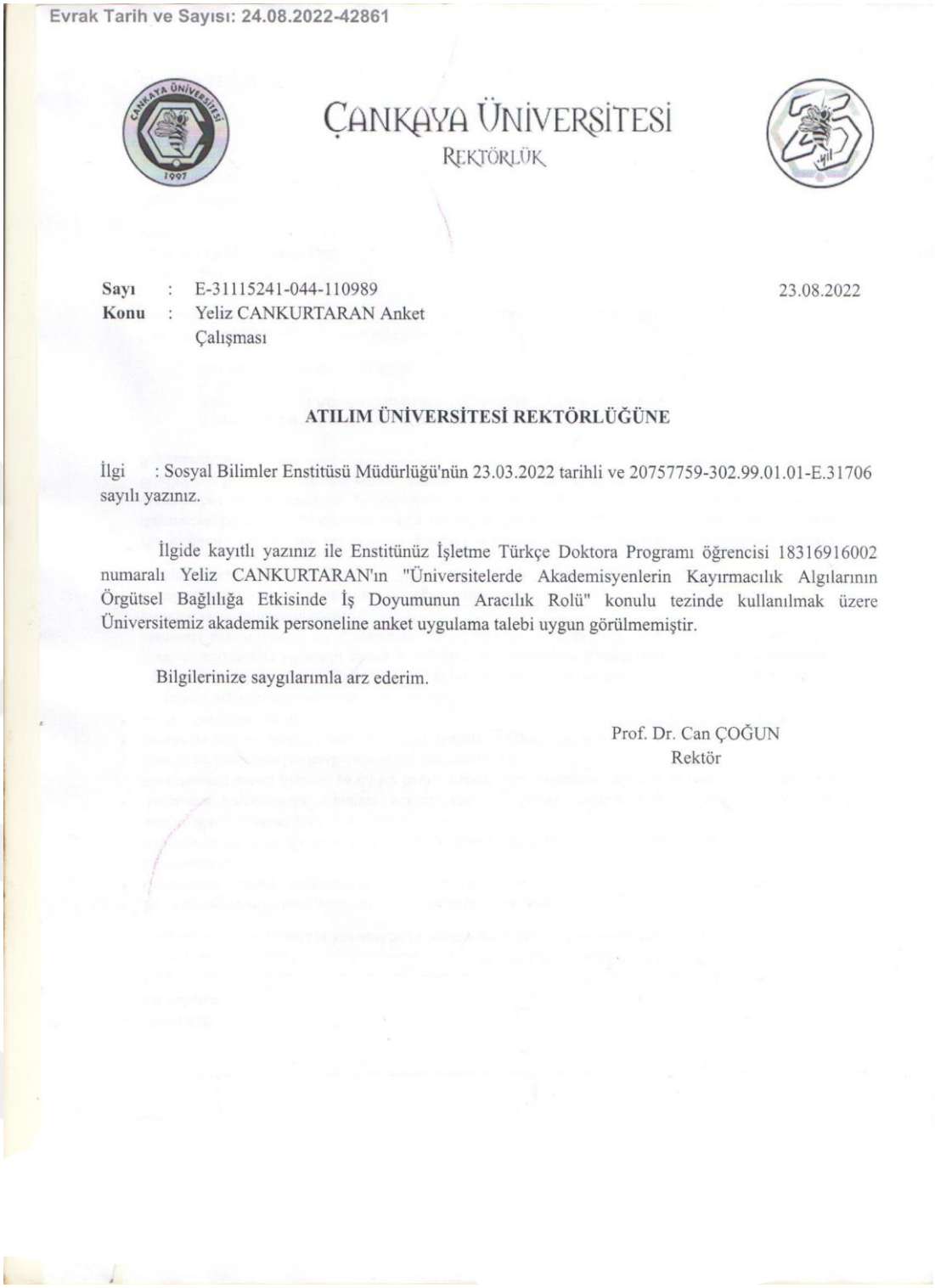
**>e-Duyuru'lardaki eksik / hatalı bilgilerden Kurumsal İletişim Ofisi sorumlu değildir.**
**> Duyurulması istenilen içeriğin geçerliliğinden ve doğruluğundan içeriği sağlayan birim sorumludur.**
**> Lütfen e-Duyuru ile gelen mesajlara cevap yazmayınız.**
**>e-Duyuru'nun içeriği hakkında olumlu görüşlerinizi içeriği sağlayan birime iletiniz.**

*Bu e-posta ve ekleri "Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi" ile muhatabı arasındaki gizli bir yazışmadır ve kişiye özeldir. 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanunu kapsamında okunması, kopyalanması, saklanması, işlenmesi, üçüncü kişilere aktarılması, açıklanması, neşri ve veya dağıtılması yasaktır. E postanın muhatabı değilseniz lütfen derhal imha edip göndereni bilgilendiriniz. Teşekkür ederiz. "Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi", aydınlatma yükümlülüğünü yerine getirmek amacıyla, faaliyetlerini yerine getirirken veri sahipleriyle temas edilen noktalarda kullanılmak üzere uygun aydınlatma metinleri hazırlamakta ve bunları veri sahiplerine sunmaktadır. Ayrıca "Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması Politikası" metninde "Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi" nin veri işleme amaç, yöntem ve koruma prosedürleri hakkında daha detaylı olarak bilgi izahında bulunulmuştur. KVKK'nın "ilgili kişinin haklarını düzenleyen" 11. maddesi kapsamındaki taleplerinizi https://kvkk.asbu.edu.tr/tr/basvuru-formu adresinde bulunan Başvuru Formu aracılığı ile "Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi"ne, formda gösterilen usullerden birisi ile iletebilirsiniz.Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi Kişisel Verilerin İşlenmesi ve Korunması Politikası*

**Yeliz CANKURTARAN Anket Çalışması Hakkında.pdf**
4 MB

1/1

## EK-4 ARAŞTIRMA TALEBİNE OLUMSUZ CEVAP VEREN ÜNİVERSİTELER



Evrak Tarih ve Sayısı: 24.08.2022-42861

ÇANKAYA ÜNİVERSİTESİ
REKTÖRLÜK

**Sayı** : E-31115241-044-110989 23.08.2022
**Konu** : Yeliz CANKURTARAN Anket Çalışması

**ATILIM ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜNE**

İlgi : Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü'nün 23.03.2022 tarihli ve 20757759-302.99.01.01-E.31706 sayılı yazınız.

İlgide kayıtlı yazınız ile Enstitünüz İşletme Türkçe Doktora Programı öğrencisi 18316916002 numaralı Yeliz CANKURTARAN'ın "Üniversitelerde Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü" konulu tezinde kullanılmak üzere Üniversitemiz akademik personeline anket uygulama talebi uygun görülmemiştir.

Bilgilerinize saygılarımla arz ederim.

Prof. Dr. Can ÇOĞUN
Rektör

# TURNİTİN RAPORU

doktora tezi

ORİJİNALLİK RAPORU

| %18 | %16 | %4 | %8 |
|---|---|---|---|
| BENZERLİK ENDEKSİ | İNTERNET KAYNAKLARI | YAYINLAR | ÖĞRENCİ ÖDEVLERİ |

BİRİNCİL KAYNAKLAR

| | | |
|---|---|---|
| 1 | acikbilim.yok.gov.tr<br>İnternet Kaynağı | %4 |
| 2 | acikerisim.gelisim.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | %1 |
| 3 | dergipark.org.tr<br>İnternet Kaynağı | %1 |
| 4 | Submitted to Istanbul Gelisim University<br>Öğrenci Ödevi | %1 |
| 5 | Submitted to Beykent Universitesi<br>Öğrenci Ödevi | %1 |
| 6 | Submitted to The Scientific & Technological Research Council of Turkey (TUBITAK)<br>Öğrenci Ödevi | %1 |
| 7 | doaj.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 8 | openaccess.altinbas.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 9 | www.nyconference.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 10 | www.researchgate.net<br>İnternet Kaynağı | <%1 |

| | | |
|---|---|---|
| 11 | paperity.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 12 | Submitted to Cumhuriyet University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 13 | Artık, Selçuk(Ülker, Halil İbrahim). "Yönetsel Davranış Biçimlerinin iş Doyumuna Etkisi Üzerine Bir Araştırma", Atılım Üniversitesi / Sosyal Bilimler Enstitüsü / İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, 2013.<br>Yayın | <%1 |
| 14 | Submitted to TechKnowledge Turkey<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 15 | hadiamg.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 16 | docs.wixstatic.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 17 | burkonturizm.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 18 | Submitted to Gazi University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 18 | Submitted to Gazi University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 19 | docs.neu.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| | acikerisim.erdogan.edu.tr | |
| 20 | İnternet Kaynağı | <%1 |

| | | |
|---|---|---|
| 21 | Submitted to Balıkesir Universitesi<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 22 | Submitted to Canakkale Onsekiz Mart University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 23 | igiad.org.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 24 | ia902509.us.archive.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 25 | Submitted to Toros Ãniversitesi | <%1 |
| 26 | dspace.gazi.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 27 | Submitted to Atilim University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 28 | acikerisim.pau.edu.tr:8080<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 29 | openaccess.ogu.edu.tr:8080<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 30 | Submitted to Kocaeli Üniversitesi<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 31 | openaccess.hacettepe.edu.tr:8080<br>İnternet Kaynağı | |

| | | |
|---|---|---|
| | | <%1 |
| 32 | www.bmij.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 33 | isletmecilik.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |

| | | |
|---|---|---|
| 34 | 9lib.net<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 35 | Submitted to Bahcesehir University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 36 | Submitted to Istanbul Medipol Ãniversitesi<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 37 | acikerisim.baskent.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 38 | acikerisim.bingol.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 39 | works.bepress.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 40 | abaegitim.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 41 | openaccess.izu.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 42 | wcssr.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 43 | ramazankaratay.weebly.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 44 | Submitted to Recep Tayyip Erdogan University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 45 | acikerisim.karabuk.edu.tr:8080<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 46 | libratez.cu.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |

| | | |
|---|---|---|
| 47 | Demir, Sibel(Ünver , Özkan ). "Ankara Üniversitesi Tıp Fakültesi Hastaneleri Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Bazı Değişkenler Açısından İncelenmesi", Atılım Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları İşletmeciliği Anabilim Dalı, 2013.<br>Yayın | <%1 |
| 48 | "Industrial Engineering in the Internet-of-Things World", Springer Science and Business Media LLC, 2022<br>Yayın | <%1 |
| 49 | Submitted to Marmara University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 50 | www.inglobe.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 51 | Submitted to Adnan Menderes Üniversitesi<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 52 | Submitted to Selçuk Üniversitesi<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 53 | EFEOĞLU, İ. Efe and ÖZGEN, Hüseyin. "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", Çukurova Üniversitesi, 2007.<br>Yayın | <%1 |
| 54 | Submitted to Hacettepe University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 55 | www.bcs.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |

| | | |
|---|---|---|
| 56 | Submitted to Ankara University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 57 | Submitted to Turkiye ve Orta Dogu Amme İdaresi Enstit<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 58 | Submitted to Yeditepe University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 59 | acikerisim.sakarya.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 60 | docplayer.biz.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 61 | Submitted to Abant İzzet Baysal Universitesi<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 62 | dergipark.ulakbim.gov.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 63 | inased.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 64 | nek.istanbul.edu.tr:4444<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 65 | www.bilmat.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 66 | www.ulusaltezmerkezi.net<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 67 | "THE RELATIONSHIP BETWEEN ENVIRONMENTAL ETHICS AWARENESS AND SUSTAINABLE ENVIRONMENTAL ATTITUDE", Ulakbilge Dergisi, 2021<br>Yayın | <%1 |

| | | |
|---|---|---|
| 68 | acikarsiv.aydin.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 69 | icebconference.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 70 | www.j-humansciences.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 71 | ÖZDEMİR, M. Çağatay, ÜNSAL, Halük, YÜKSEL, Galip and CEMALOĞLU, Necati. "Türkiye'deki öğretim elemanlarının çocuklarına, öğrencilerine ve meslektaşlarına ilişkin değer tercihleri", İletişim Hizmetleri, 2010.<br>Yayın | <%1 |
| 72 | 1pdf.net<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 73 | Submitted to Karadeniz Teknik University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 74 | acikerisim.nevsehir.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |


| | | |
|---|---|---|
| 72 | 1pdf.net<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 73 | Submitted to Karadeniz Teknik University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 74 | acikerisim.nevsehir.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |


| | | |
|---|---|---|
| 75 | earsiv.arel.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 76 | ierfm.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |

| | | |
|---|---|---|
| 77 | openaccess.maltepe.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 78 | philpapers.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 79 | www.avekon.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 80 | www.ices-uebk.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 81 | www.scribd.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 82 | www.turkpsikolojidergisi.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 83 | www.yepad.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 84 | Submitted to Girne American University<br>Öğrenci Ödevi | <%1 |
| 85 | acikerisim.aku.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |

| | | |
|---|---|---|
| 86 | archive.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 87 | ceyhunguler.weebly.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 88 | dspace.balikesir.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 89 | e-dergi.atauni.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 90 | imascon.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 91 | journals.manas.edu.kg<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 92 | sempozyumlar.amasya.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 93 | toad.halileksi.net<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 94 | www.ejercongress.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 95 | www.icoaef.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 96 | www.isarder.org<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 97 | "Chaos, Complexity and Leadership 2016", Springer Science and Business Media LLC, 2018<br>Yayın | <%1 |
| 98 | 2019.fmgtegitimikongresi.com<br>İnternet Kaynağı | <%1 |

| | | |
|---|---|---|
| 99 | AVCI, Turgay and ATEŞ, Özlem. "Fen Bilimleri Öğretmenlerinin Teknolojik Pedagojik Alan Bilgilerine Yönelik Algıları Üzerine Bir Araştırma", Uludağ Üniversitesi, 2017.<br>Yayın | <%1 |
| 100 | LEBLEBİCİ, Özkan and MUTLU, Savaş. "Türkiye'de kamu sağlık çalışanlarının iş doyumlarının sağlıkta dönüşüm programı bağlamında incelenmesi", Sade Ajans, 2014. | <%1 |
| 101 | Yurdagul Meral, Yesim Korkut. "Organizational justice and organizational commitement's effect on job satisfaction: a research on doctors", Pressacademia, 2018<br>Yayın | <%1 |
| 102 | tez.sdu.edu.tr<br>İnternet Kaynağı | <%1 |
| 103 | adudspace.adu.edu.tr:8080<br>İnternet Kaynağı | <%1 |

# ÖZGEÇMİŞ

**Adı ve Soyadı:** Yeliz Cankurtaran

**Öğrenim Durumu:**

| Derece | Alan | Üniversite | Yıl |
|---|---|---|---|
| Lisans | Hemşirelik | Gazi Üniversitesi | 2006 |
| Yüksek Lisans | Sağlık Kurumları İşletmeciliği | Atılım Üniversitesi | 2009 |

**İş Deneyimi:**

| Çalıştığı Yer | Görev | Yıl |
|---|---|---|
| Amasya Üniversitesi Sabuncuoğlu Şerefeddin SHMYO | Öğretim Görevlisi | 2012 (…Devam ediyor) |

**Akademik Teşvik: 2021-30**

**Yabancı Diller:** İngilizce

**Yayınlar:**

**BİLDİRİ**

Canturan Y,Talas MS. Aydınlatılmış onam formlarının kullanımının değerlendirilmesi üzerine bir pilot çalışma. V. Adli Hemşirelik Kongresi 27–28 Kasım 2008, Nevşehir, Sözlü Bildiri.

**HAKEMLİ DERGİDE YAYINLANAN MAKALELER**

Cankurtaran, Y. (2021). "Türkiye'de Küresel Doğan İşletmeler Üzerine Nitel Bir Araştırma", Journal Of Social, Humanities and Administrative Sciences,

7(43):1406-1410 Cankurtaran, Y. (2021). "Kâr Amacı Gütmeyen Kuruluşlarda Pazarlama Faaliyetleri", International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(49): 2200-2205

Cankurtaran, Y. (2021). "Yükseköğretim Kurumlarında Öğretim Elemanlarının Bakış Açılarında Kayırmacılık Gerçeği" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:7, Issue:87; pp:3693-3708

Cankurtaran, Y. (2021). "Kamuda İç Kontrol ve İç Denetim Sistemlerinin Birbirleriyle İlişkisi", International Journal of Disciplines Economics & Administrative Scienves Studies, (e-ISSN:2587-2168), Vol:7, Issue:34; pp:830-834

Cankurtaran, Y. (2021). "Koronavirüs Pandemisinin Yükseköğretim Öğrencilerinde Yarattığı Korku" International Social Sciences Studies Journal, (e-ISSN:2587-1587) Vol:7, Issue:90; pp:4965-4969

Cankurtaran, Y. (2021). "Kamu Hastanelerinde Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi", International Academic Social Resources Journal, (e-ISSN: 2636- 7637), Vol:6, Issue:30; pp:1493-1497

Cankurtaran, Y. (2021). "Koronavirüs Pandemisini Yükseköğretim Öğrencilerinde Yarattığı Korku", International Academic Social Resources Journal, (eISSN: 2636-7637), Vol:6, Issue:31; pp:1702-1705

Cankurtaran, Y. (2022). 'Üniversitelerdeki Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği', İşletme Araştırmaları Dergisi, Vol:4, Issue:14

**KİTAPLARDA BÖLÜMLER**

C1. Cankurtaran, Yeliz. (2022). Sağlık Kurumları ve Öz Yeterlilik. A. Karaca, & E. E. Sezgin, Sağlık Kurumları Penceresinden Pozitif Örgütsel Davranış(23-410).İstanbul: Eğitim Yayınevi.

**Tarih**: (09.12.2022)

GCPS