

KAYIRMACILIĞIN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE TÜKENMİŞLİĞE ETKİSİ

Merve Büşra ALTUNDERE DOĞAN¹

Zeynep YAMAN²

ÖZET

Bu çalışmada, öğretmenlerin kurumlarında hissettikleri kayırmacı tutum ve davranışların onların örgütlerine olan bağlılıklarına ve tükenmişliklerine olan etkileri incelenmiştir. Bir örgütteki kayırmacı tutum ve davranışlar çalışanlar tarafından fark edilerek gruplaşmalara yol açar. Gruplardaki bireyler zamanla birbirlerini dışlayabilir ve aralarında çatışmalar söz konusu olabilir. Bunun sonucunda örgüte bağlılık konusunda çalışanların zihinlerindeki aidiyet duygusu zayıflar. Çalışanların işlerinde mutsuz ve adalet duygusundan yoksun olduklarını hissetmeleri onları zaman içinde tükenmişliğe iterek işlerinde verimsiz kılmaktadır. Bu çalışmada, İstanbul'da bulunan okullarda görev yapan 290 öğretmen ile anket çalışması yapılmıştır. Anket verileri yapısal eşitlik modeli ile analiz edilmiştir. Analizler sonucunda, okullardaki kayırmacı tutum ve davranışların öğretmenlerin örgüte bağlılığını azalttığı ve tükenmişliğini artırdığı tespit edilmiştir. Alt boyutlar incelendiğinde ise bu etkilerin farklılaştığı bulunmuştur.

Anahtar Kelimeler: Kayırmacılık, nepotizm, örgütsel bağlılık, tükenmişlik, öğretmen.

JEL Kodları: M12, M14, M19.

¹ Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Zaim Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, İktisat Bölümü, İstanbul, Türkiye, ORCID No: 0000-0002-5640-9310.

² Marmara Üniversitesi ve İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Ortak Yüksek Lisans Programı, İstanbul, Türkiye, ORCID No: 0000-0003-3574-511X.

THE EFFECT OF NEPOTISM ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND BURNOUT

Merve Büşra ALTUNDERE DOĞAN³

Zeynep YAMAN⁴

ABSTRACT

This study examines the effects of the favorable attitudes and behaviors that teachers feel in their institutions on their organizational commitment and burnout. Nepotistic attitudes and behaviors in an organization are perceived by employees and lead to groupings. Individuals in groups may exclude each other over time and conflicts may arise between them. As a result, the sense of belonging may weaken in the minds of employees regarding their commitment to the organization. Feelings that the employees are unhappy in their jobs and lacking a sense of justice makes them inefficient by pushing them to burnout over time. In this study, a survey was conducted with 290 teachers working in schools in Istanbul; and the survey data were analyzed with structural equation model. Empirical results indicate that favoritism reduce teachers' organizational commitment and increase their burnout. These effects differ when the sub-dimensions were examined.

Keywords: *Nepotism, organizational commitment, burnout, teacher.*

JEL Codes: M12, M14, M19

³ Assistant Prof., İstanbul Zaim University, Business Management ve Administrative Sciences Faculty, Economics Department, İstanbul, Turkey.

⁴ Marmara University ve İstanbul Sabahattin Zaim University Joint Master's Program, İstanbul, Turkey.

GİRİŞ

Bireylerde yaratılıştan gelen koruma ve kayırma içgüdüleri biyolojik bir faktör olarak kabul edilmektedir. Akrabalık ilişkisi içinde olan kişilerde bu durumun diğer kişilere göre daha fazla olması yadsınamaz bir durum olarak karşımıza çıkar. Bazı biyolojik ve ekolojik yaklaşımlara göre de, canlıların genetik kodlarında bu durumun olduğu ve birbirlerini belli oranda kayırma davranışının normal ve rasyonel görülmesi gerektiği yönündedir (Masters, 1983:161; Büte, 2011: 176; İşçi vd., 2013: 66). Buna karşın, kayırmacılık örgütlerde verimliliği düşüren ve örgütü ekonomik kayba uğratan ciddi bir sorun olarak ortaya çıkmaktadır.

Nepotizm (akraba kayırmacılığı) yöneticilerin, liyakat önceliğini göz ardı ederek kendi akrabalarını yönetimi altındaki çeşitli işlerde istihdam etmesidir (Özsemerci, 2003: 28). Kamu ve özel sektörde var olan fakat daha çok özel sektörde karşılaştığımız nepotizm, aynı örgütte çalışan diğer kişiler için adalet algısını zedeleyici, işe bağlılıklarını azaltan ve kendilerini mutsuz ve tükenmiş hissetmelerine yol açan bir faktördür. Değişen ve gelişen dünya şartlarıyla beraber çalışanların kendini örgütünün bir parçası olarak görmesi, işin amaçları ile kendi amaçlarının örtüşmesi, çalışma ortamındaki konforu, örgütteki adalet ve eşitlik hususları gibi faktörlerin işin kalitesini ve işteki başarıyı etkilediği görülmektedir.

Okullarda oluşan kayırmacılık algısı kuruma olan inancı ve yapılan işin niteliğini etkileyerek, zaman içinde gelecek nesiller üzerinde değişim yaratacaktır (Gider ve Okçu, 2021). Okullarda görülen kayırmacı tutum ve davranışlar, okulda çalışan öğretmenlerin örgüte bağlılıklarını zayıflatarak, ait olma duygusunu zedeleyecektir. Çalıştığı kuruma olan bağlılığı zaman içinde azalan bireylerin tükenmişlik duygusu içerisine girdikleri ve bir süre sonra da başka işlere yöneldikleri görülmektedir. Sürekli iş değişimi birey açısından sorun olmakla beraber, iş gücü kaybı ve bireye yapılan yatırım kaybı olarak örgütleri de olumsuz etkilemektedir. Okulların hedeflerine ulaşması yönetici tutumları, öğretmen yaklaşımları ve öğrenci-veli işbirliği ile gerçekleşecektir. İyi bir toplum inşası için bu iş birliğinin önemini kabul etmek gerekmektedir.

Araştırma nepotizm özelinde kayırmacılık algısının, öğretmenlerin örgütlerine bağlılıkları ve tükenmişlikleri üzerindeki etkisini görmeyi amaçlamaktadır. Araştırmada nepotizmin örgütsel bağlılık alt boyutları olan duygusal bağlılık, devamlılık ve normatif bağlılık ile tükenmişliğin duyarsızlaşma, duygusal tükenme, kişisel başarısızlık olan alt boyutlarına etkisini ölçmeyi amaçlanmaktadır. Araştırmada basit örnekleme yöntemi ile

belirlenen çeşitli kamu ve özel kurumlarda çalışan 290 öğretmene demografik özellikler ile kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçeklerini içeren anket uygulanmıştır. Bu anketlerin hepsi değerlendirilmiştir. Araştırma 2018 yılında İstanbul ilindeki resmi kurumlarda görev yapan öğretmenler ile yapılmıştır. Anket verileri, SPSS 25 ve AMOS 25 programları kullanılarak incelenmiştir.

Araştırmada kurumlardaki kayırmacı tutum ve davranışların öğretmenlerin örgüte bağlılığına ve tükenmişliğine olan etkisini ortaya koyup ilgili literatüre katkı sağlamak hedeflenmektedir. Yapısal eşitlik modeli kullanılarak yapılan analizler bu noktada araştırmaya ayrıca özgünlük kazandırmaktadır. Bu araştırma, kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve tükenmişlikle ilişkisini belirleyerek okullarda liyakatin gerekliliğini göstermesi, böylece okul yöneticilerinde farkındalık oluşturması ve öğretmenlerin tam verimle çalışabilmelerine katkı sağlaması yönünden önemlidir.

Çalışmanın devamında, ilk olarak ikinci kısmında literatüre yer verilmiş; kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramlarının tanımları, boyutları ve sonuçları ile ilgili çalışmalara değinilmiştir. Üçüncü kısımda, araştırmanın metodu anlatılarak betimsel istatistikler verilmiş; dördüncü kısımda araştırmanın bulguları gösterilmiştir. Beşinci bölümde sonuç ve tartışmalar yer almaktadır.

1. LİTERATÜR

Bu bölümde kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik kavramları detaylı olarak açıklanmış ve bunlar hakkında literatürde bulunan öğretmenler ile ilgili yapılmış çalışmalar aktarılmıştır.

1.1. Kayırmacılık

Türk Dil Kurumu (TDK) sözlüğünde korumak, başarısını sağlamak ve himmet etmek olarak tanımlanan kayırmak sözcüğü; bir işte veya bir durumda bir kişiye hak etmediği kolaylığı sağlamak, işin ve başkasının zararına ona kolaylık göstermek anlamına da gelmektedir. TDK'da (2021) kayırma kelimesinin eş anlamlısı "iltimas" olarak vermekle birlikte, toplum içerisinde daha ziyade "torpil" olarak kullanılmaktadır. Aydoğan (2009: 20) kayırmacılık kavramını bir kamu görevlisinin birlikte çalıştığı birini legal sayılmayan şekilde desteklemesi, ayrıcalıklar sunması, kurumdaki adaleti bozacak şekilde mesleki yeterlilik ve performansla bakmaksızın hak etmeyen kişinin hak etmediği parayı kazanması olarak tanımlamıştır. Loewe, Blume ve Speer (2008: 260-261) kayırmacılığın iş ortamını etkileyen en önemli unsurlardan biri olduğunu

belirtmektedir. Kayırmacılığın bazı kişilere menfaat sağladığı fakat diğer iş görenlerin bedelini ödediği, örgütün ve sonrasında toplumun zarar gördüğü bir olgu olduğunu; ayrıca bütün dünyada kabul görmekte olan kayırmacılığın doğrudan olmayan, daha üstü kapalı bir yolsuzluk türü olduğunu söylemektedir.

Asunakutlu ve Avcı (2010: 96) kayırmacılık ve nepotizm kelimelerinin Türkçede eşanlamli olarak kullanılmasına rağmen, aslında kayırmacılığın nepotizmden daha kapsamlı olduğu ve birçok çeşidi bulunduğunu belirtmektedirler. Alanyazın tarandığında da kayırmacılığın farklı çeşitleri olduğu görülmektedir (Chandler, 2012; Aydoğan, 2009; Polat, 2007; Bearfield, 2004; Khatri vd., 2003; Abdalla vd., 1998). Kayırmacılığın en yaygın türleri akraba kayırmacılığı (nepotizm), eş-dost kayırmacılığı (kronizm), siyasal kayırmacılık (partizanlık) ve hizmet kayırmacılığıdır.

Akraba kayırmacılığı (nepotizm) Latince'deki "nepot" (yeğen) sözcüğünden türemiştir (Araslı ve Tümer, 2008: 1238). Nepotizm, günümüzde bir kişinin maddi kazanç sağlamadan kan bağı olan kişileri yeteneği, becerisi, eğitim seviyesine bakmaksızın işe alması, terfi ettirmesi olarak açıklanmaktadır (Özsemerci, 2003: 28). Bellow (2003: 20) kendi kitabı dışında akraba kayırmacılığı ile ilgili yazılmış tek kitabın 17. yüzyılda İtalyanca yazılmış "Roma'nın Papaları ve Yeğenleri" adlı kitap olduğunu belirtmiştir. Rönesans'tan önce bazı kilise papazlarının kilisedeki önemli görevlere, yetenekleri gözetilmeksizin kendi akrabalarını yerleştirmesi üzerine, nepotizm kelimesi halk arasında kullanılmaya başlanmıştır (Abdalla, Magharabi ve Raggad, 1998: 555; Ciulla, 2005: 155). Bellow (2003: 51-52) biyologların açıklamalarına dayanarak birçok canlının yapısında kayırmacılık olduğunu açıklayarak birçok hayvanın soyunu devam ettirmek için bunu yaptığını da belirtmiştir.

Nepotizmin kayırdığı kişi akraba iken kronizmin kayırdığı kişi eş-dosttur. Belli görevlerde bulunan kişilerin otoritelerini kullanarak eş-dost, akraba ve arkadaşları için liyakati öncelemeden çeşitli imkanlar sağlanmaktadır. Kronizm, bireyin yetenek, beceri ve liyakatine bakılmaksızın tanıdıkların kayırılması durumudur (Khatri, vd. 2006: 289-290). Türkiye'de sık karşılaşılan kayırmacılığın bir türü olan "Hemşehri Kayırmacılığı" da kronizmin bir alt çeşidi olarak görülmektedir (TEPAV, 2006: 30).

Siyasal kayırmacılık, iktidara geldiğinde "kayırmacılık" gücünü kullanma yetkisine sahip olan herhangi bir siyasi kuruluş, kurum ya da kimliğin kendi seçmen grupları için çeşitli şekillerde ayrıcalıklar ve haksız

menfaatler oluşturması durumunu gösterir (Özsemerci, 2003: 24; Pektaş, 1999). Partizanlık olarak da kullanılan bu kavram, siyasal iktidarların destekçilerine kayırmacılık yapması, seçim döneminde aldıkları yardım dolayısıyla onları dllendirmesidir (Aktan, 2001: 58).

Hizmet kayırmacılığında, seçimlerde başarılı olmak isteyen siyasal iktidarın devletin kaynaklarını destekçi bölgelerine seferber etmesi, aktarması söz konusudur. Farklı amaçlar gözetilerek, ihtiyaçların öncelik sırası vermeden yapıldığı kaynak dağıtımı durumu ülke kaynaklarının israf edilmesine yol açacak ve ülkede yaşayan vatandaşlar arasındaki adalet algısını zamanla zayıflatacaktır (Meriç ve Erdem, 2013: 496). Böyle bir uygulamada yerleşim alanındaki ihtiyaçlar dikkate alınmadan vatandaşın gözüne hoş görünebilecek adımlar atılır. Hizmet kayırmacılığı, mevcut iktidarın oylarını yükseltmek için eşişsiz ve haksız bir Şekilde davranmasıdır (TEPAV, 2006: 30).

Tüm alanlarda olduğu gibi eğitim kurumlarında da kayırmacılığın yaşanması, öğretmenlerin motivasyonlarını ve dolayısıyla performanslarını olumsuz yönde etkilemektedir. Okullarda kayırmacılığın engellenmesi için okul yöneticileri, kanunlarla belirtilen eğitim politikalarının uygulanması noktasında belirlenen amaçları gerçekleştirmekle yükümlüdür (Kaya, 1991: 94).

Türkiye’de kamu kurumlarında çalışan kişiler için etik kurallar ile ilgili bir yasal düzenleme ilk kez 2004’te 5176 sayılı “Kamu Görevlileri Etik Kurulu” oluşturulması kanunu ile yapılmıştır. Sonrasında 2005’te 25785 numara ile Resm Gazete’de yayınlanmış olan “Kamu Görevlileri Etik Davranış İlkeleri ile Başvuru Usul ve Esasları Hakkında Yönetmelik” ile kamuda çalışan kişilerin görevleri esnasında uymaları gereken etik ilkeler oluşturulmuştur. Ayrıca yönetmeliğin 14. maddesinde kayırmacılık konusuna da açıklık getirilerek kayırmacılığın önüne geçme açısından yasal bir zemin oluşturulmuştur. Bu maddede, “*Kamu görevlileri; görev, unvan ve yetkilerini kullanarak kendileri, yakınları veya üçüncü kişiler lehine menfaat sağlayamaz ve aracılıkta bulunamazlar, akraba, eş, dost ve hem şehri kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık veya herhangi bir nedenle ayrımcılık veya kayırmacılık yapamazlar*” denilerek kamuda görev alanların hiçbir Şekilde kayırmacılık yapamayacağı belirtilmiştir (Resmi Gazete: 25785). Kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan tüm kişilerin bu kurallara uymalıdır. Bu yasal bir zorunluluktur. Özellikle okul yöneticilerinin bu konuda sorumlulukları daha yüksektir (elikten, 2004:128-129).

1.2. Örgütsel bağlılık

Örgütler bireylerin ihtiyaçlarını karşılamada vazgeçilmez kurumlar olarak tanımlanabilir. Örgütsel bağlılık genel olarak kişinin çalıştığı örgütün

değerlerine olan inancın ve psikolojik olarak bağlılığının ifadesidir (Ölçüm Çetin, 2004: 90). Örgütsel bağlılık kavramı, bireylerin çalıştığı örgütlerde örgüte karşı zaman içinde oluşan özdeşleşme ve bütünleşme derecesini belirtmektedir (Sağlam Arı, 2003: 22). Örgütsel bağlılık çalışanların verimlilik, üretkenlik ve sorumluluklarını belirleyen bir unsur olmuştur. Örgütlerde çalışan bireylerin o örgüte bağlılıkları etkileyen çok çeşitli faktörler vardır. Bazı çalışanların örgüte duygusal bağlılıkları onları örgüte devam etmelerini sağlarken, bazıları için yeni bir iş aramanın verdiği olumsuz duygulardan kaçınma kişilerin örgütlere bağlılıklarını sağlayan faktör olmuştur.

Çalıştığı örgüte karşı bağlılık duyguları içinde olan bireyler örgütte problem üreten değil, problemleri çözen bireyler haline dönüşürler. Örgütler; çalışanlarının örgütte üst düzey verimle çalışmasını istiyorlarsa örgütsel bağlılığı oluşturacak her türlü eylem ve planı uygulamak zorundadır (İnce ve Gül, 2005: 13-14). Örgütte çalışanların örgüte katkısının devam etmesi, örgüt misyonunu sahiplenmesi, örgütün amaçlarını önde tutması ve örgütte kalmaya devam etmesi örgüte olan bağlılığını göstermektedir (Balay, 2000).

Son yıllarda örgütlere olan bağlılıkla ilgili çok sayıda araştırma yapılmıştır ve birçok sınıflandırma bulunmaktadır. Bunlar arasında, Allen ve Meyer (1990), Etzioni (1975), O'Reilly ve Chatman (1977), Wiener (1982), Katz ve Kahn (1977) ve Mowday (1982) sınıflandırmaları öne çıkmıştır. Bu çalışmada Allen ve Meyer'ın (1990) sınıflandırması kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık konusunda çalışmalar yapan Allen ve Meyer, örgütsel bağlılığı 1990'da açıkladıkları modelde üç unsura bağlamışlardır. Bu unsurlar şunlardır (Meyer, Irving ve Allen, 1998: 32):

a) *Duygusal bağlılık*: Çalışanların örgütün değerlerine ve hedeflerine olan bağlılığının üst düzeyde olma durumu olarak tanımlanan duygusal bağlılık, işveren tarafından istenen bir durumdur. Duygusal bağlılığın üretim üzerinde olumlu yansıması görülmektedir. Çalışanın örgütün bir parçası olmayı mutluluk kaynağı olarak görmesi onun örgüte aidiyetini arttıracaktır. Aidiyetin artması ise çalışanın örgütte kalması ihtimalini arttırmaktadır. Çalıştığı örgüt ile ilgili duygusal bağımlılığa sahip çalışanlar kendini örgüte adanmış, hevesli ve sorunlarda aktif rol alan kişiler olmaktadır (Ölçüm Çetin, 2004: 95).

b) *Devam bağlılığı*: Birçok kişi bulunduğu örgütte çeşitli sebeplerle devam mecburiyeti içinde çalışmaktadır. Bunlardan biri de çalışanın örgütte geçirdiği yılların onda oluşturduğu etkiyi ifade eden devam bağlılığıdır. İşten ayrılmanın çalışana getireceği maliyet, yeni iş bulamama korkusu, alışılmış bir ortamdan bilinmeyen bir yere geçmenin vereceği zorluklar işe devamlılık konusunda

çalışanı zihinsel olarak organize etmektedir. Emekliliğin yakın olması, ailevi veya sağlık sorunları da örgüte devam etme konusunda çalışanın tutumunu belirlemektedir (Ölçüm Çetin, 2004: 95). Örgütte çalışanlara verilen eğitim, geçen zaman, kazandığı statü, verdiği emek boşa gidecekmiş duygusunun oluşturduğu bir durum olarak tanımlanabilecek devam bağlılığı, örgütte çalışanların örgüte olan yatırımları sonucunda ortaya çıkan bağlılık türüdür (Yalçın ve İplik, 2005: 398).

c) *Normatif bağlılık*: Normatif bağlılık, kişilerin kendini örgütte çalışma noktasında zorunlu görmesidir. Bu zorunlulukla ilgili çeşitli sebepler olabilir. Kişinin kendinden kaynaklı zorunluluklar olabileceği gibi işveren veya örgütteki çeşitli unsurlardan kaynaklı zorunluluklar da olabilir. Örneğin çalışanın kalifiye olmaması durumunda başka iş bulmada yaşayacağı zorluk, işverenin iyi davranması, örgütten ayrılması durumunda örgütte yaşanacak sıkıntılar gibi çeşitli sebepler çalışanı örgütte kalmaya zorlayan sebepler olabilir. Kısacası çalışanın örgüte karşı kendini borçlu hissetmesi durumlarında gerçekleşebilen bir boyuttur (Ölçüm Çetin, 2004: 96).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler bireysel, örgütsel ve iş ile ilgili özellikler olmak üzere üç alt başlıkta ele alınmaktadır. Bireysel faktörler, çalışanın yaşı, eğitim seviyesi ve cinsiyeti ile başarı arzusu gibi demografik ve kişisel özellikleri içermektedir. Örgütün olanakları, verdiği eğitim ve ücret, statü, örgütün büyüklüğü, amacı, örgüt iklimi ve ilişkileri ise örgütsel faktörleri belirler. İş ile ilgili faktörler olarak işin anlamı, önemi ve beklentiyi karşılayıp karşılamaması ve işteki sosyal ilişkiler belirtilmiştir (Sağlam Arı, 2003: 23). Öte yandan, örgüte bağlılığın etkilediği hususlar arasında çalışanın iş başarımı, işe devamsızlık, örgütte kalma süresi, iş tatmini, işe geç gelme ve stres gibi hususlar tespit edilmiştir (Çırpan, 1999: 65-68; İnce ve Gül, 2005: 94-98; Luthans, 1992: 125).

1.3. Tükenmişlik

Tükenmişlik kelimesi, Türkçe Bilim Terimleri Sözlüğünde çok çalışmaya bağlı olarak ortaya çıkan ve işle ilgili olan şeylere karşı bıkkınlık, bitkinlik ve isteksizlik durumu olarak tanımlanır. Psikolojik bir sendrom olarak da görülen ve ilk kez 1974'te Freudenberger tarafından kullanılan tükenmişlik (burn-out) kavramı, örgütlerde çalışan kişilerin çeşitli sebeplerle çok çalışmaları sonucunda ortaya çıkan, işle ilgili gereklilikleri yerine getirmelerindeki güçlük olarak tanımlanmıştır (Freudenberger, 1974: 159). Cherniss (1980) tükenmişliği bir sendrom olarak görerek çalışanın çeşitli sebeplerle işten soğuması ile

sergilediği tutum ve davranışlar, aşırı bağıllık sonrasında ortaya çıkan bir rahatsızlık olarak belirtmiştir (Cemaloğlu ve Kayabaşı, 2007: 127).

Literatürde tükenmişlik ile ilgili çeşitli modeller geliştirildiği görülmektedir. Bunlardan en önde gelenleri arasında “Freudenberger Tükenmişlik Modeli”, “Cherniss Tükenmişlik Modeli”, “Edelwich ve Brodsky Tükenmişlik Modeli”, “Pines Tükenmişlik Modeli”, “Pearlman ve Hartman Tükenmişlik Modeli”, “Meier Tükenmişlik Modeli” ve “Maslach Tükenmişlik Modeli” bulunmaktadır (Dalkılıç, 2014: 25-46).

Christina Maslach’ın yapmış olduğu tükenmişlik tanımı bugün kullanılan en yaygın tükenmişlik tanımları arasındadır. Ayrıca, günümüzde en çok kabul gören ve en çok kullanılan Maslach Tükenmişlik Ölçeğini (Maslach Burnout Inventory-MBI) geliştirerek literatüre çok önemli bir katkıda bulunmuştur. Maslach tükenmişliği, “profesyonel bir kişinin mesleğinin özgün anlamı ve amacından kopması, hizmet verdiği insanlar ile artık gerçekten ilgilenemiyor olması” şeklinde ifade ederek uzun süren iş stresinin tükenmişliğe sebep olabileceğini belirtmiştir (Kaçmaz, 2005: 29). Öğretmenlerle yapılan araştırmalarda Maslach Tükenmişlik Modeli en çok kullanılan model olmuştur. Maslach ve Jackson (1981: 99) tükenmişliğin üç farklı boyutta yaşandığını dile getirmiştir:

a) *Duygusal tükenme*: Tükenmişliğin en başta gelen belirleyicisi duygusal tükenmedir (Deniz-Kan, 2008: 431). Yoğun çalışma temposu içindeki kişinin başta üslerinin olmak üzere çalışma ortamındaki diğer kişilerin isteklerini üzerinde bir baskı olarak görmesiyle duygusal tükenmişliğe girmesidir (Üngüren, vd., 2010: 2923). Duygusal tükenme, bireyde bariz bir şekilde gözlenebilen boyuttur (Gündüz, 2005: 153).

b) *Duyarsızlaşma*: Örgütte çalışan kişilerin duygusal tükenme yaşadıkdan bir müddet sonra örgütteki olaylara, kişilere ve hatta görevlerine karşı tepkisiz kalması olarak açıklanmaktadır (Leiter ve Maslach, 1988: 297). Çalışan bir kişinin etrafındaki kişilere ve kuruma karşı küçümseyici tavır geliştirmesidir (Maslach ve Jackson, 1981: 99). Yapılan araştırmalarda duygusal tükenme ile duyarsızlaşma arasında önemli ilişki olduğu ortaya çıkmıştır (Gündüz, 2005: 153).

c) *Kişisel başarı duygusunun azalması*: Tükenmişliğin bu boyutunda örgütte çalışan kişinin duygusal ve fiziksel yönden tükenme yaşadıkdan sonra kendini başarısız addetmesi ve yetersizliğini kabul etmesi ile kendi benlik algısının düşmesi olarak ifade edilmektedir (Maslach, vd., 2001: 399). Kişisel başarı, bireyin kendisi ile ilgili benlik algısının yüksek olarak görüp kendini başarılı

olarak görmesidir. Kişisel başarısızlık ise bunun tam tersi olma durumu yani kişinin kendini yetersiz bulma durumudur (Üngüren vd., 2010: 2924). Kişinin bu durumun içinde uzun süre kalması depresyona girmesine sebep olabilir (Çavuşoğlu, 2005: 26).

Meslekler arasında tükenmişlik sendromunu en çok yaşayan gruplardan biri olarak öğretmenlik gösterilmiştir. Öğretmenlikte sürekli değişen öğrenci kitlesi, aktif iletişim ve veli beklentileri öğretmenleri duygusal olarak yordduğundan tükenmişlik durumunun ortaya çıkma ihtimali yüksektir (Yoğun-Erçen, 2007: 2). Tüm diğer mesleklerde olduğu gibi öğretmenlik mesleğinde de öğretmenden beklentilerin fazla olması, beklentileri karşılamadaki yetersiz güç hissiyatı ve tüm başarılı olduğu alanlar dışında başarısız olduğu tek bir alanda bile kendini yetersiz görmesi öğretmeni tükenmişliğe sokabilir (Besler, 2006: 27). Tükenmişliğin davranışsal boyutunu yaşayan öğretmenler, yaptıkları işlerde gerekli özeni gösteremediği için işle ilgili doyumsuzluk yaşarlar. Öğrencilerle ilgili meselelerde etkisiz kalma eğiliminde olurlar. Fizyolojik boyutta tükenme yaşayan öğretmenlerin meslek hayatlarında görevlerini sürdürürken bitkin ve yorgun hissettikleri görülmüştür (Yılmaz, 2013: 18-19). Tükenmişlik; öğretmenin kendisi dışında ailesine, velilere, öğrencilere, okul personeline ve sonuç olarak tüm topluma zarar verir. Öğretmenlerin tükenmişliğe girerek öğrencilerine karşı ilgisini kaybetmiş olması, zaman içerisinde tahayyül edilemeyecek konularda gelecek nesillerle zorluklar yaşanmasına sebep olur (Gündüz, 2005: 154).

Tükenmişliği etkileyen birçok faktör genel olarak bireysel ve örgütsel olmak üzere iki kategoriye ayrılmaktadır. Kişini yaşı, cinsiyeti, eğitimi, medeni durumu, aile bireyleri sayısı, duygudaşlık yeteneği ve temel ihtiyaçları bireysel faktörleri oluşturmaktadır. Mesleğinden beklentileri, işinden aldığı ücret, işin kendine uygunluğu, iş performansı, iş yeri adalet duygusu, yönetici ve çalışma arkadaşlarıyla iletişimi, işindeki rol belirsizliği, rol karmaşası, örgüt kararlarına katılması, işyeri ortamı gibi birçok etken örgütsel faktörleri oluşturmaktadır (Izgar, 2003: 11-13).

1.4. İlgili Araştırmalar

“Türk Eğitim Sisteminde Kayırmacılık” konulu araştırmasında Aydoğan (2009) Türk Milli Eğitim Kurumlarında görev alan öğretmenlerin, okullardaki yöneticilerinin kayırmacılık yaptıklarına inandıkları sonucuna ulaşmıştır. Okul yönetimindeki adil olmayan tutum ve davranışların eğitim faaliyetlerini de olumsuz etkileyeceğini dile getirmiştir. Özkanan (2012) “Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma” adlı doktora tezinde; kurumlarda

yapılan terfi işlemlerinde siyasi kayırmacılığın daha çok gözlemlendiğini; din bazlı ve akraba kayırmacılığının da bulunduğunu dile getirmiştir. Bunun önüne geçebilmek için adaletli bir şekilde sınavlar yapılarak görevde yükselmenin sağlanmasını gerektiğini öne sürmüştür. Meriç ve Erdem 2013'teki "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algularına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık" adlı çalışmasında; okuldaki yöneticilerin yaptıkları çeşitli yönetim uygulamalarına dair öğretmenlerin kayırmacılık algısının, okulun büyüklüğü, öğretmenlerin kıdemi, branşı, cinsiyeti gibi faktörlerden etkilenip etkilenmediği üzerinde durmuştur. Sonuçlara göre; okul yöneticilerinin, öğretmenlerin branşları, istihdam şekli, mesleki örgütlere üyeliği, kıdemi ve cinsiyetine göre kayırmacılık yapma durumlarına ilişkin öğretmen alguları arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Buna karşın, okul yöneticilerinin, ders dağılımı, nöbet çizelgesinin oluşturulması ve okulun büyüklüğüne göre kayırmacılık yapma durumlarına ilişkin öğretmen alguları arasında ise anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiştir.

Kurşunoğlu, Bakay ve Tanrıögen 2010'daki "İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri" isimli çalışmasında İzmir'de ilköğretim okullarında çalışan 353 öğretmene anket uygulamıştır. Öğretmenlerin duygusal bağlılık düzeylerinin en çok olduğu görülmüştür. Ayrıca, demografik özelliklerin bağlılığa etkisi de incelenmiştir. Aksanaklu ve İnandı 2018'deki "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi" çalışmasında Mersin'deki ortaokullarında görev yapan 284 yöneticinin örgütsel bağlılıkları ile tükenmişlikleri arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Okul yöneticilerinde yüksek düzey örgütsel bağlılık olduğu ve en çok da devam bağlılığının bulunduğunu tespit etmiştir. Duygusal bağlılığın duygusal tükenme ve duyarsızlaşma üzerinde negatif ve anlamlı etkisi bulunurken kişisel başarıya anlamlı ve pozitif ilişkisi bulunmuştur. Devam bağlılığı için de benzer sonuçlar görülmüştür. Normatif bağlılığın ise sadece duygusal tükenme ile anlamlı negatif ilişkisi bulunmuştur.

Dilber (2009) "İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Öz Yeterlik Alguları" konulu araştırmasını 261 öğretmenle yapmıştır. Araştırmanın sonucunda; görev yaptıkları okulun türü, yaş durumu, mezun oldukları okul, derslerindeki çeşitlilik, meslekteki kıdem gibi kişisel değişkenlere göre öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bunun yanı sıra, öğrenciler ile ilgili özellikler, öğrenci sayısı, öğretmenin tecrübesi, mesleki yeterliliği, velilerin yaklaşımı, velilerin üzerine düşen sorumluluklarını yerine getirmesi ve görev türü gibi birçok değişkene

göre de öğretmenlerin tükenmişlik düzeyleri anlamlı bir farklılık göstermektedir.

2. YÖNTEM

Nicel araştırma yöntemleri kullanılarak yapılan bu araştırma kapsamında nepotizm (akraba kayırmacılığı), örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçekleri ile demografik bilgilerden oluşan bir anket hazırlanmış ve 2018 yılında İstanbul'daki resmî kurumlarda aktif olarak görev yapan öğretmenlere elektronik ortamda uygulanmıştır.

Öğretmenlerin kayırmacılık algıları "Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı)" özelinde incelenmiştir. Nepotizm algısının ölçmek amacıyla kullanılan anket Asunakutlu ve Avcı (2010) ile Büte ve Tekarslan (2010) tarafından Abdalla vd. (1998) ile Ford ve McLaughlin'in (1985) çalışmalarından esinlenerek hazırlanmıştır. Bu anket toplamda 17 adet soru içermektedir. Nepotizm ölçeğinde beşli Likert kullanılmıştır. Öğretmenlerin örgüte bağlılığını ölçmek için Meyer ve Allen (1991) tarafından geliştirilen ve Wasti (2000) tarafından Türkçeye uyarlanan "Örgütsel Bağlılık" ölçeği bu çalışmada kullanılmıştır. Bu ölçekte, "Duygusal Bağlılık", "Devam Bağlılığı" ve "Normatif Bağlılık" olarak 3 boyut bulunmaktadır. Ayrıca, her bir boyutu 6 soru ile ölçen bu anket toplam 18 maddeden oluşmaktadır. Sorulara verilen yanıtlar beşli Likert olarak derecelendirilmiştir. Ölçekte duygusal bağlılığın üç sorusu ile normatif bağlılığın bir sorusu ters olarak kodlandığından dolayı puanlanması da tersten yapılmıştır. Tükenmişlik için de Maslach ve Jackson tarafından geliştirilip Ergin'in (1995) Türkçeye uyarladığı 22 soruluk "Maslach Tükenmişlik Ölçeği" kullanılmıştır. Ölçekte yer alan "Duygusal Tükenme" boyutu dokuz soru ile, "Duyarsızlaşma" boyutu beş soru ile "Kişisel Başarı" boyutu da sekiz soru ile ölçülmüştür. Kişisel başarı boyutundaki sorular ters olarak kodlandığı için tersten puanlanması yapılmıştır. Sorulara verilen yine beşli Likert olarak derecelenmiştir.

Araştırmada SPSS 25 ve AMOS 25 istatistiksel programları ile veri analizi yapılmıştır. Betimleyici istatistikler verilerek gösterilen veriler, doğrulayıcı faktör analizi ve yapısal eşitlik modeli ile analiz edilerek sonuçlar bulunmuştur. Ölçeklerdeki metot yanlılığı Harman Tek Faktör Testi kullanılarak belirlenmiştir. Harman Tek Faktör Testi esnasında açıklayıcı faktör analizi yapılarak değişkenlerin ne kadarının tek faktör ile açıklandığı tespit edilmektedir (Podsakoff vd., 2003: 879). Kurumsal bir yapının kurulması ile başlayan Yapısal Eşitlik Modelinde, öncelikle teori dikkate alınarak yapısal

eşitlikler oluşturulur ve parametreler tahmin edilir. Daha sonra, uyum iyiliği indeksleri karşılaştırılır ve gerekli ise modelde değişiklik yapılarak modelin son hali oluşturulur. Bu son modelde edilen sonuçlara göre de değişkenler arasındaki ilişkiler yorumlanır (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2021: 251-275).

Tablo 1. Öğretmenlerin demografik özellikleri

Özellikler	Değişkenler	Sayı	Yüzde
Okul Türü	Devlet	166	57.2
	Özel	124	42.8
Kademe	Okul Öncesi	21	7.2
	İlkokul	55	18.9
	Ortaokul	104	35.8
	Lise	110	38.1
Branş	İngilizce	19	6.5
	Fen Bilimleri	20	6.8
	Matematik	37	12.7
	Din Kültürü	16	5.5
	Türkçe	20	6.8
	Sınıf Öğretmenliği	36	12.4
	Okul Öncesi	21	7.2
	Rehber Öğretmen	4	1.3
	Diğer	117	40.3

Cinsiyet	Kadın	227	78.2
	Erkek	63	21.8
Yaş	20-29	69	23.8
	30-39	106	36.5
	40-49	94	34.3
	50 ve üzeri	21	7.4
Çocuk	Evet	202	69.5
	Hayır	88	30.5
Kıdem	5yıl ve altı	79	27.2
	6-10 yıl	62	21.4
	11-15 yıl	53	18.3
	16-20 yıl	44	15.2
	21 ve üzeri	52	17.9
Kurumda Çalışma Süresi	5yıl ve altı	203	70
	6-10 yıl	57	19.7
	11-15 yıl	18	6.2
	16-20 yıl	7	2.4
	21 ve üzeri	5	1.7
Eğitim Seviyesi	Ön lisans	12	4.1
	Lisans	225	77.6
	Yüksek lisans	50	17.2

	Doktora	3	1
Müdürün Cinsiyeti	Kadın	49	16.9
	Erkek	241	83.1

Bu araştırmadaki anket toplam 290 kişiye uygulanmıştır. Araştırmada öğretmenler ile ilgili okulu, kademesi, çalışma süresi, branşı, cinsiyeti, yaşı, eğitim durumu, kıdemi ve müdürün cinsiyeti gibi sosyo-demografik özelliklerine ilişkin veri toplanmıştır. Tablo 1’de araştırmaya katılan öğretmenlerin demografik özelliklerinin istatistikleri gösterilmiştir.

Araştırmaya katılan öğretmenlerin %57,2’sinin devlet okulunda, %42,8’inin ise özel okulda görev yapıyor olduğu görülmektedir. Öğretmenlerin %7,2 oranında okul öncesinde, %18,9 oranında ilkokulda, %35,8 oranında ortaokulda ve %38,1 oranında lisede görev yaptığı görülmektedir. Branşlar incelendiğinde, en yüksek oranların %12,7 ile Matematik, %12,4 ile Sınıf Öğretmenliği, %7,2 ile Okul Öncesi, %6,8 ile Fen Bilimleri, %6,8 ile Türkçe ve %6,5 ile İngilizce olduğu görülmektedir. Bunlar dışında, Din Kültürü, Edebiyat, Felsefe, Rehberlik, Üstün Zekalılar, Sağlık Hizmetleri, Müzik, Beden Eğitimi, Biyoloji, Fizik, Kimya ve Coğrafya gibi pek çok alandan öğretmen araştırmaya katılmıştır.

Araştırmada kadın öğretmenlerin fazla olduğu görülmektedir: Öğretmenlerin %78,2’si kadın, %21,8’i erkektir. Öğretmenlerin yaş dağılımlarına bakıldığında, %23,8 oranında 20-25, %36,5 oranında 30-39, %34,3 oranında 40-49 ve %7,4 oranında ise 50 yaş ve üzerinde olduğu görülmektedir. Çoğunlukla genç ve orta yaş grubundan öğretmenin araştırmaya katıldığı anlaşılmaktadır. Çocuğu olma durumuna göre, öğretmenlerden %69,5’inin çocuğu olduğu, %30,5’inin ise olmadığı tespit edilmiştir.

Öğretmenlerin kıdemlerine bakıldığında, %27,2’i 5 yıl ve altı, %21,4’sı 6-10 yıl, %18,3’ü 11-15 yıl, %15,2’si 16-20 yıl ve %17,9’u ise 20 yıldan fazla süredir çalışmaktadır. Kurumlarındaki çalışma süresine göre, %70 oranında 5 yıl ve altı, %19,7 oranında 6-10 yıl, %6,2 oranında 11-15 yıl, %2,4 oranında 16-20 yıl ve %1,7 oranında 20 yıldan fazla sürede aynı okulda görev yaptığı tespit edilmiştir. En yüksek dağılımın okulda 5 yıl veya daha az süredir çalışanların olduğu görülmektedir. Eğitim durumu olarak, %4,1’i ön lisans mezunu, %77,6’sı lisans mezunu, %17,2’si yüksek lisans mezunu ve %1’i ise doktora mezunudur. Çoğunluğun lisans mezunu olduğu anlaşılmaktadır.

Öğretmenlerin okul müdürlerine bakıldığında %83,1'inin erkek olduğu ve sadece %16,9'unun kadın olduğu görülmektedir.

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

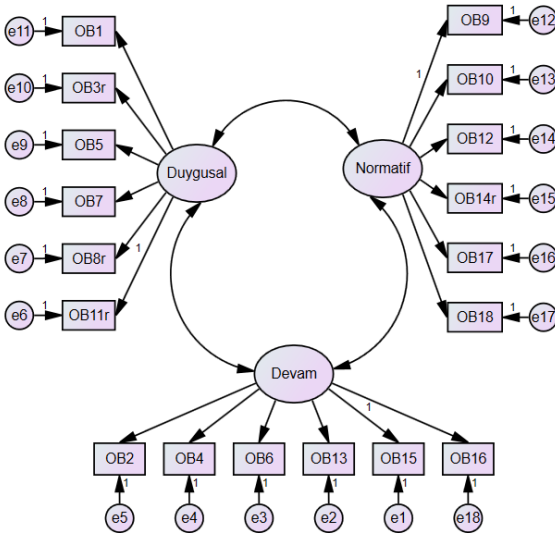
Bu bölümde ilk olarak araştırmadaki ölçekler için yapılan ölçüm modelleri verilecek, daha sonra da ana hipotezler ve ardından alt hipotezlere dair sonuçlar gösterilecektir.

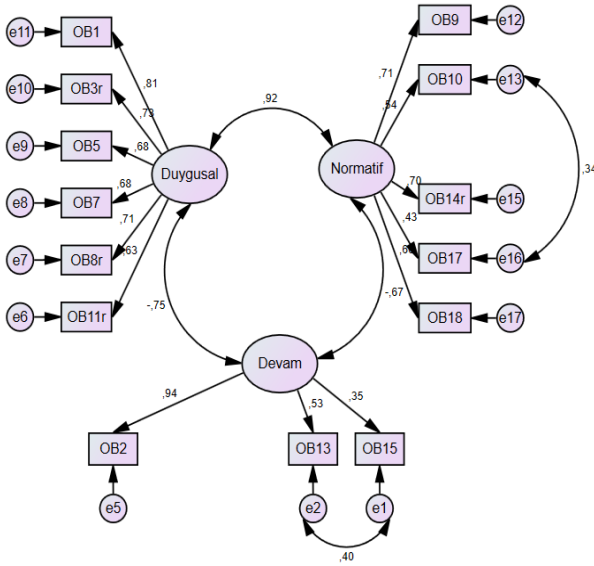
3.1. Örgütsel bağlılık ölçüm modeli

Örgütsel Bağlılık Ölçeği için doğrulayıcı faktör analizi yapılarak verilerin güvenilirlik ve tutarlılıkları analiz edilmiştir. İlk olarak Harman Tek Faktör Testi ile yaygın metot yanlılığına bakılmıştır. Tek bir faktör değişkenin %34'ünü açıkladığı görülmüştür, bu durum da çoğunu açıklamadığını göstermektedir. Bu ölçek için yaygın metot yanlılığı görülmemektedir.

Ölçeğin güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Bu değer 0.70'in üzerinde bulunursa ölçeğin güvenilir olduğu belirtilmektedir (Yıldırım, 2007: 134). Bu ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,761 olarak güvenilirdir. Böylece, örgütsel bağlılık ölçeğinin güvenilir olduğu söylenebilir.

Şekil 1. Örgütsel bağlılık ölçeği için ilk ölçüm modeli ve son ölçüm modeli





Bu iki test sonrasında, AMOS programı ile model oluşturularak alt boyutlara dair sorular test edilmiştir. Buna dair ilk ölçüm modeli Şekil 1’de (sol tarafta) gösterilmiştir. Yapılan ilk analiz sonucunda uyum endeks değerleri istenilen seviyede bulunamadığı için OB4, OB6, OB12 ve B16 değişkenlerinin uyum endekslerini en fazla etkileyeceği tespit edilerek çıkarılmıştır. Ayrıca, OB10-OB17 ile OB13-OB15 arasında kovaryanslar eklenmiştir. Yeni modelin uyum indeksleri şu şekildedir:

- χ^2/df : 3,133
- RMSEA: 0,086
- CFI: 0,910
- GFI: 0,894
- AGFI: 0,845

Bu sonuçlar ölçeğin ana modele iyi derecede uyumlu olduğu işaret etmektedir. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair son ölçüm modeli ve katsayıları Şekil 1’de (sağ tarafta) ve Tablo 2’de verilmiştir.

Tablo 2. Örgütsel bağlılık ölçeğine dair ilişkiler ve katsayılar

			Tahmin	S. Tahmin	S.E.	C.R.	P
--	--	--	--------	-----------	------	------	---

OB15	<---	Devam	1.000	0.351			
OB13	<---	Devam	1.599	0.530	.248	6.433	***
OB2	<---	Devam	2.948	0.938	.560	5.265	***
OB11r	<---	Duygusal	1.000	0.631			
OB8r	<---	Duygusal	1.091	0.709	.108	10.122	***
OB7	<---	Duygusal	.919	0.676	.094	9.752	***
OB5	<---	Duygusal	1.081	0.677	.111	9.762	***
OB3r	<---	Duygusal	1.146	0.728	.111	10.329	***
OB1	<---	Duygusal	1.121	0.810	.100	11.171	***
OB9	<---	Normatif	1.000	0.711			
OB10	<---	Normatif	.817	0.538	.098	8.367	***
OB14r	<---	Normatif	1.073	0.704	.099	10.818	***
OB17	<---	Normatif	.617	0.434	.091	6.766	***
OB18	<---	Normatif	.945	0.663	.092	10.229	***

3.2. Tükenmişlik ölçüm modeli

Tükenmişlik Ölçeği için öncelikle doğrulayıcı faktör analizi yapılarak verilerin güvenilirlik ve tutarlılıkları incelenmiştir. İlk olarak Harman Tek Faktör Testi yapılmış ve tek bir faktörün değişkenin %32'sini açıkladığı, çoğunluğunu açıklamadığı anlaşılmıştır. Böylelikle tükenmişlik ölçeğinde de yaygın metot yanlılığı görülmemiştir.

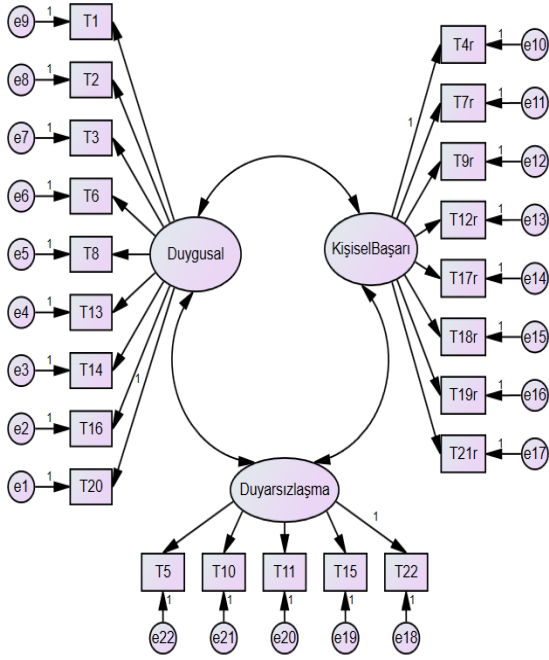
Daha sonra ölçeğin güvenilirliği noktasında Cronbach Alfa katsayısı hesaplanmıştır. Cronbach Alfa değeri 0 ve 1 arasında değerler alabilir ve 0.70 üzerindeki değerlerde ölçek güvenilir olarak değerlendirilir (Yıldırım, 2007: 134). Ölçeğin Cronbach Alfa değeri 0,891 olarak belirlenmiştir. Bu doğrultuda, çalışmada kullanılmış olan tükenmişlik ölçeğinin güvenilir bir ölçek olduğu söylenebilir.

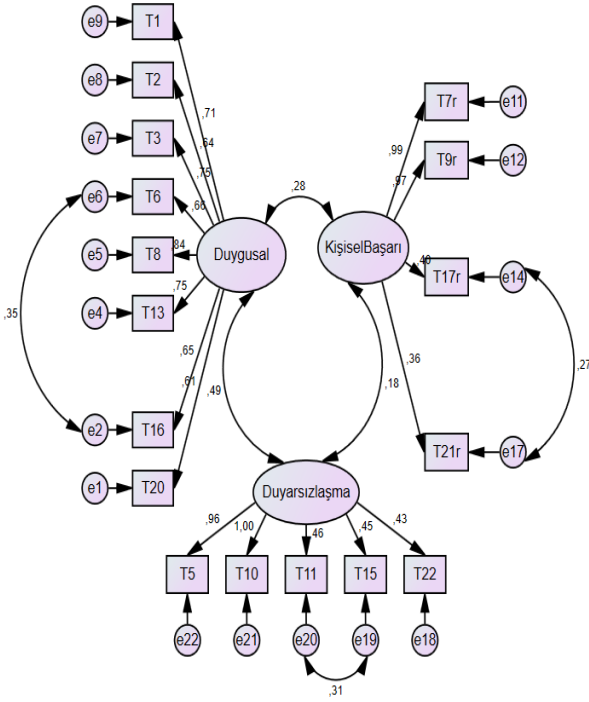
Yapılan analizler sonrasında AMOS programı ile ölçüm model oluşturularak test edilmiştir. İlk ölçüm modeli Şekil 2'de (sol tarafta) verilmiştir. İlk yapılan analizler sonucunda uyum endeks değerleri istenilen seviyede olmadığı için T4r, T12r, T14, T17r ve T18r değişkenleri düzeltme endeksleri doğrultusunda çıkarılıp uygun yerlere kovaryanslar eklenmiştir. Bu modelin uyum indeksleri aşağıdaki şekildedir:

- χ^2/df : 3,782
- RMSEA: 0,098
- CFI: 0,904
- GFI: 0,852
- AGFI: 0,800

Bulunan model uyum endeksleri sonucunda, ölçeğin ana modelimize iyi derece uyumlu olduğu tespit edilmiştir. Şekil 2'de (sağ tarafta) ve Tablo 3'te tükenmişlik ölçeği için son ölçüm modeli ve katsayıları gösterilmiştir. Tablodan ölçeğe ilişkin tüm değişkenlerinin %1 düzeyinde anlamlı olduğu görülmektedir.

Şekil 2. Tükenmişlik ölçeği için ilk ölçüm modeli ve son ölçüm modeli





Tablo 3. Tükenmişlik ölçeğine dair ilişkiler ve katsayılar

			Tahmin	S. Tahmin	S.E.	C.R.	P
T20	<---	Duygusal	1.000	0.605			
T16	<---	Duygusal	1.131	0.645	.126	9.002	***
T13	<---	Duygusal	1.311	0.747	.131	10.020	***
T8	<---	Duygusal	1.578	0.839	.146	10.790	***
		Duygusal	1.116	0.662	.122	9.180	***

T6	<---						
T3	<---	Duygusal	1.318	0.746	.132	10.006	***
T2	<---	Duygusal	1.068	0.641	.119	8.970	***
T1	<---	Duygusal	1.291	0.715	.133	9.715	***
T7r	<---	KişiselBaşarı	1.000	0.992			
T9r	<---	KişiselBaşarı	.946	0.975	.029	32.792	***
T17r	<---	KişiselBaşarı	.424	0.401	.058	7.314	***
T21r	<---	KişiselBaşarı	.327	0.356	.051	6.380	***
T22	<---	Duyarsızlaşma	1.000	0.427			
T15	<---	Duyarsızlaşma	1.048	0.448	.179	5.860	***
T11	<---	Duyarsızlaşma	1.339	0.460	.225	5.952	***
T10	<---	Duyarsızlaşma	2.611	1.003	.328	7.959	***
T5	<---	Duyarsızlaşma	2.500	0.958	.314	7.966	***

3.3. Ana hipotezlerin analizi

Araştırmada öğretmenlerin kurumlarındaki nepotizm algılarının örgütlerine olan bağlılıkları ve tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkileri incelenmiştir. Ana hipotez bağımsız değişken olan nepotizmin bağımlı

değişkenler olan örgütsel bağlılık ve tükenmişlik arasında kurulmuştur. Araştırmaya ilişkin ana hipotezler aşağıdaki şekildedir:

H1: Nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

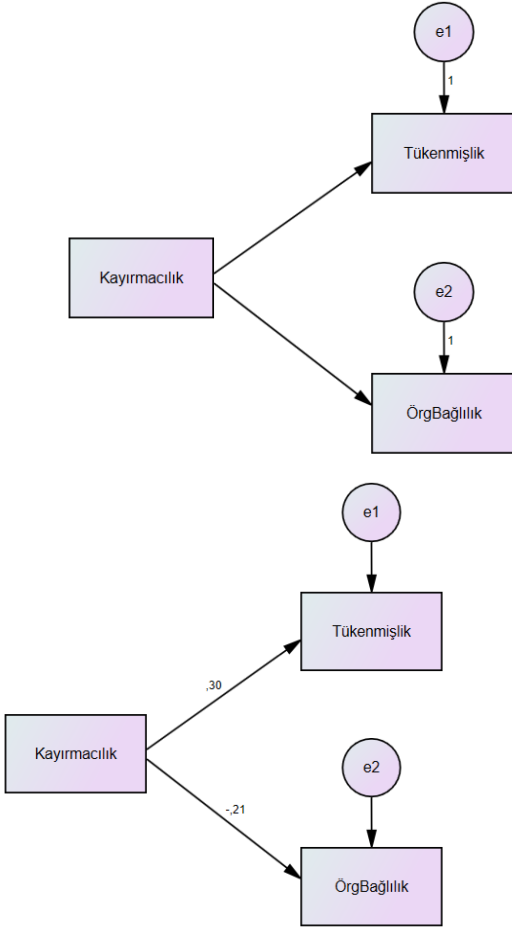
H2: Nepotizmin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

Bu hipotezler AMOS 25 programı ile analiz edilmiştir. Kurulan ilk model Şekil 3'te (sol tarafta) gösterilmiştir. Yapılan analizin uyum endeksleri şu şekilde bulunmuştur:

- χ^2/df : 7,105
- RMSEA: 0,145
- CFI: 0,862
- GFI: 0,984
- AGFI: 0,904

Ana hipotezlere ilişkin analiz sonuçları Şekil 3 (sağ taraf) ve Tablo 4'te verilmiştir.

Şekil 3. Ana hipotezlerin ilk yapısal eşitlik modeli ve son yapısal eşitlik modeli



Tablo 4. Ana hipotezlere ait ilişki katsayılar

			Tahmin	S.Tahmin	S.E.	C.R.	P
Tükenmişlik	<--	Kayırmacılık	.166	.297	.031	5.287	***
Ö. Bağlılık	<--	Kayırmacılık	-.100	-.213	.027	-3.708	***

Bu sonuçlara göre, öğretmenlerdeki nepotizm algısının örgütsel bağlılıkları üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) ve negatif ($\beta = -0,100$) etkisi olduğu bulunmuştur. Öğretmenlerin kayırmacılık algıları artınca, kurumlarına olan

bağlılıklarının azaldığı görülmektedir. Nepotizm algısının tükenmişlik üzerinde ise anlamlı ($p<0.05$) ve pozitif ($\beta=0,166$) etkisi tespit edilmiştir. Öğretmenlerin algıladıkları kayırmacılığın tükenmişliğini artırdığı belirlenmiştir.

3.4. Alt hipotezlerin analizi

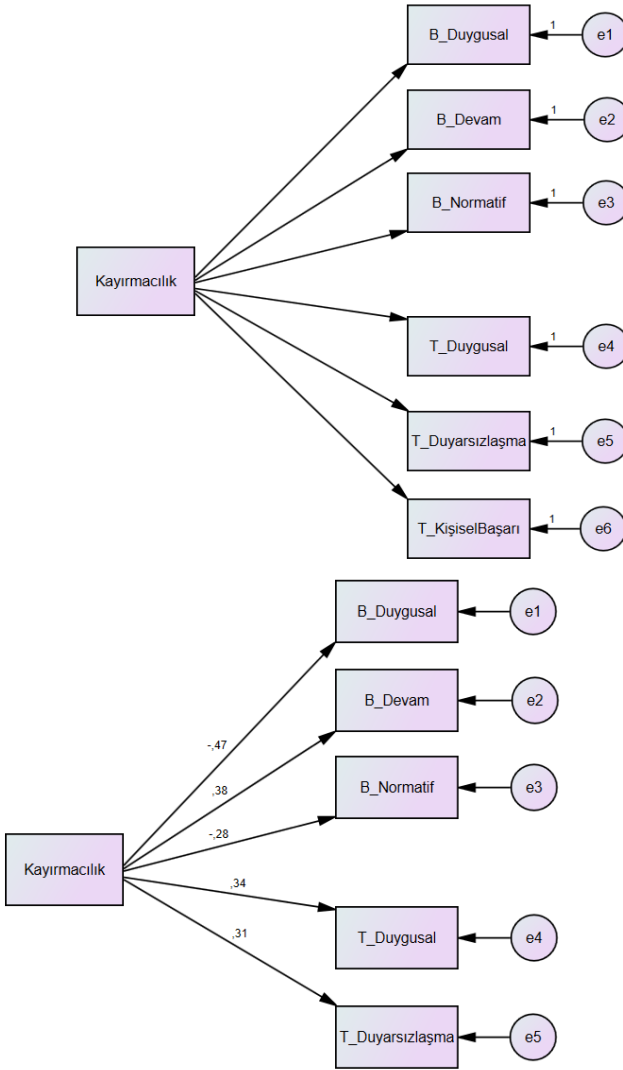
Alt hipotezler, bağımsız değişken olan nepotizm algısı ile bağımlı değişkenler olan örgütsel bağlılık ve tükenmişliğin alt boyutları arasında kurulmuştur. Örgütsel bağlılık “Duygusal”, “Devam” ve “Normatif”, tükenmişlik ise “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” alt boyutlarından oluşur. Alt hipotezlerin modeli AMOS 25 programı ile kurulmuş ve analiz edilmiştir. Alt hipotezler için oluşturulmuş model Şekil 4’te (sol tarafta) gösterilmiştir.

Alt hipotezlere ait model uyum endeksleri aşağıdaki gibidir:

- χ^2/df : 44,353
- RMSEA:0,387
- CFI:0,316
- GFI:0,637
- AGFI: 0,238

Analiz sonuçları Tablo 7’de verilmiştir. Analiz sonucunda elde edilen ilişkilerden anlamlı olmayan alt boyut, “Tükenmişlik” ölçeğinin “Kişisel Başarı” alt boyutu, modelden çıkarılarak bütün ilişkilerin anlamlı olduğu yeni bir model oluşturulmuştur. Son model Şekil 4’te (sağ tarafta) gösterilmiştir.

Şekil 4. Alt hipotezlerin ilk yapısal eşitlik modeli ve son yapısal eşitlik modeli



Öğretmenlerin kurumlarındaki nepotizm algılarının duygusal bağılıkları üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) ve negatif ($\beta = -0,429$) bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Buna göre, öğretmenlerde kayırmacılık algısı arttıkça duygusal bağıklık düzeyleri azalmaktadır. Nepotizm algısının devam bağılılığı üzerinde ise anlamlı ($p < 0.05$) ve pozitif ($\beta = 0,366$) etkisi belirlenmiştir. Öğretmenlerin

kayırmacılık algıları arttıkça devam bağıllığının da arttığını göstermektedir. Diğer boyutların aksine kayırmacılığın devam bağıllığına etkisinin pozitif olması dikkat çekicidir. Bunun sebebi, emeklilik yaşının yakınlığı, işten ayrılmanın getireceği ek maliyetler ve yeni iş bulamama korkusu gibi faktörlerden dolayı, kayırmacılık yapıldığı düşünüldüğünde devam mecburiyeti hissiyatının artmış olabileceği olabilir. Nepotizm algısının normatif bağıllık üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) ve negatif ($\beta = -0.238$) bir etkisinin olduğu görülmektedir. Bu sonuç, öğretmenlerin kayırmacılık algıları arttıkça normatif bağıllıklarının azaldığını göstermektedir.

Tablo 7. Alt hipotezlere ait ilişki ve katsayıları

			Tahmi n	S.Tahmi n	S.E.	C.R.	P
B_Duygusal	<- -	Kayırmacılık	-,429	-,469	047	9,03 4	***
T_Duyarsızlaşm a	<- -	Kayırmacılık	,244	,312	044	,582	***
T_KişiselBaşarı	<- -	Kayırmacılık	-,003	-,005	033	,091	928
B_Normatif	<- -	Kayırmacılık	-,238	-,282	048	4,98 9	***
B_Devam	<- -	Kayırmacılık	,366	,380	052	,978	***
T_Duygusal	<- -	Kayırmacılık	,257	,338	042	,097	***

Nepotizm algısının duygusal tükenme üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) ve pozitif ($\beta = 0.257$) bir etkisi bulunmuştur. Öğretmenlerin nepotizm algısı arttıkça duygusal tükenmişliklerinin arttığı görülmektedir. Nepotizm algısının

duyarsızlaşma üzerinde anlamlı ($p < 0.05$) ve pozitif ($\beta = 0.244$) bir etkisi olduğu tespit edilmiştir. Bu sonuç, öğretmenlerin okullarındaki kayırmacılık algısı artınca duyarsızlaşmanın da arttığını göstermektedir. Nepotizm algısının tükenmişliğin kişisel başarısızlık boyutu üzerinde ise anlamlı bir etkisi bulunamamıştır ($p > 0.10$).

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada nepotizm özelinde kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Araştırmaya İstanbul'daki okullarda görev yapan 290 öğretmen katılmıştır. Bu araştırma için demografik sorular ile nepotizm, örgütsel bağlılık ve tükenmişlik ölçeklerini içeren bir anket hazırlanarak online ortamda öğretmenlere yöneltilmiştir.

Nepotizm ile ilgili literatürde çok fazla çalışma olmadığı görülmektedir. Bu bakımdan literatüre katkıda bulunmasını umulan bu araştırma ile okullardaki nepotizm algısının, öğretmenlerin örgütsel bağlılık ve tükenmişlik üzerine etkileri çalışılmıştır. Kurumlarda çoğu zaman maddi ve manevi bir kazanç elde etmek amacıyla eş-dost, akraba veya yakın hissettikleri kişilerin haksız yere kayırılması karşılaşılan bir durumdur. Bu durum çalışanlar arasında adaletsizliğe yol açar. Nepotizmin en çok gözlemlenen sonuçları arasında çalışanların örgütsel bağlılığının azalması ve tükenmişliklerinin artması yer almaktadır.

Bu çalışmada nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif etkisi saptanmıştır. Çıkan sonuç göstermektedir ki öğretmenlerin kurumlarına dair kayırmacılık algısı artınca, kurumlarına olan bağlılıkları azalmaktadır. Alt boyutlara olan etkilerine bakıldığında, duygusal bağlılığa anlamlı ve negatif, normatif bağlılığa anlamlı ve negatif, devam bağlılığına ise anlamlı fakat pozitif etkisi olduğu görülmektedir.

Öğretmenlerin içinde buldukları kuruma olan bağlılıklarının artması yaptıkları göreve karşı daha istekli olmalarını sağlayacaktır. Zaman içinde öğretmenin bağlılığı öğrenciye aktarılacak ve bu durum başarıyı tetikleyen bir durum olacaktır. Kushman (1992) ve Rosenholtz (1989) araştırmalarında, sosyo-ekonomik değişkenler sabit tutulduğunda, öğretmenlerin bağlılığı ile öğrencinin başarısı arasındaki ilişkinin varlığını göstermişlerdir (Çakmakçı, 2006: 5-6). Eğitimin kalitesi noktasında örgütsel bağlılığın artırılmasının ve bunun için de kurumdaki kayırmacılığın azaltılmasının önemli olduğu görülmektedir. Örgütte geçirilen yıllar ve verilen emek sonrası devam mecburiyetinden kaynaklanan devam bağlılığının kayırmacılıkla pozitif ilişkili olması da işini kaybetme ve yeni iş bulma korkusu doğrultusunda açıklanabilir.

Nepotizm algısının örgütsel tükenmişlik üzerine etkisine bakıldığında, anlamlı ve pozitif etkisi görülmüştür. Buradan, öğretmenlerin kayırmacılık algısının artmasının örgütsel tükenmişlik üzerinde arttıran bir etkisi olduğu görülmüştür. Alt boyutlara etkisi incelendiğinde, duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi görülmesine karşın, kişisel başarısızlık üzerinde anlamlı bir etkiye ulaşamamıştır.

Bu sonuçlardan anlaşıldığına göre okullarda, öğretmenlerin kendilerini mutsuz hissetmelerine ve çalıştıkları kuruma bağlılıklarının azalmasına neden olan nepotizm uygulamalarına yönelik kapsamlı çalışmalar yaparak, nepotizmi en aza indireyecek çeşitli yöntemlerin tespit edilerek uygulanması gerektiği anlaşılmaktadır. Geleceğimizi şekillerden eğitim sisteminde liyakat esasına göre atama ve görevlendirme yapılması, uygun niteliklerdeki personel seçimi ve doğru değerlendirme politikaları belirleyerek yönetim uygulamalarının bu doğrultuda yapılması gerekmektedir. Eğitim kurumlarında akraba kadrolaşması ve kayırılması eğiliminin önüne geçilerek, etik kuralları ve bunun sınırları üzerinde ayrıntılı bir şekilde durularak, liyakate dayalı işe alımları yasal düzenlemeler ile netleştirerek nepotist uygulamaları önleme ve azaltma sağlanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S. ve Raggad, B.G. (1998) "Assessing the Perceptions of Human Resource Managers toward Nepotism", *International Journal of Manpower*, 19(8): 554- 570.

Aksanaklu, P. & İnandı, Y. (2018) "Okul Yöneticilerinin Örgütsel Bağlılıkları ile Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi", *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14 (3), 937-955.

Aktan, C. C. (2001). "Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri", Ankara: Hak-İş Yayınları.

Araslı, H. ve Tümer, M. (2008) "Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus", *Social Behavior and Personalty*, 9(36): 1237-1250.

Aydoğan, İ. (2009) "Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage", *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1): 19-35.

Balay, R. (2000) "Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık" Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Bellow, A. (2004) "In Praise of Nepotism". USA: Anchor

Besler, E. (2006) "Mesleki ve Teknik Eğitim Kurumlarında Görev Yapan Öğretmenlerde Tükenmişliğin İncelenmesi", Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Fen Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.

Büte, M. (2011). "Nepotizm ve İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Rolü Var Mıdır?" *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29: 175-184.

Cemaloğlu, N. ve Kayabaşı, Y. (2007) "Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyi ile Sınıf Yönetiminde Kullandıkları Disiplin Modelleri Arasındaki İlişki", *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 27(2):123-155.

Çakmakçı, C. (2006). "Kara Kuvvetleri Komutanlığı'nda Görev Yapan Öğretmenlerin Bireysel Ve Ailevi Özellikleri ile Kuruma Bağlılık Düzeyleri ve Kurumdan Ayrılma İstekleri", Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Eğitim Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Çavuşoğlu, İ. (2005) "Endüstri Meslek Liselerinde Çalışan Öğretmenlerin Tükenmişlik Düzeyleri ile Bazı Kişisel Değişkenlerin Arasındaki İlişki (Bolu İli Örneği)", Yüksek Lisans Tezi, Abant İzzet Baysal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim, Bolu.

Çelikten, M. (2004). Bir Okul Müdürünün Günlüğü. Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 14(1): 123-135.

Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G., ve Büyüköztürk, Ş. (2021) Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik SPSS ve LISREL Uygulamaları. Pegem Yayınları. Ankara.

Çırpan, H. (1999) “Örgütsel Öğrenme İklimi ve Örgüte Bağlılık İlişkisi: Bir Alan Araştırması”, Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.

Dalkılıç, S. O. (2014) “Çalışma Hayatında Tükenmişlik Sendromu”, (2. bs) İstanbul: Nobel Yayın

Dilber, E. (2009) “İlköğretim Öğretmenlerinin Tükenmişlik Yaşantıları ve Yeterlik Algıları: İstanbul Kartal İlçesi Örneği”, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Freudenberger, J. (1974) “Staff Burn-Out”, Journal of Social Issues, 30(1): 159-165.

Gider, İ. Ve Okçu, V. (2021) Eğitim Örgütlerinde Kayırmacılık ve İşe Yabancılaşma Sorunsalı. Ankara: Iksad.

Gündüz, B. (2005) “İlköğretim Öğretmenlerinde Tükenmişlik”, Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 1(1): 152-166.

Izgar, H. (2003) “Endüstri ve Örgüt Psikolojisi”, Konya: Eğitim Kitabevi.

İnce, M. ve Gül, H (2005) “Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık” İleri Giden Ofset, Ankara.

İşçi, E., Bal-Taştan, S., ve Kozal, M.A. (2013) “Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği”, Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(3): 61-83.

Kaya, Y. K. (1991) “Eğitim Yönetimi”. Ankara: Set Ofset

Khatri, N., Tsang, E. W. K. ve Begley T. M. (2006) “Cronyism: A Cross-Cultural Analysis”, Journal of International Business Studies, 37: 61-75.

Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıoğen, A. (2010) “İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri”, Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 28 (2),101-115.

Loewe, M., Blume, J. ve Speer, J. (2008) “How Favoritism Affects the Business Climate: Empirical Evidence from Jordan”, Middle East Journal, 62,2: 260- 261.

Maslach, C., Schaufeli W. ve Leiter, M. (2001) "Job Burnout", Annual Review Psychology, 52: 397- 422.

Masters, R. D. (1983), The Biological Nature of the State, World Politics, 35 (2): 161-193.

Meriç, E. ve Erdem, M. (2013) "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık", Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 19(3), 467-498.

Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997) "Commitment in the Workplace Theory: Research and Application", Sage Publications, Inc., London.

Ölçüm Çetin, M. (2004) "Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık" (1. bs). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.

Özsemceri, K. (2003). "Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri", Ankara: Sayıştay.

Podsakoff, P.M., Mackenzie, S.B., Podsakoff, N.P. ve Lee, J.-Y. (2003), "Common Method Biases in Behavioral Research: A Critical Review of the Literature and Recommended Remedies", Journal of Applied Psychology, 88(5): 879-903.

Polat, S. (2007) "Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri, Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki" (Doktora Tezi). Kocaeli Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

Sağlam Arı, G. (2003) "Yöneticiye Duyulan Güven Örgütsel Bağlılığı Artırır mı?", Gazi Üniversitesi Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi Dergisi, 2, 17-36.

TEPAV, (2006) "Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri", Türkiye Büyük Millet Meclisi Raporu, Ankara.

Türk Dil Kurumu, Güncel Türkçe Sözlük, <https://sozluk.gov.tr/>, [erişim tarihi 4.2.2021]

Üngüren, E., Doğan, H., Özmen, M. ve Tekin, Ö.A. (2010) "Otel Çalışanlarının Tükenmişlik ve İş Tatmin Düzeyleri İlişkisi", Journal of Yaşar University, 17(5): 2922-2937.

Wasti, A. (2000) "Örgütsel Bağlılığı Belirleyen Evrensel ve Kültürel Etmenler: Türk Kültürüne Bakış", Türk Psikologları Derneği Yayınları, 202-224.

Yılmaz, H. (2013) “Örgütlerde yıldırma davranışları, personelin tükenmişlik düzeyleri ve kişilik özellikleri arasındaki ilişkiler”, Yüksek Lisans Tezi, Bozok Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yozgat.

Yoğun-Erçen, A. E. (2007) “Öğretmenlerin Mesleki Tükenmişlik Düzeyleri: Mersin İlinde Karşılaştırmalı Bir İnceleme”, Çukurova Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 3 (34), 1-8.