

Kamu Çalışanlarında Nepotizm, Psikolojik Sermaye ve Duygusal Tükenmişlik İlişkisi: Bayburt Örneği*

Fetullah Battal*, Esra Eraslan**

Makale Geliş Tarihi:20/12/2024

Makale Kabul Tarihi:22/04/2025

DOI: 10.35675/befdergi.1604562

Öz

Bu çalışmanın ilk amacı, nepotizm ve duygusal tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaktır. Ayrıca çalışmada psikolojik sermayenin aracılık etkisinin olup olmadığına bakılmıştır. Çalışmanın teorik kısmında, nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye kavramları ele alınmıştır. Literatürde nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye ile ilgili daha önce yapılan ampirik çalışmalar incelenmiş ve bu doğrultuda araştırma modeli oluşturularak hipotezler geliştirilmiştir. Hipotezleri test edebilmek amacıyla anket tekniği ile Bayburt il/ ilçe milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerden ve öğretmenlerden 455 adet veri toplanmış olup SPSS ve AMOS programları aracılığıyla gerekli analizler yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisi pozitif yönlü ve anlamlı, nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamsız, psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki ise negatif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sermayenin, nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde kısmi aracılık etkisinin bulunduğu anlaşılmıştır.


Anahtar Kelimeler: Duygusal tükenmişlik, kayırmacılık, nepotizm, psikolojik sermaye, tükenmişlik


The Relationship between Nepotism, Psychological Capital and Emotional Burnout in Public Employees: The Case of Bayburt

Abstract

The primary purpose of this study is to reveal the relationship between nepotism and emotional burnout. At the same time, the mediating role of psychological capital in the relationship between nepotism and emotional burnout was examined. In the theoretical part of the study, the concepts of nepotism, emotional burnout and psychological capital are discussed. Previous empirical studies on nepotism, emotional burnout and psychological capital were examined in the literature and the research model was created and hypotheses were developed

* Bu çalışma Esra Eraslan'ın (873167) nolu yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

*Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Yönetim ve Organizasyon Ana Bilim Dalı, Bayburt, Türkiye, fbattal@bayburt.edu.tr , ORCID: [0000-0002-2895-0193](https://orcid.org/0000-0002-2895-0193) 

** Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Bayburt, Türkiye, esraelbay@gmail.com, ORCID:[0009-0000-4984-5803](https://orcid.org/0009-0000-4984-5803) 

Kaynak Gösterme: Battal, F. & Eraslan, E. (2025). Kamu çalışanlarında nepotizm, psikolojik sermaye ve duygusal tükenmişlik ilişkisi: Bayburt örneği. *Bayburt Eğitim Fakültesi Dergisi*, 20(46), 607-635.

accordingly. In order to test the hypotheses, 455 data were collected from administrators and teachers working in Bayburt provincial/district national education directorate with the questionnaire technique and necessary analyzes were made through SPSS and AMOS programs. As a result of the analysis, the relationship between nepotism and emotional burnout was found to be positive and significant, the relationship between nepotism and psychological capital was found to be negative and insignificant, and the relationship between psychological capital and emotional burnout was found to be negative and significant. In addition, psychological capital has a partial mediating effect on the relationship between nepotism and emotional burnout.

Keywords: Emotional burnout, favoritism, nepotism, psychological capital, burnout

Giriş

"Nepotizm" terimi "yeğen veya torun" olarak çevrilen Latince "nepos" sözcüğünden türetilmiştir (Ignatowski et al., 2021). İngilizcede bu terim "nephew" kavramı olarak kullanılmaktadır (Yavuz & Güçer, 2021). İtalyancada ise "nepotismo" olarak kullanılmaktadır (İyiişleröğlü, 2006). Nepotizm tarihte Rönesans dönemindeki bazı papaların, yeğenleri için yeğenlerinin vasıflarını göz ardı ederek onları yüksek makamlarda işe yerleştirme eğilimine dayanır (Asunakutlu & Avcı, 2010). Günümüzde ise makamını, ailesinin faydasına suistimal eden kişiler için kullanılmaktadır (Büte, 2011). Nepotizm, örgütlerde yaygın bir şekilde karşılaşılan ve geçmişten günümüze kadar gelen kayırmacılık biçimidir (Bolat vd., 2017). Bundan dolayı nepotizm, işletmede ailedeki kişilere arka çıkmak manasında kullanılır (Ignatowski et al., 2021). Nepotizm, sadece akraba ilişkileri değil de, kişinin yakın arkadaşlık ilişkilerinde de istediği arkadaşını belirli pozisyonlara getirmek ya da terfi etmesini sağlama durumudur. Yani kısaca nepotizmi örgütün içerisindeki kayırmacılık olarak da tanımlayabiliriz (Akkoyun & Ayça, 2022). Nepotizm yani kayırmacılık günümüzde genellikle "referans", "torpil", "iltimas" vb. ifadeler olarak kullanılmaktadır (Ay & Oktay, 2020). Nepotizm kavramı, subjektif ve adaletsiz olarak gerçekleştirilen ayrımcılıktır (Çengel, 2024). Keleş Nepotizmi, bireyin kabiliyetine, eğitim seviyesine ve deneyimine bakmadan siyasetçi, üst düzey yönetici gibi hısımlık bağları temel alınarak kamuda istihdam edilmesi olarak tanımlamaktadır (Keleş et al., 2011).

Kayırmacılığın kronizm, tribalizm, patronaj ve klientalizm gibi türleri vardır. Kayırmacılık çeşitlerinden kronizm kavramı, devlet sektöründe çalıştırılacak kişilerin yeterli bilgiye sahip olup olmadığına ve eşitlik prensiplerine bakılmaksızın eş dost ilişkisinin ele alınması üzerine yapılan kayırmacıdır. Kronizm nepotizmden farksızdır. Kronizm'de kayırılan şahıs hısımlık değil'de dost, ahbap ve eş'tir (Aktan, 2002). Nepotizmin bir diğer türü, tribalizm yani kabilecilik ise, aynı kabile veya aşiretten insanların kayırılmasına denir (Baş, 2019). Patronaj kavramı, siyasi bir süreçte siyasi partilerin iktidara geldiklerinde devlet kuruluşlarında çalışan üst düzey yöneticileri görevden alıp bunların yerine siyasilerden biri, akraba, yakın arkadaş gibi yeni kişileri atamalarına denir (Özsemerci, 2003). Klientalizm kavramı ise, siyasi

hükümetin, topluluklara sahip kaynakların dağılım ölçütlerine uygun bir şekilde ortaya koyulan mal ya da hizmet karşılığında siyasi olarak yardım isteğinde bulunmasıdır (Yuvalı, 2018). İşletmede yapılan işe alımlarda bilgi, deneyim, yetenek, tecrübe ve başarılar göz ardı edilerek işyerinde kendi akrabalarını istihdam ettirmesiyle nepotizm ortaya çıkmaktadır (Özsemerci, 2003). Nepotizm genel olarak özel sektörde daha fazla görülmektedir. Aynı işletmede çalışan ve akrabalık ilişkisi olmayan kişiler nepotizm ile karşılaştığında, işletmeye karşı bağlılıkları azalır, ait olma duygusu zedelenir. Böylece zamanla kendilerini mutsuz ve tükenmiş hissederler (Doğan & Yaman, 2022).

Tükenme yavaş bir şekilde ve sinsice başlar (Ardıç & Polatçı, 2008). Tükenmenin meydana gelişi ani bir durum olsa da devamlı gelişim gösterir. Belirlenen hedefe ulaşabilmek için kişi günler, haftalar, aylar ve hatta yıllarca çabalamıştır (Ören & Türkoğlu, 2006). Tükenmişlik hissi bu çabalar sonucunda bir anda ortaya çıkar ve hatta kişi genelde ne ara tükenmişliğini bile anlamaz. İş baskısı, sınavlar, aileden bir kişinin hasta olması gibi üst üste gelen sıkıntılı durumlar, tükenmişlik hissinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Altan & Özpehlivan, 2019). Bazen de hiçbir sebep yokken bir anda tükenmişlik duygusu ortaya çıkabilir. Tükenmiş kişiler genelde tükenmişliğin ilk evresinde bu durumun farkına varamazlar. Tükenmişlik çalışanın sağlığına ve verimli çalışmasına ciddi anlamda zarar verir (Ören & Türkoğlu, 2006). Tükenmişlik belirtisi ve derecesi kişiden kişiye değişiklik gösteren birçok farklı semptomatik yolla kendini göstermektedir. Genelde bir kişi işletmede çalışma hayatına başladıktan sonra yaklaşık bir yılın sonunda birçok nedenle tükenmişlik belirtileri ortaya çıkmaya başlar (Freudenberger, 1975). Tükenmişlik ile ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Maslach ve Jackson'a göre tükenmişlik, çalıştığı işinden dolayı sürekli insanlarla iletişim içinde olan kişinin fiziksel olarak bıkmışlık, uzun müddetli yorgunluk, uykusuzluk, çaresiz olma ve karamsarlık duygularının kişinin mesleğine, iş hayatına ve öteki kişiler için negatif duyguları içeren duygusal ve fiziki kapsamlı bir sendrom olarak tanımlanmaktadır (Maslach & Jackson, 1981). Tükenmişliğin değişik yönlerden ölçülebilmesi amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği (MBI) Maslach tarafından geliştirilmiş ve bu yolla tükenmişlik ölçülmeye başlanmıştır (Maslach & Jackson, 1981). Maslach Tükenmişlik Ölçeği yapılan akademik çalışmalara esas oluşturmuştur (Helvacı & Turhan, 2013). Tükenmişlik, insanlarla iş yapan kişiler arasında meydana gelen duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarının azalması sendromudur (Maslach & Zimbardo, 2003). Tükenmişliğin birinci boyutu olan duygusal tükenme, kişisel olarak stres boyutunu temsil etmektedir (Yıldızhan et al., 2018). Duygusal tükenmişlik çalışana yüklenen alışılmadık aşırı iş gücüne verilen tepkidir (Maslach et al., 2001). Duygusal tükenme tanım olarak, kişinin duygusal olarak kaynaklarının bitmesi ve gücünün azalmasıdır. Duygusal tükenmişliğe uğrayan iş gören kendini işine veremez (Basım & Şeşen, 2005). Genel olarak duyarsızlaşma, idealleştirme kaybı içerir ve başka kişilere göre negatif, hissiz ya da çok fazla derecede tarafsız bir reaksiyon anlamına gelmektedir. Genellikle duygusal tükenmenin çok fazla artması sonucunda duyarsızlaşma gelişir ve ilk olarak kendini korur, daha sonrada insanlardan kopmaya başlar (Maslach &

Goldberg, 1998). İnsanlardan aşırı kopmak; çabanın, idealistliğin ve arzunun yitirilmesine, insanlıktan yabancılaşmaya dönüşmektedir (Yıldız, 2009). Bağımsız ilginin duygusal bir tamponuna duyarsızlaşma denir. Duyarsızlaşma bileşeni, tükenmişliğin kişilerarası durumunu kastetmektedir (Maslach & Goldberg, 1998). Kişisel başarının azalması; bireyin kendini olumsuz olarak değerlendirmesine denir (Altan & Özpehlivan, 2019). Kişisel başarının azalması tükenmişlik kavramının son aşamasıdır yani üçüncü bileşenidir. Duygusal tükenmişlik, çalışma hayatında karşılaşılan zorluklar ve stresler karşısında, çalışan kişilerin bıkkınlık, yorgunluk, uykusuzluk, enerjilerinde azalma hissetme, işe gitmek istememe gibi duygular hissetmelerini ve çalışanların işe karşı bağlanma duygularını yitirmeleridir. Pozitif psikolojik sermaye ise, çalışanların zayıf yanlarını ya da olumsuz davranışlarını değil de, güçlü yönlerini, erdemlerini ve pozitifliğini ele almaktadır (Çetin vd., 2013).

Psikolojik sermaye kavramı, kurumlardaki zor görevleri başarabilmek amacıyla çabalamak, iş gören kişilerin kendilerine güvenmeleri, var olan hal ve gelecekteki başarılar için araştırmalar yapma, verimliliği sağlayabilmek amacıyla karşımıza çıkan zorluklara karşı direnç göstermesi gibi çalışan kişilerin psikolojik durumudur (Gülşan, 2023). Pozitif psikolojik sermaye, kişilerin iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık bileşenleriyle beraber psikolojik gelişim durumlarını ifade etmektedir (Luthans et al., 2006). Pozitif psikolojik sermaye kavramı literatürde “PsyCap” olarak ifade edilmektedir (Norman at al., 2007). Pozitif psikolojik sermaye kavramını en iyi bir şekilde karşılayan dört boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlik kavramlarıdır. Bu dört boyut birleştiğinde “psikolojik sermaye” kavramı ortaya çıkmaktadır (Avey et al., 2008). Öz yeterlilik, Gardner and Pierce göre bireyin gelecekte karşısına çıkan görevleri başarılı bir şekilde yönetmesi ve sonucuna ulaşma olasılığı hakkındaki inancıdır (Gardner & Pierce, 1998). Firestone and Cole’ye göre ise, bireyin belli bir görevi başarılı bir şekilde yapabilmesi için gerekli olan bilişsel kaynakları, motivasyonu ve eylem planlarını harekete geçirebilme yeteneği hakkındaki inancına ya da güvenine öz yeterlilik denir (Firestone & Cole, 2015) . Umut kavramının temelleri C. Rick Snyder tarafından atılmıştır (Ariç, 2022). Umut, istenen hedeflere giden yolları bulma ve bu yolları kullanabilmek için planlı bir şekilde düşünme yolu ile kendi kendini motive edebilme konusunda algılanan yetenektir (Snyder, 2002). İyimserlik, Scheier and Carver’a (1992) göre bireyin hayatı boyunca genellikle iyi ve kötü sonuçlarla karşılaşacağına inanma eğilimidir (Scheier & Carver, 1992). Gündelik olarak iyimser kişiler, gelecekte olumlu ve istenen olayların olacağına inanan kişilerdir. İyimserlik sadece gelecekte iyi şeylerin olacağına inanmak değildir. Asıl vurgulanmak istenilen konu olumlu ya da olumsuz olaylarda, geçmişte, şimdi ya da gelecek zamanda belirli olayların meydana geldiğinde pozitif bir bakış açısına sahip olmasıdır (Norman at al., 2007). Stres ya da sıkıntı karşısında toparlanabilme yeteneğine dayanıklılık denir. Dayanıklılık Zunz’a göre, bir stres uygulandıktan sonra eski haline geri dönebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan yola çıktığımızda ise, kişinin yaşadığı hastalıklar, travmalar ve zorluklar gibi çeşitli olumsuzluklar yaşayan bireylerin bu

durumu kolay atlatabilmesi ve yeniden eski haline dönebilmesi yeteneğine dayanıklılık denir (Zunz, 1998).

Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki, kaynakların korunması teorisine (Conservation of Resources) dayanmaktadır. Kaynakların korunması teorisine göre, çalışan kişilerin önem verdiği kaynakları araması, elde etmesi, koruması ve sürdürmesine imkân vermektedir. Tükenmişlik, çalışan kişilerin önem verdiği kaynaklarda gözle görülen bir kayıpla karşılaşıldığında, istihdam edilmeden önce tahmin edilen şeyleri elde edemedikleri halde, nepotizmin terfi edilmesi bakımından vasıfsız kişilere öncelik verilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Isaed, 2016). Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisindeki yapılan çalışmalara bakıldığında birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin; İstanbul'daki okullarda çalışan 290 öğretmen üzerinde 2018 yılında araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlarda; Nepotizm algısının tükenmişlik üzerine etkisine bakıldığında, anlamlı ve pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. (Doğan & Yaman, 2022). Kuzey İran'daki 30 farklı seyahat acentesinin yöneticileriyle araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlarda; önceki yapılan araştırmalardaki gibi nepotizm ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani nepotizm arttıkça tükenmişlikte artmaktadır (Gholitabar et al., 2020).

Nepotizm ile Psikolojik sermaye arasındaki ilişki eşitlik kuramına dayandırılabilir. Karşılıklı ilişkilerde alma ve verme konularına odaklanmakta olan bir sosyal değişim kuramına eşitlik kuramı denilmektedir. Eşitlik teorisine göre kişinin eğitim düzeyi, deneyimi, işine karşı gösterdiği emeği ve liyakat ilişkisi göz önünde bulundurularak yaptıkları işin karşılığında alınan ücret, iş yerindeki statüsü, yapılan başarılı işler karşısında ödül ve yükselme gibi faktörlerden oluşmaktadır (Hasdemir & Aydoğdu, 2023). Nepotizm ve psikolojik sermaye değişkenleriyle ilgili olarak alan yazının da birlikte ele alınan ve ulaşılabilen çalışmalara bakıldığında bu konuda sadece 1 tane çalışma olduğu gözlemlenmiştir. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasında alan yazınında yapılan çalışma incelendiğinde; Trabzon ilinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan 250 öğretmenden elde edilen verilerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar da; öğretmenlerin kayırmacılık algılarının düşük ve psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasında ise negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur (Kahveci vd., 2019).

Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan iş görenlerin performanslarının da yüksek olması beklendiğinden işletme bakımından aslında istenilen bir durumdur. Tükenmişliğe uğrayan ve çalıştığı kurumu sevmeyen çalışanların muhtemelen performanslarının düşük olması ve olumsuz davranışlarının işletmedeki tüm çalışanları olumsuz etkileyebileceğinden dolayı bu durum istenilmeyen durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan iş görenlerin hayata daha olumlu bakacaklarından dolayı daha az tükenmişlik yaşamaları beklenen bir sonuçtur (Erdoğan, 2021). Yani kısaca; Pozitif psikolojik sermaye ile

tükenmişlik arasındaki ilişki çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırırken tükenmişlik algılarını azaltmaktadır (Arıbaş & Esmer, 2022). Bitmiş and Ergeneli (2015) yaptığı çalışma sonucunda psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulmuştur (Bitmiş & Ergeneli, 2015). Çin'in Xi'an şehrindeki dört büyük genel hastaneden toplam 473 kadın hemşireden oluşan bu çalışmada elde edilen sonuçlarda da; psikolojik sermaye tükenmişliği olumsuz yönde etkilemektedir (Peng et al., 2013).

Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolüyle ilgili olarak alan yazında birlikte ele alınan çalışmaya ulaşılamamıştır. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde nepotizm arttıkça duygusal tükenmişlik artmaktadır.

Yöntem

Yapılan bu çalışmanın evreni Bayburt İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan 1000 öğretmen ve yöneticiden oluşmaktadır. Bu araştırmanın evrenine göre %95 güvenilirlik sınırları dahilinde, %5'lik bir hata payı öngörülerek seçilmesi gereken örneklem büyüklüğü 278 olarak hesaplanmıştır (<https://etikarastirma.com/tr/icerik/bilgi-merkezi/10>). Anketimizi dağıtmadan önce yöneticilerin ve öğretmenlerin daha samimi ve doğru cevaplar verebilmesi için gerekli açıklamalar yapılmıştır. Ankete katılacak yöneticilerin ve öğretmenlerin kesinlikle isimlerinin kullanılmayacağı yani gizlilik esası içerisinde olacağı ve çalışmamızın gönüllük esasına dayandığı bir araştırma olduğu bilgisi verilmiştir. Yapılan ankette veri eksiklikleri ve cevaplama yapılan hataların olabileceği düşüncesi ile 650 anket dağıtılmış ve 455 geçerli verinin bulunduğu anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Yapılan anketlerin geri dönüş oranı yaklaşık olarak %70'dir. Başka bir ifadeyle araştırmanın örneklemini 455 öğretmenden oluşmaktadır.

Araştırmanın Modeli

Bu çalışmada kurumların başarısı açısından günümüzde kritik rol oynayan duygusal tükenmişlik, psikolojik sermaye ve çalışanların nepotizm algıları ele alınmaktadır. Bayburt ilindeki il milli eğitim müdürlüğüne bağlı yöneticiler ve öğretmenler üzerinde yapılan alan araştırması sonucunda ulaşılan bulgularla, çalışanların nepotizm algısının, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermayeyi, psikolojik sermayenin de duygusal tükenmişliği ne şekilde etkilediği incelenmektedir. Ayrıca nepotizm ve duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracı rolünün bulunup bulunmadığı incelenmektedir.

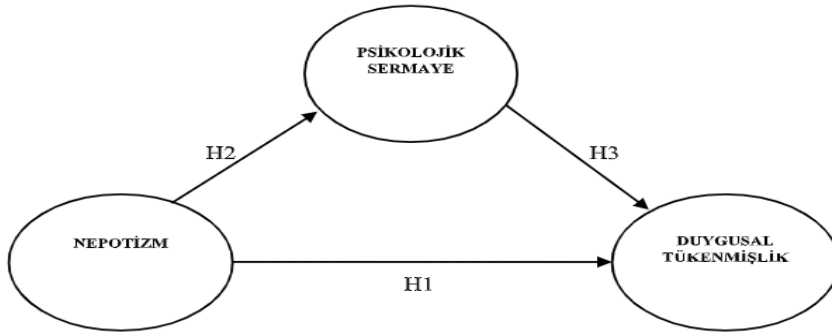
Araştırmaya konu olan değişkenlerin arasındaki ilişkileri ele alan araştırma modeli aşağıda gösterilmiştir. Bu araştırma modelinde psikolojik sermaye aracı değişken olarak incelenmiştir ve aşağıdaki araştırma modelinden yola çıkılarak test edilecek hipotezler geliştirilmiştir. Bu hipotezler;

H1: Kamu çalışanlarının algıladığı nepotizm davranışı, duygusal tükenmişlik düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

H2: Kamu çalışanlarının algıladığı nepotizm davranışı, psikolojik sermayeyi anlamlı yönde etkilemektedir.

H3: Psikolojik sermaye, duygusal tükenmişliği anlamlı yönde etkilemektedir.

H4: Kamu çalışanlarının algıladığı nepotizm davranışı ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü bulunmaktadır.



Şekil 1. Araştırma modeli

Çalışma Grubu

Yapılan bu araştırmada nicel araştırma metodu tercih edilmiştir ve veri toplama metodu olarak anketten faydalanılmıştır. Model doğrultusunda hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla, araştırmanın ana kütlelerini oluşturan Bayburt il/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan yöneticilere ve öğretmenlere ölçek maddelerinin bulunduğu formlar dağıtılarak sorular online olarak (sosyal medya üzerinden) ve yüz yüze (birebir) olarak yanıtlatılmış, araştırmanın amacı bildirilerek en verimli değerlendirmelere erişilebilmesi amaçlanmış ve nihayetinde 455 (dört yüz elli beş) veri toplanmıştır.

Tablo 1.

Araştırmanın Demografik Bilgiler Tablosu

Değişken	Seçim	N	%
Cinsiyet	Kadın	248	54,5
	Erkek	207	45,5
Yaş	25 veya altı	43	9,5
	26-30	85	18,7
	31-35	114	25,1
	36-40	66	14,5
	41-45	75	16,5

Mezuniyet	46 ve üzeri	72	15,8
	İlköğretim	1	,2
	Lise	5	1,1
	Yüksekokul	16	3,5
	Lisans	371	81,5
Çalıştığımız Pozisyon	Yüksek Lisans/Doktora	62	13,6
	Öğretmen	403	88,6
	Müdür	31	6,8
	Müdür Yardımcısı	21	4,6
İdari Göreviniz Var mı?	Evet	92	20,2
	Hayır	363	79,8
Aylık Gelir	23.000 TL veya altı	55	12,1
	23.001- 28.000 TL	186	40,9
	28.001- 33.000 TL	133	29,2
	33.001 TL ve üzeri	81	17,8
Meslekteki Yıl	1-5	118	25,9
	6-10	121	26,6
	11-15	72	15,8
	16-20	57	12,5
	21 ve üzeri	87	19,1

Tabloya bakıldığında araştırmaya katılan katılımcıların % 54,5'luk kısmını kadınlar, % 45,5'luk kısmını ise erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Buradan sonuçla araştırmaya % 54,5'luk oranla kadın katılımcılar daha fazla katılım göstermişlerdir. Ankete katılım sağlayanların oranlarına bakıldığında yaş olarak en fazla katılım sağlayanlar % 25,1 oranla 31-35 yaş aralığından oluşmaktadır. Katılımcıların mezuniyet durumuna bakıldığında en fazla % 81,5 oranla lisans mezunu oldukları anlaşılmaktadır. Aslında lisans mezunu olmaları beklenen bir durumdur çünkü bu anket çalışması yöneticilerden ve öğretmenlerden oluşmaktadır. Çalıştıkları pozisyona bakıldığında katılımcılar en fazla % 88,6 oranla öğretmenlerden oluşmaktadır ve bu katılımcıların % 79,2 oranında idari görevleri bulunmamaktadır. Aylık gelirlerine bakıldığında ise ankette en fazla % 40,9 oranında 23.001 TL ile 28.000 TL arası aylık gelir almaktadırlar. Son olarak meslekte çalıştıkları yıla bakıldığında, en fazla % 26,6 oranında 6 ile 10 sene arasında tecrübeye sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Veri Toplama Araçları

Nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye ile ilgili alan yazın taraması yapıldıktan sonra bu değişkenleri ölçmeyi sağlayacak ölçekler belirlenmiştir. Nepotizm, tükenmişlik ve psikolojik sermaye ölçeği farklı kültürlerde kullanılmış ve Türkiye'de örnekleri olan, yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenilirlik gösteren ölçeklerdir. Nepotizm, tükenmişlik ve psikolojik sermaye ölçeklerinin orijinal dili İngilizce olup İngilizceden Türkçeye uyarlanmıştır. Aşağıda ölçeklerin orijinal halleri ve uyarlama yapan çalışmalar aktarılmıştır.

Araştırma anketinde kullanılan soru formu dört bölümden ve toplam 31 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde anketi dolduran katılımcının demografik

özellikleri ile alakalı sorular bulunmaktadır. Bu sorular cinsiyeti, yaşı, mezuniyet durumu, çalıştığı pozisyonu, idari görevinin olup olmadığı, aylık geliri ve meslekteki yılı ile alakalı 7 sorudan oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde nepotizm ölçeği ile ilgili 7 soru, üçüncü bölümünde tükenmişlikle ilgili 9 soru ve dördüncü bölümde ise psikolojik sermaye ölçeği ile ilgili 8 soru bulunmaktadır. Ankette kullanılmış olan ölçekler ile alakalı ayrıntılı bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

Nepotizm ölçeği

Araştırma çerçevesinde katılım sağlayan kişilerin nepotizm algılarını ölçebilmek için Abdalla, Maghrabi and Raggad (1998) tarafından nepotizm ölçeği geliştirilmiştir. Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Nepotizm ölçeği; terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık olmak üzere 3 boyuttan ve toplamda 14 ifadeden oluşmaktadır. Terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarından 7 soru uyarlanarak kullanılmıştır. Bu çalışma hem orijinal ölçek açısından hem de türkçe uyarlaması açısından incelenmiş olup güvenlik katsayısı ve yapı geçerliliği sağlandığı için çalışma ile ilgili olduğu düşünülen sorular uyarlanarak kullanılmıştır. Dolayısıyla 7 soru ile genel güvenlik katsayısı sağlanmıştır. Nepotizm ölçeğinde 1-5. ifadeler terfide kayırmacılık boyutuna aittir.6. ifade işlem kayırmacılığı boyutuna ait ve 7. ifade ise işe alma sürecinde kayırmacılık boyutuna aittir. Ölçek beşli likert tipi şeklinde kullanılmaktadır. “1: Kesinlikle Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Kararsızım”, “4: Katılıyorum”, “5: Kesinlikle Katılıyorum” ifadelerini kapsamaktadır.

Tükenmişlik ölçeği

Tükenmişlik ölçeği tükenmişlik seviyesini ölçmek amacıyla Maslach and Jackson'un (1981) geliştirmiştir ve Canan Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 22 soru ve 3 boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu boyutlardan birincisi duygusal tükenme, ikincisi duyarsızlaşma, üçüncüsü ise kişisel başarının azalmasıdır. Bu ölçekte 9 soru uyarlanılarak kullanılmıştır. 9 sorunun tamamı duygusal tükenme boyutundan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipi şeklinde kullanılmaktadır.

Psikolojik sermaye ölçeği

Psikolojik sermaye ölçeği psikolojik sermaye düzeyini belirlemek için geliştirilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin orijinali Luthans, Avolio, Avey and Norman (2007) tarafından geliştirilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin orijinal hali 24 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan birincisi öz yeterlilik, ikincisi umut, üçüncüsü iyimserlik, dördüncüsü ise dayanıklılık boyutundan oluşmaktadır. “Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisine yönelik bir araştırma” adlı çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin “Erkuş ve Afacan Fındıklı (2013) tarafından Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Bu çalışma hem orijinal ölçek açısından hem de türkçe uyarlaması incelenmiş olup güvenlik katsayısı

ve yapı geçerliliği sağlandığı için çalışma ile ilgili olduğu düşünülen sorular uyarlanarak kullanılmıştır. Dolayısıyla 8 soru ile genel güvenlik katsayısı sağlanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinde 8 soru uyarlanılarak anketimizde kullanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinde 1-6. sorular öz yeterlilik boyutuna aittir. 7. Soru dayanıklılık boyutu, 8. Soru ise iyimserlik boyutundan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipi şeklinde kullanılmaktadır.

Veri Analizi

Geçerlik ve güvenirlik çalışmaları

Güvenirlilik analizi, ölçeklerin sürekliliğini ve tutarlılığını gösterir. İç tutarlılık anlamında güvenirlik, ölçek içinde yer alan maddelerin kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğinin belirlenmesi için yapılmaktadır (Battal, 2019). Bu çalışmada ölçeklerin güvenirliklerini gösteren Cronbach alfa'dan faydalanılmıştır. İç güvenirlik analizine göre kabul edilebilir değer olarak cronbach alfa katsayısı 0,70 ya da daha yüksek olmalıdır (Sürgevil vd., 2013).

Yapılan araştırmada kullanılan tüm ölçekler için güvenirlik (reliability) ve geçerlilik (validity) testleri yapılmış ve yapılan bu testlerde $p=0,05$ kabul edilmiştir. Güvenirlik başka bir ifadeyle iç tutarlılık, ölçme aracının uygulama yapılarak ölçekte bulunan maddelerin kavramsal yapısının birbirleriyle tutarlı olup olmadığının ölçülmesidir (Yaşar, 2014). Geçerlilik ise, ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliğinin eksiksiz ve doğru bir şekilde, başka bir özellik ile karıştırılmadan ölçülmesidir (Ergin, 1995).

Yapılan araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenirliğini sağlayan birden fazla yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler içerisinde en fazla kullanılan içsel tutarlılık yöntemidir (Battal, 2019). Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach alfa değerleri ile güvenirlikleri ölçülmüştür. Cronbach alfa katsayısı, ölçekte yer alan unsurların homojenliğini sorgulamak ya da izah etmek amacı ile kullanılmaktadır (Yıldız & Uzunsakal, 2018). Ölçek içerisinde bulunan k maddesinin varyanslarının toplamının genel varyansa oranlamasıyla elde edilen ağırlıklı standart değişim ortalaması cronbach alfa katsayısıdır (Kılıç, 2016). Cronbach alfa güvenirlik değeri 0 ile 1 aralığındadır, 1'e yaklaştıkça güvenirlik artmaktadır. Ölçeğe ait Cronbach alfa değeri 0 ile 0,40 aralığında "güvenilir değil", 0,40 ile 0,60 aralığında "düşük güvenilir", 0,60 ile 0,80 aralığında "oldukça güvenilir", 0,80 ile 1,00 aralığında ise "yüksek güvenilir" olarak kabul edilmektedir (Yıldız & Uzunsakal, 2018). Sosyal bilimlerde ise bu değer minimum 0,70 olmalıdır (Battal, 2019). Çalışmada kullanılan ölçeklere ait güvenirlik testi sonuçları aşağıda yer almaktadır.

Tablo 2.

Ölçeklerin Güvenilirlik Analizleri

Genel Ölçek	Aritmetik Ortalama	Varyans	Standart Sapma	Madde Sayısı	Cronbach Alfa
Nepotizm	2.568	57.075	7.555	7	.946
Duygusal Tükenmişlik	2.368	70.221	8.380	9	.929
Psikolojik Sermaye	4.018	25.025	5.002	8	.883

Normallik testi

Elde edilen verilerin doğru bir şekilde değerlendirilebilmesi ve yanlış neticeler elde edilmemesi için ilk olarak normallik testinin yapılması ve çıkan sonuca uygun testlerin yapılması gerekmektedir. Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlayabilmek için SPSS programından yararlanılmış ve gereken analizler yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığının anlaşılması için hipotez testinden faydalanılmaktadır. Yapılan çalışmalarda genellikle SPSS programında en sık kullanılan “Kolmogorov-Smirnov ve ShapiroWilk” testleridir. Kolmogorov-Smirnov analizinde veriler normal dağılım gösteriyorsa sonuçlar anlamlı çıkmamalıdır. Bu durumda sıfır hipotezinin reddedilmesi gerekmektedir (Uysal & Kılıç, 2022). Yapılan araştırmada veri setlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini anlayabilmek için “Kolmogorov- Smirnov” ve “Shapiro Wilk” analizleri yapılmıştır. Daha sonra ise, ölçeklerdeki değişkenlerin kabul görülen değer aralıklarında olup olmadığını anlayabilmek için “Skewness ve Kurtosis” analizlerinin sonuçları değerlendirilmiştir. Yapılan normallik analizinde Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri temel alınarak z testi uygulanmaktadır. Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) istatistik değerleri standart hatalara bölünerek z değerleri elde edilmektedir. Literatüre bakıldığında Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin %1 güven aralığında +1.96 ile -1.96 aralığında olması beklenilmektedir (Yücenur vd., 2011). Yapılan analizde çıkan sonuçlara göre veri setinin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aşağıdaki tablo 3’de normallik testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 3.
Normallik Testi Sonuç Tablosu

ÖLÇEKLER	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)		Kolmogorov Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik Sonucu	Z Değeri	İstatistik Sonucu	Z Değeri	İstatistik Sonucu	Anlamlılık	İstatistik Sonucu	Anlamlılık
P.S.Ö.	-1.297	-11.377	4.738	20.780	.145	.001	.886	.001
D.T.Ö.	.442	3.877	-3.44	-1.508	.077	.001	.964	.001
N.Ö.	.398	3.491	-7.45	-3.2675	.111	.001	.953	.001

Tablodaki Z değerlerine bakıldığında ± 1.96 kabul aralığından sapıldığı anlaşılmaktadır. Bu yüzden araştırma verileri normal dağılım göstermemiştir.

Bulgular ve Yorum

Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisindeki yapılan çalışmalara bakıldığında birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin; Isaed (2016)'nın yaptığı çalışmada adam kayırmacılığın duygusal tükenme üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Yani adam kayırmacılık duygusal tükenme ile pozitif yönde ilişkilidir (Isaed, 2016). Nepotizm ve psikolojik sermaye değişkenleriyle ilgili olarak alan yazının da birlikte ele alınan ve ulaşılabilen çalışmalara bakıldığında bu konuda sadece 1 tane çalışma olduğu gözlemlenmiştir. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasında alan yazınında yapılan çalışma incelendiğinde; Trabzon ilinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan 250 öğretmenden elde edilen verilerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar da; öğretmenlerin kayırmacılık algılarının düşük ve psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasında ise negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur (Kahveci vd., 2019). Psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişkiye baktığımızda ise, Bitmiş and Ergeneli (2015) yaptığı çalışma sonucunda psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulmuştur (Bitmiş & Ergeneli, 2015).

Araştırmanın bu kısmında, hipotezlerin test edilmesi ve nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin büyüklüğünü ve yönünü gösterebilmek amacıyla ilk olarak korelasyon analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısı sonucunda 0 değeri elde edildiğinde değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunmadığı anlamına gelir. 0-0.3 arasındaysa zayıf bir ilişki vardır, 0.3 ile 0.7 arasındaysa orta bir ilişki, 0.7 ile 1 arasındaysa kuvvetli bir ilişki olduğu yorumu yapılabilir (Gürbüz & Şahin, 2018).

Tablo 4.
Spearman Analizi Tablosu

Değişkenler	1	2	3
1-Psikolojik Sermaye	1		
2-Duygusal Tükenmişlik	-.377**	1	
3-Nepotizm	-.165**	.504**	1

Spearman analizi tablosuna bakıldığında elde edilen veriler değerlendirildiğinde, psikolojik sermaye ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında $r = -.377$ değeriyle orta seviye aralığında ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani katılımcıların psikolojik sermaye arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri azalacaktır. Yine tabloya bakıldığında, psikolojik sermaye düzeyi ile nepotizm arasındaki ilişki ele alındığında $r = -.165$ değeriyle zayıf ve negatif bir ilişki olduğu neticesine varılmıştır. Yani katılımcıların psikolojik sermaye arttıkça nepotizm davranışları azalacaktır. Son olarak tabloya bakıldığında, nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında $r = .504$ değeriyle orta seviye aralığında ve pozitif bir ilişki olduğu neticesine ulaşılmıştır. Bu sebeple katılımcıların nepotizm davranışları arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri aynı yönde ve o derece artış göstereceği anlaşılmıştır. Yukarıdaki Spearman Analizi tablosuna göre tüm değişkenler arasında %99 güven seviyesinde anlamlı bir ilişki bulunmaktadır (Kayahan, 2008).

Çoklu Doğrusallık Sorununa İlişkin Veriler

Normallik testine bakıldığında normal bir dağılım gösterilmediği görülmektedir bu yüzden Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır. Üstelik veriler normal dağılmadığı için araştırmanın bu kısmında korelasyona ilave olarak VIF ve tolerans değerlerine bakılıp “çoklu doğrusal bağlantı” sorunu olup olmayacağı değerlendirilmeye alınmıştır. Elde edilen değerlerin ölçüm değerini doğru olarak verebilmesi ve herhangi bir hata olmaması için çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmaması istenilmektedir. Korelasyon katsayısı 0,80’den büyük olduğunda çoklu doğrusal bağlantı sorununa neden olmaktadır. Bu nedenle çoklu doğrusal bağlantı sorununa yol açmamak için korelasyon katsayısı $< 0,80$ ’den küçük olmalıdır. Varyans şişirme değerleri yani VIF ≥ 10 olduğunda çoklu doğrusal bağlantı sorunu ortaya çıkmaktadır. Çoklu doğrusal bağlantı sorunu ortaya çıkmaması için VIF değeri ≤ 10 olması beklenilmektedir (Albayrak, 2005). Tolerans değeri ise $\geq 0,10$ olmalıdır (Ertaş & Kale, 2023). Elde edilen veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı Spearman korelasyon katsayısı, varyans şişirme değerleri ve toleransların kabul edilen değer aralıklarında olup olmadıklarına ve değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun olup olmadığına analiz sonuçlarına bakılarak karar verilir. Modelin test edilmesinde kullanılacak metotlar belirlenip hipotezler test edilmiştir.

Modeldeki hipotezlerin testinden önce değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı değerlendirilmelidir. Çoklu doğrusal bağlantı sorunun olup olmadığını anlayabilmek için gereken testler yapılmıştır. Yapılan bu işlemde bağımlı değişken

sabit olarak alınıp, bağımsız değişkenler arasındaki ilişkide bağlantı sorunu analizi yapılmış ve aşağıdaki tabloda sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 5.

Çoklu Doğrusallık Analiz Tablosu

Modeldeki Bağımsız Değişkenler	Tolerans Değeri	VIF Değeri
Psikolojik Sermaye	.924	1.083
Duygusal Tükenmişlik	.924	1.083

Yukarıdaki tabloda psikolojik sermaye ve duygusal tükenmişlik değişkenlerinin Tolerans ve VIF değerleri verilmiştir. Çoklu doğrusallık analiz tablosunun sonuçlarına bakıldığında, psikolojik sermaye ve duygusal tükenmişlik tolerans değerleri ikisinde de 0,924 olarak bulunmuştur. VIF değerleri ise yine ikisinde de aynı değer yani 1,083 değeri bulunmuştur. Hipotezlerin testi kısmında bahsedilen kabul görülen tolerans ve VIF değerleri şu şekildedir; VIF değeri ≤ 10 olmalı ve tolerans değeri ise $\geq 0,10$ olmalıdır. Bu değerler tablodaki değerlerle kıyaslandığında, çıkan tolerans değeri 0,10'dan büyük olduğundan dolayı ve VIF değeri 10'dan küçük olduğu için çoklu doğrusal bağlantı sorunu bulunmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Yapısal Eşitlik Modeli ve Genel Modelin İlişki Analizi

Yapılan bu araştırmada modeller AMOS programıyla analiz edilmiştir. AMOS programında modelin uyum iyiliği değerleri ve değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin anlaşılabilmesi için YEM (yapısal eşitlik modelin)'den faydalanılmıştır. Bu çalışmada kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyarken aracılık rollerinin geçerliliğini de meydana çıkaran bootstrap metodundan faydalanılmıştır. Bootstrap metodunda örnekleme bin (1000) değerinde artırarak güven aralığını ise 0,95 (yüzde doksan beş) oranında güvenilirlik ve bir (1) değeri olarak bootfaktör seçilmiştir (Battal, 2019).

Bu araştırmada ilk olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakılmıştır ve bu doğrultuda aracı değişkenler model üzerinden çıkarılmış ve sonradan modele dahil edilmiştir. Böylelikle aracı değişkenlerin etkileri ve anlamlılıkları bootstrap metoduyla değerlendirilmeye alınmıştır. Çalışmalarda Baron ve Kenny metodu tercih edilmektedir.

Araştırma modelinde nepotizm bağımsız değişken, duygusal tükenmişlik bağımlı değişken, psikolojik sermaye ise aracı değişkendir. Araştırma yapısal eşitlik modellemesiyle analiz edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediği için bootstrap metodu kullanılmıştır. Modelde kullanılan kısaltmalar şunlardır: NÖ: Nepotizm Ölçeği, DTÖ: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği, PSÖ: Psikolojik Sermaye Ölçeği.

Tablo 7.
Genel Modelin Değişkenleri Arasındaki Etki

Hipotez Numarası	Etkilenen Değişken	Etkileyen Değişken	Standardize Regresyon Ağırlığı	Alt Düzey	Üst Düzey	P	
H2	PS	<---	NP	-.070	-.157	.015	.189
H1	DT	<---	NP	.513	.435	.587	.001
H3	DT	<---	PS	-.188	-.264	.107	.001

Tabloya bakıldığında ilk olarak Psikolojik sermaye ile nepotizm arasında bakıldığında p değeri 0,189 çıkmıştır yani psikolojik sermaye ile nepotizm arasında anlamsız bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal tükenmişlik ile nepotizm arasındaki ilişkiye bakıldığında p değeri 0,001 çıkmıştır yani duygusal tükenmişlik ile nepotizm arasında anlamlı bir ilişki vardır. Son olarak duygusal tükenme ile psikolojik sermaye arasında p değeri 0,001 çıkmıştır yani bunda da duygusal tükenme ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal tükenmişlik ile psikolojik sermaye arasında % 99 güven seviyesinde anlamlı olduğu görülmüştür. Duygusal tükenmişlik ile nepotizm arasında % 99 güven seviyesinde anlamlı olduğu görülmüştür. Tablodaki alt düzey ve üst düzey değerleri etkileyen (bağımsız), etkilenen (bağımlı) değişkeni hangi aralıkta etkilediğini belirtir. Yani kısaca bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne düzeyde etkilediğini gösterir. Tablo 8’de örtük değişkenlerin birbirleri üzerindeki “doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri” gösterilmektedir.

Tablo 8.
Örtük Değişkenlerin Birbirleri Üzerindeki Etkileri

Değişkenin İsmi	Etkisi	Nepotizm	Psikolojik Sermaye	Duygusal Tükenmişlik
Psikolojik Sermaye	Doğrudan Etkisi	-.070	.000	.000
	Dolaylı Etki	.000	.000	.000
	Toplam Etki	-.070	.000	.000
Duygusal Tükenmişlik	Doğrudan Etkisi	.513	-.188	.000
	Dolaylı Etki	.013	.000	.000
	Toplam Etki	.526	-.188	.000

Tablo 8’ de Psikolojik sermayenin nepotizm üzerinde doğrudan (-,070) ve negatif bir etkisi bulunmaktadır. Dolaylı bir etkisi ise bulunmamaktadır. Duygusal tükenmişlikle nepotizmin üzerinde doğrudan (0,513) ve dolaylı (0,013) bir etkisi

bulunmaktadır. Duygusal tükenmişlikle psikolojik sermaye arasında ise doğrudan (-0,188) ve negatif bir etki bulunmaktadır. Dolaylı bir etki bulunmamaktadır. Ayrıca tablo 8'deki verilere bakıldığında, nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde doğrudan etkinin (0,513) düzeyinde, dolaylı etkinin ise (0,013) seviyesine inmesinden dolayı model göz önüne alınarak psikolojik sermayenin aracılık etkisinden bahsedilebileceği değerlendirilmektedir.

H1: Kamu çalışanlarının algıladığı nepotizm davranışı, duygusal tükenmişlik düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.

Aracı değişken göz önüne alınmadan nepotizm davranışının duygusal tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisini anlayabilmek için model kurulmuştur. Nepotizm dışsal, duygusal tükenmişlik ise içsel değişkendir. Nepotizm davranışının duygusal tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Modeldeki analiz sonucundan anlaşılacağı üzere nepotizm ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki $\beta=0,527$ ve anlamlılık düzeyi ise $p= 0,001$ 'dir. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki Tablo 8'de aracı modelinde içinde olduğu genel modelde yapılan analiz sonucunda $\beta= 0,513$, anlamlılık düzeyi ise $p= 0,001$ olduğu görülmektedir. Bu değerler göz önüne alındığında aracı değişkeninde içinde olduğu genel modelde, nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin azaldığı görülmüştür. Elde edilen veriler doğrultusunda, Bayburt il/ilçesinde bulunan milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm davranışıyla, duygusal tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır. Bu nedenle H1 kabul edilmiştir.

H2: Kamu çalışanlarının algıladığı nepotizm davranışı, psikolojik sermayeyi anlamlı yönde etkilemektedir.

Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki analiz sonucuna göre $\beta= -0,069$, $p= 0,191$ değerleri bulunmuştur. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki Tablo 8'de sonuçları verilen genel modelde analiz edildiğinde $\beta= 0,070$, $p= 0,189$ 'dur. Doğrudan nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde ya da aracı değişkeninde dahil edildiği genel modelde yapılan analiz sonuçlarına göre Bayburt il/ilçesinde bulunan milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm davranışları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri negatif yönlü ve anlamsız bulunmuştur.

Bayburt il/ilçesinde bulunan milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm davranışları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri negatif yönlü ve anlamsız bulunmuştur.

Açıklanan gerekçeler doğrultusunda H2 hipotezi reddedilmiştir.

H3: Psikolojik sermaye, duygusal tükenmişliği anlamlı yönde etkilemektedir.

Yapılan yol analizi modelinde psikolojik sermaye dışsal, duygusal tükenmişlik ise

içsel değişkendir. Bu analizde aracı ya da başka bir değişken eklenilmemiştir. Doğrudan psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin test edilmesi amaçlanmıştır. Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki analiz sonucuna göre $\beta = -0,225$, $p = 0,001$ değerleri bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki Tablo 7'de sonuçları verilen genel modelde analiz edildiğinde $\beta = -0,188$, $p = 0,001$ 'dir. Doğrudan psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde ya da aracı değişkeninde dahil edildiği genel modelde yapılan analiz sonuçlarına göre Bayburt il/ilçesinde bulunan milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkileri negatif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. Yani psikolojik sermaye arttıkça duygusal tükenmişlik davranışları azalmaktadır. Açıklanan gerekçeler doğrultusunda H3 hipotezi desteklenmiştir.

H4: Kamu çalışanlarının algıladığı nepotizm davranışı ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracı rolü bulunmaktadır.

Baron ve Kenny'e göre bir değişkenin aracılık etkisinin var olmasının şartları bulunmaktadır. İlk şartı bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerektiğini, ikinci şartı bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerektiğini, üçüncü şartı aracı değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerektiğini ve en sonuncu şartı ise aracı değişkenin ilave edildiği modeldir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki tesiri azalma gösteriyorsa bu model kısmi aracılık gösteriyordur, tamamen aradan kalkıyor ise bu modelde tam aracılık etkisi bulunuyor olarak kabul edilmektedir (Baron & Kenny, 1986).

Aracılık Etkisi Adımları

Yapılan araştırmaya bakıldığında 1. Şartı olan nepotizm davranışı, duygusal tükenmişlik düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir. 2. Şartına baktığımızda ise nepotizm davranışı, psikolojik sermayeyi anlamlı yönde etkilememektedir. Yani Baron ve Kenny yaklaşımına göre ikinci şartına bakıldığında bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerekiyor fakat bu anlamlı yönde etkilenmediği için 2. Şartı sağlanamamıştır. Baron ve Kenny'e göre yukarıda bahsedildiği gibi 2. Şart sağlanmadığı için diğer adımlara bakılmasına gerek kalmamıştır. Yani bu yönetime göre aracı değişken olarak öne sürülen değişkenin aracılık etkisinin olmadığı neticesine varılmaktadır. Baron ve Kenny'nin bu yaklaşımına bazı eleştiriler getirilmektedir. Hayes, Fritz ve MacKinnon gibi kişiler Baron ve Kenny'nin klasik yöntemine son yıllarda yapılan çalışmalarda önemli eleştiriler getirmiştir (Fritz & MacKinnon, 2007; Hayes, 2009). Bu eleştirilere bakıldığında kısaca, I. ve II. Tip hata olasılığı ve dolaylı etkiden bahsedebiliriz. Bu eleştirilere bakıldığında, I. ve II. Tip hata olasılığı ve sobel testinin katılığı olarak söylenebilir (Hayes, 2018).

Kısaca yapılan araştırmada Baron ve Kenny analiz yöntemi ile beraber eş güdümlü olarak Hayes yöntemi de kullanılmıştır. Baron ve Kenny yöntemine göre 2. Koşul

anlamsız olduğu için yani sağlanamadığı için Baron ve Kenny yöntemi kullanılamamaktadır. Bu sebeple çalışmada Hayes yöntemi dikkate alınmıştır. Başka bir ifadeyle Hayes yöntemi bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin anlamlı olmasa bile aracılık etkisinin anlamlı olabileceğini savunmaktadır (Preacher & Hayes, 2004).

Tablo 9.
Aracı Değişkenin Anlam Düzeyi

Hipotez No	Arasındaki İlişki İncelenen Değişkenler	Aracı Bulunmadan Etki Gücü	Aracı Değişkenle Birlikte Etki Gücü	Aracılık Etkisi
H4	Nepotizm-Psikolojik Sermaye-DT	.527 (p=.001)	.513 (p=001)	Kısmi Aracılık

Tablo 9'a bakıldığında nepotizm ve duygusal tükenmişlik arasındaki doğrudan ilişki bir değişkenin etkisi olmadan $\beta = 0,527$ ve anlamlılık düzeyi ise $p = 0,001$ değerlerini almaktadır. Bu iki değişkene psikolojik sermaye aracı olarak eklendiğinde ise $\beta = 0,513$ ve anlamlılık düzeyi ise $p = 0,001$ değerini almaktadır. Anlamlılık düzeyi devam ederken, etki gücü azalmaktadır. Bu durum kısmi aracılık etkisine karşılık gelmektedir. Bu sonuç, nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasında doğrudan bir ilişkinin yanında psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle beraber dolaylı ilişkisinin de bulunduğunu göstermektedir. Netice itibarıyla etkinin bir bölümü doğrudan doğruya iletilirken bir bölümü aracı değişken olan psikolojik sermaye üzerinden aktarılmaktadır. Açıklanan gerekçeler doğrultusunda H4 kabul edilmiştir.

Tablo 10.
Hipotezlerin Test Sonuçları

Test Edilen Hipotez No	Hipotez İçeriği	Sonuç
1	Kamu çalışanlarının algıladığı nepotizm davranışı, duygusal tükenmişlik düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir.	Kabul Edildi
2	Kamu çalışanlarının algıladığı nepotizm davranışı, psikolojik sermayeyi anlamlı yönde etkilemektedir.	Kabul Edilmedi
3	Psikolojik sermaye, duygusal tükenmişliği anlamlı yönde etkilemektedir.	Kabul Edildi
4	Kamu çalışanlarının algıladığı nepotizm davranışı ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü bulunmaktadır.	Kabul Edildi

Tartışma, Sonuç ve Öneriler

Yapılan bu makale çalışmasında son yıllarda çok fazla sayıda çalışma yapılmaya başlayan nepotizm ve duygusal tükenmişlik kavramları psikolojik sermayeyi merkeze alarak icelenmiştir. Nepotizm ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki ve bu iki değişken üzerindeki psikolojik sermayenin nasıl bir etkiye sahip olduğu çalışmada yanıt aranan hipotezleri oluşturmaktadır. Araştırma bu üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerini anlamaya yönelik olarak ilerlemiştir. Bu sebeple nepotizmin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi, nepotizmin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi, psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi ve nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiş ve bu doğrultuda kavramsal çerçeve incelenerek oluşturulmaya çalışılmıştır. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasında, nepotizm ile psikolojik sermaye arasında, psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik arasında ve psikolojik sermayenin nepotizm ve duygusal tükenmişlik arasındaki aracılık rolünü inceleyen araştırmalara ulaşılmaya çalışılmış, erişim sağlanabilen nicel çalışmalar incelenerek, literatür gözden geçirilmiştir. Literatürdeki çalışmalardan bazıları; Kuzey İnan'daki 30 farklı seyahat acentesinin yöneticileriyle araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlarda; nepotizm ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir (Gholitabar et al, 2020). Kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve tükenmişliğe etkisi adlı çalışmada, 2018 yılında İstanbul'daki okullarda çalışan 290 öğretmen üzerinde araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlarda; Nepotizm algısının tükenmişlik üzerine etkisine bakıldığında, anlamlı ve pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. Yani yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm algısının artmasının tükenmişlik üzerinde artıran bir etkisi olduğu görülmüştür. (Doğan & Yaman, 2022). Uçuş Görevlisinin Duygusal Tükenmişliği ve İş Performansı Üzerinde Adam Kayırmacılığın/Kayırmacılığın Etkisi: Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü adlı çalışma, Ürdün' ün Queen Alia Uluslararası Havaalanında işgören geliş ve gidiş uçuşlarındaki uçuş görevlilerinden elde edilen verilerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar da; adam kayırmacılığın duygusal tükenme üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Yani adam kayırmacılık duygusal tükenme ile pozitif yönde ilişkilidir (Isaed, 2016). Şirketlerdeki nepotizm uygulamasının iş görenlerin iş tatmini ve tükenmişlik seviyelerine etkisi adlı çalışmada, Kocaelinde bulunan özel şirketlerde ve devletin şirketlerinde iş gören 376 şahıs üzerinde araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlar da; Nepotizmle tükenmişlik arasında yapılan analiz neticesinde, nepotizm ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yani nepotizm arttıkça tükenmişlikte de artış olmaktadır (Avcı, 2017). Bu çalışmalar birinci hipotezin oluşturulmasında örnek teşkil etmiştir. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki kaynakların korunması teorisine dayanmaktadır. Kaynakların korunması teorisine göre, çalışanlar kişilerin önem verdiği kaynakları araması, elde etmesi, koruması ve sürdürmesine imkan vermektedir. Tükenmişlik, çalışan kişilerin önem verdiği kaynaklarda gözle görülen bir kayıpla karşılaşıldığında, istihdam edilmeden önce tahmin edilen şeyleri elde edemedikleri halde, nepotizmin yani kayırmacılığın terfi edilmesi bakımından vasıfsız kişilere öncelik verilmesi

durumunda ortaya çıkmaktadır (Isaed, 2016). Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide literatüre bakıldığında yapılan ampirik araştırmada; Trabzon ilinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler üzerinde yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar da; öğretmenlerin kayırmacılık algılarının düşük ve psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yani nepotizm ile psikolojik sermaye arasında ise negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Bulunan bu ilişki çalışmanın ikinci hipotezi için örnek teşkil etmiştir (Kahveci vd., 2019). Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide literatüre bakıldığında yapılan ampirik araştırmada; Çin'in Xi'an şehrindeki dört büyük genel hastaneden kadın hemşireler üzerinde yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar da, psikolojik sermaye tükenmişliği negatif yönde etkilemektedir (Peng et al., 2013). Pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişki çalışanların pozitif psikolojik sermaye düzeylerini artırırken tükenmişlik algılarını azaltmaktadır (Arıbaş & Esmer, 2022). Bitmiş ve Ergeneli (2015) yaptığı çalışma sonucunda psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulmuştur (Bitmiş & Ergeneli, 2015).

Psikolojik sermayenin öğretim üyelerinin mesleki tükenmişlik ve performansına etkisi adlı çalışmada, Pakistan'ın Pencap eyaletinden toplam 17 teknik kurumdan 282 öğretim üyesi seçildi. Bu araştırmanın sonucunda, mesleki tükenmişliğin teknik enstitülerdeki öğretim elemanlarının performansı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ve psikolojik sermayenin bu ilişkiyi yumuşattığını ortaya koymuştur. Psikolojik sermaye ile mesleki tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Bu da bir öğretim üyesinin psikolojik sermayesi yüksek olduğunda mesleki tükenmişlik yaşama şansının daha az olacağını göstermektedir (Rehman et al., 2017). Yapılan bu çalışmalar makalenin üçüncü hipotezi için örnek teşkil etmiştir. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolüyle ilgili olarak alan yazında birlikte ele alınan çalışmaya ulaşılamamıştır. Nepotizm ve psikolojik sermaye değişkenleriyle ilgili olarak alan yazında birlikte ele alınan ve ulaşılabilen çalışmalara bakıldığında yalnızca bir tane olduğu gözlemlenmiştir. Kahveci, Gülay ve Bahadır (2019) yaptığı çalışmada elde edilen sonuçlar da; öğretmenlerin kayırmacılık algılarının düşük ve psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasında ise negatif ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Buradan hareketle nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü üstlendiği ifade edilebilmektedir. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolüyle ilgili olarak alan yazında birlikte ele alınan çalışmaya ulaşılamamıştır. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde nepotizm arttıkça duygusal tükenmişlik artmaktadır. Duygusal tükenmenin etkisini azaltmak için ise psikolojik sermayeyi bir moderatör olarak kullanılmaktadır. Bu görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir ve elde edilen bu değerlendirilmeler sonucunda araştırmanın modeli oluşturularak bu model doğrultusunda dört hipotez geliştirilmiştir. Model doğrultusunda hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla, araştırmanın ana kütesini oluşturan Bayburt il/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı

devlet okullarında çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin ölçek maddelerinin bulunduğu formlar dağıtılarak sorular online olarak (sosyal medya üzerinden) ve yüzyüze (birebir) olarak yanıtlanılmış, araştırmanın amacı bildirilerek en verimli değerlendirmelere erişilebilmesi amaçlanmış ve nihayetinde 455 (dört yüz elli beş) veri toplanmıştır. Bu verilerin ışığında yapılan araştırma sonucunda öğretmenlerin ve yöneticilerin nepotizm davranışı, duygusal tükenmişlik düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir hipotezi kabul edilmiştir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin algıladığı nepotizm davranışı, psikolojik sermayeyi anlamlı yönde etkilemektedir hipotezi kabul edilmemiştir. Psikolojik sermaye, duygusal tükenmişliği anlamlı yönde etkilemektedir hipotezi kabul edilmiştir. Öğretmenlerin ve yöneticilerin algıladığı nepotizm davranışı ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü bulunmaktadır hipotezi kabul edilmiştir.

Bu araştırmanın sadece Bayburt il ve ilçelerinde yapılması, yapılan araştırmanın anketle elde edilmesi sonucuna bağlı olması, çıkan sonuçların verinin elde edildiği evreni temsil ettiği varsayılan yöneticilerin ve öğretmenlerin cevaplarına bağlı olduğu yapılan bu araştırmanın en belirgin sınırlılıklarıdır.

Bu araştırma özellikle Bayburt İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin psikolojik sermayenin, nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinin tespit etmeye yönelik araştırmalar yapılarak sonuçların karşılaştırılması literatüre katkı sağlayacaktır. Yapılan araştırmada devlet okullarında var olan nepotizm algısının yöneticilerin ve öğretmenlerin tükenmişlik düzeyini önemli düzeyde etkilediğini ve psikolojik sermayelerini önemli ölçüde azalttığı saptanmıştır. Özellikle kamuda çalışanların istihdamında nepotizm uygulamalarının var olduğu bilinmektedir. Fakat hiçbir yaptırım uygulanmadığından dolayı bu nepotizm uygulamaları doğal bir durum gibi görülmektedir. Kamuda akraba kadrolaşmasına yönelik olarak liyakate dayalı istihdam standardı oluşturulmalıdır. Ayrıca nepotizm uygulamaları azaltılmalı ya da önüne geçilmesi önerilmektedir.

Nepotizmin duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünü araştırma çalışma bulunmadığı için yani bu konuda eksiklik görüldüğü için bu çalışma yapılmıştır. Diğer çalışmalara bakıldığında nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin etkisini araştıran ampirik araştırmaların ulaşılabilen kaynaklarda sadece bir tane olduğu görülmektedir. Yeteri kadar araştırma olmadığı için bu konu üzerinde yoğunlaşması önerilebilmektedir. Ayrıca farklı kamu kurumlarında ve ülkeler arasında bu çalışma gerçekleştirilebilir. Sonraki çalışmalara tavsiye niteliğindeki öneriler bunlardan ibarettir.

Etik Kurul İzin Bilgisi

Bu araştırma, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Etik kurulunun 09/11/2023 tarihli E-83542712-050.99-161407 sayılı kararı ile alınan izinle yürütülmüştür.

Yazar Çıkar Çatışması Bilgisi

Yazarların beyan edeceği bir çıkar çatışması yoktur.

Kaynakça

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., & Raggad, B. G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism: A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570. <https://doi.org/10.1108/01437729810242235>
- Akkoyun, B., & Ayça, B. (2022). Nepotizm ve bilgi paylaşımının çalışanların meslek aşkına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2614-2634. <https://doi.org/10.20491/issarder.2022.1523>
- Aktan, C. Can (Ed.). (2002). “Dünyada ve Türkiye’de İnsani Yoksulluk”, *Yoksullukla Mücadele Stratejileri*. Ankara Hak-İş Konfederasyonu Yayını.
- Albayrak, A. S. (2005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde en küçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(1), 105-126.
- Altan, S., & Özpehlivan, M. (2019). Duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi. *International Journal of Management and Administration*, 3(5), 80-100. <https://doi.org/10.29064/ijma.518590>
- Ardıç, K., & Polatçı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Arıbaş, A. N., & Esmer, Y. (2022). Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracılık rolü: Çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(33), 204-220. <https://doi.org/10.21076/vizyoner.953408>
- Arıç, O. S. (2022). *Pozitif psikolojik sermaye ve tükenmişlik arasındaki ilişki: İşe adanmanın aracılık etkisi* (Tez No. 737816). [Yüksek lisans tezi, Hatay Mustafa Kemal Üniversitesi, Hatay]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Asunakutlu, T., & Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Avcı, A. (2017). *Şirketlerde nepotizm uygulamasının çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkisi* (Tez No. 461390) [Yüksek lisans tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital, and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70. <https://doi.org/10.1177/0021886307311470>
- Ay, F. A., & Oktay, S. (2020). Etik çöküşe yol açan nepotizm ve uygulamalarının örgütsel güvene etkisi: Bir üniversite hastanesinde hekimler ve hemşireler üzerine araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 13(1), 135-168. <https://doi.org/10.12711/tjbe.2020.13.1.0161>
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.51.6.1173>
- Basım, H. N., & Şeşen, H. (2005). Çalışma yaşamında tükenmişlik: Sosyal hizmet uzmanları ile hemşireler üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 16(2), 57-70.
- Baş, F. F. (2019). *Nepotizmin çalışan davranışları üzerinde etkileri*. (Tez No. 591237). [Yüksek lisans tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi-Bursa]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.

- Battal, F. (2019). *Bazı öncül ve sonuçları açısından kurumsal sosyal sorumluluk* (Tez No. 596087) [Doktora tezi, Atatürk Üniversitesi-Erzurum]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Bitmiş, G. M. & Ergeneli, A. (2015). How psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 207, 363-368. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2015.10.106>
- Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, O., & Katı, Y. (2017). Otellerde nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Büte, M. (2011). Nepotizmin iş stresi iş tatmini olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Aile işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Çengel, S. (2024). Nepotizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü (Tez No. 877132). [Yüksek lisans tezi, Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi-Van]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Doğan, M. B. A., & Yaman, Z. (2022). Kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve tükenmişliğe etkisi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 2-34.
- Erdoğan, P. (2021). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisinde tükenmişliğin aracı rolü: Sağlık sektöründe bir çalışma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 4230-4252. <https://doi.org/10.26466/opus.849324>
- Ergin, C. (1993). "Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması". Ankara VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını
- Ergin, D. Y. (1995). 1. Ölçeklerde geçerlik ve güvenilirlik. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 7(7), 125-148.
- Erkuş, A., & Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 42(2), 302-318.
- Ertas, B., & Kale, A. (2023). Otel çalışanlarının psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi: Şehir otelleri üzerine bir araştırma. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*. 6(3), 1348-1364. <https://doi.org/10.33083/joghat.2023.340>
- Firestone, J., & Cole, A.L. (2015), "Exploring positive psychological in nonprofit human service organizations". *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40 (2), 118-130. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1120249>
- Freudenberger, H. J. (1974). "Staff burn-out". *Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165. <http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Freudenberger, H. J. (1975). Alternatif kurumlarda personel tükenmişliği sendromu. *Psikoterapi: Teori, Araştırma ve Uygulama*, 12(1), 73-82. <https://doi.org/10.1037/h0086411>
- Fritz, M. S., & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18, 233-239. <https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x>
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-Esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48-70. <https://doi.org/10.1177/1059601198231004>

- Gholıtabar, S., Costa, C., & Tourian, F. (2020). Determinants of burnout and turnover intention in travel agencies (Iran): The investigation of family work conflict, nepotism and customer aggression on employees performance. *Journal of Tourism & Development*, 34, 139-148.
- Gülşan, M. N. (2023). *Psikolojik sermaye, öğrenme çevikliği ve çalışan performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma* (Tez No. 795225) [Yüksek lisans tezi, Marmara Üniversitesi, İstanbul]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Hasdemir, F. N., & Aydoğdu, E. (2023). Adams'ın eşitlik kuramı bağlamında yönetici ve öğretmenlerin kullandıkları stratejiler. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 21(3), 1857-1882. <https://doi.org/10.37217/tebd.1309940>
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76(4), 408-420. <https://doi.org/10.1080/03637750903310360>
- Hayes, A. F. (2018). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach* (2. Baskı). New York: The Guilford Press.
- Helvacı, İ., & Turhan, M. (2013). Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Silifke'de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(4), 58-68. <https://etikarastirma.com/tr/icerik/bilgi-merkezi/10>
- Ignatowski, G., Sulkowski, L., & Stopczynski, B. (2021). Risk of increased acceptance for organizational nepotism and cronyism during the COVID-19 pandemic. *Risks*, 9(4), 59. <https://doi.org/10.3390/risks9040059>
- Isaed, L. M. (2016). The effect of nepotism/ favoritism on flight attendant's emotional exhaustion and job performance: The moderating role of psychological capital. *Master of Science in Tourism Management*.
- İyişleröğlü, S. C. (2006). *Aile şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma* (Tez No. 189229) [Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- 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://doi.org/10.21764/-maeuefd.429854>
- Kayahan, C. (2008). İşletmelerde bir avantaj unsuru olarak kur korelasyonlarının kullanımı. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 75-84. <https://dergipark.org.tr/en/pub/-yonveek/issue/-13688/165660>
- Keleş, H. N., Özkan, T. K., & Bezirci, M. (2011). A study on the effects of nepotism, favoritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 9-16. <https://doi.org/10.19030/iber.v10i9.5622>
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenilirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48. <https://doi.org/10.5455/jmood.20160307122823>
- Luthans, F., Avey, J. B., Avolio, B. J., Norman, S. M., Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393. <https://doi.org/10.1002/job.373>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. & Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel Psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B.J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. *Oxford University Press*. 1-239 <https://doi.org/10.1093/-acprof:oso/9780195187526.001.0001>

- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X).
- Maslach, C., & Jackson, S. E. (1981). The Measurement of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113. <https://doi.org/10.1002/job.4030020205>
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). "Job burnout". *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422. <https://doi.org/10.1146/annurev.psych.52.1.397>
- Maslach, C., & Zimbardo, P.G. (2003). *Burnout-The Cost of Caring*, Prentice- Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Ören, N., & Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/-musbed/issue/23524/250644>
- Özsemerci, K. (2003). *Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri*. Sayıştay Yayınları.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). The impact of psychological capital on job burnout of chinese nurses: The mediator role of organizational commitment. *Plos One*, 8(12). <https://doi.org/10.3390/risks9040059>
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36(4), 717-731. <https://doi.org/10.3758/BF03206553>
- Rehman, S. U., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455-469. <https://doi.org/10.1108/ijem-01-2016-0011>.
- Scheier, M. F., & Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16(2), 201-228. <https://doi.org/10.1007/BF01173489>
- Snyder, C. R. (2002). Hope theory: Rainbows in the mind. *Psychological Inquiry*, 13(4), 249-275. https://doi.org/10.1207/S15327965PLI1304_01
- Sürgevil, O., Tolay, E., & Topoyan, M. (2013). Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri. *Journal of Yaşar University*, 8(31), 5371-5391. <https://doi.org/10.19168/jvu.47361>
- Uysal, İ., & Kılıç, A. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12 (1), 220-248. <https://doi.org/10.18039/ajesi.962653>
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe yönelik tutum ölçeği: Geçerlilik ve güvenilirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(36), 59-75.
- Yavuz, H., & Güçer, E. (2021). Nepotizm-örgütsel adalet algısı ilişkisinde rekreatif aktivite tercihlerinin rolü. *Rekreasyon ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8(3), 355-372. <https://doi.org/10.31771/jrtr.2021.106>
- Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 14-28.
- Yıldız, H. (2009). *Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin ve problem çözme becerilerinin incelenmesi* (Tez No. 228356). [Yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Ankara]. Yükseköğretim Kurulu Başkanlığı Tez Merkezi.
- Yıldızhan, E., Ören, N., Erdoğan, A., & Bal, F. (2018). The burden of care and burnout in individuals caring for patients with alzheimer's disease. *Community Mental Health Journal*. <https://doi.org/10.1007/s10597-018-0276-2>.
- Yuvalı, E. (2018). Hak temelli sosyal yardım ve klientalizm. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2018(135), 383-404.
- Yücenur, G. N., Demirel, N. Ç., Ceylan, C., & Demirel, T. (2011). Hizmet değerinin müşterilerin davranışsal niyetleri üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modeli ile

ölçülmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 156-168. <https://doi.org/10.31671/-dogus.2019.158>

Zunz, S. J. (1998). Resiliency and burnout: Protective factors for human service managers. *Administration in Social Work*, 22(3), 39-54. https://doi.org/10.1300/J147v22n03_03

Extended Abstract

Today, the concept of nepotism is used for people who abuse their position for the benefit of their family (Büte, 2011). Nepotism is not only the relationship between relatives, but also the situation of bringing one's friends to certain positions or promoting them in close friendships. In short, we can define nepotism as favoritism within the organization (Akkoyun & Ayça, 2022). According to Freudenberger, burnout is defined as a state of exhaustion that occurs as a result of loss of power, energy, failure, weariness, exhaustion and unmet demands (Freudenberger, 1974). Psychological capital is the psychological state of working people such as striving to accomplish difficult tasks in organizations, self-confidence of employees, conducting research for current and future achievements, and showing resistance to the difficulties we face in order to ensure efficiency (Gülşan, 2023).

Existing quantitative studies were examined and literature review was conducted. To give examples from the studies; a research was conducted with the managers of 30 different travel agencies in Northern Iran and the results showed a positive and significant relationship between nepotism and burnout, which served as an example for the first hypothesis of the article (Gholitabar et al., 2020). The relationship between nepotism and emotional burnout is based on the conservation of resources theory. According to the conservation of resources theory, employees enable people to seek, obtain, protect, and maintain the resources they care about. Burnout occurs when there is a visible loss in the resources that employees attach importance to, when unqualified people are given priority in terms of promotion due to nepotism, i.e. favoritism, even though they did not achieve what was expected before they were employed (Isaed, 2016). In the empirical research on the relationship between nepotism and psychological capital, the results obtained from the research conducted on secondary school teachers in Trabzon province; it was concluded that teachers' perceptions of nepotism were low and their psychological capital levels were high. In other words, a negative and non-significant relationship was found between nepotism and psychological capital, which exemplified the second hypothesis of the article (Kahveci et al., 2019). In empirical research on the relationship between psychological capital and emotional burnout, the results of a study on female nurses from a hospital in Xi'an, China, showed that psychological capital negatively affects burnout, which is an example of the third hypothesis of this article (Peng et al., 2013). There is no study in the literature on the mediating role of psychological capital in the relationship between nepotism and emotional exhaustion. In the relationship between nepotism and emotional exhaustion, emotional exhaustion increases as nepotism increases. In order to reduce the effect of emotional exhaustion, psychological capital

is used as a moderator. Based on these views, the fourth hypothesis was developed and the research model was created as a result of these evaluations. In order to test the hypotheses in line with the model, the forms containing the scale items were distributed to the administrators and teachers working in the schools affiliated to the Bayburt provincial/district Directorate of National Education, which constitute the main mass of the research, and the questions were answered online (via social media) and face-to-face (one-to-one), the purpose of the research was announced and it was aimed to reach the most efficient evaluations and finally 455 (four hundred and fifty-five) data were collected. The results of the research conducted in the light of this data are generalized in the following paragraphs.

The model created according to the literature review and resource conservation theory was tested by structural equation modeling method and as a result, the relationship between nepotism and emotional burnout was found to be positive and significant. Therefore, hypothesis H1 is accepted. The relationship between nepotism behaviors of managers and teachers working in the Directorate of National Education in Bayburt province/district and psychological capital was found to be negative and insignificant, so hypothesis H2 was not supported, i.e. it was rejected. The relationship between psychological capital and emotional exhaustion of the administrators and teachers working in the Directorate of National Education in Bayburt province/district was found to be negative and significant. That is, as psychological capital increases, emotional burnout behaviors decrease. Accordingly, hypothesis H3 is accepted. In the analysis of the hypothesis developed on the model regarding the mediating role of psychological capital in the relationship between nepotism and emotional burnout, it was understood that psychological capital has a partial mediating effect between nepotism and emotional burnout and H4 hypothesis was accepted. The fact that the mediation role is not complete suggests that other variables may also have a mediating effect between these two variables. According to this result, it is understood that as the nepotism behaviors of the participants increase, the level of emotional exhaustion will naturally increase, and due to the mediating effect, psychological capital will increase in this direction. This research will contribute to the literature by conducting researches to determine the relationship between psychological capital, nepotism and emotional exhaustion of administrators and teachers working under Bayburt Provincial/District Directorate of National Education and comparing the results. In this study, it was determined that the perception of nepotism in public schools significantly affects the burnout level of administrators and teachers and significantly reduces their psychological capital. It is known that nepotism practices exist especially in the employment of public sector employees. However, since no sanctions are applied, these nepotism practices are seen as a natural situation. A merit-based employment standard should be established for nepotism in the public sector. It is also suggested that nepotism practices should be reduced or prevented. This article was written because there is no study investigating the mediating role of psychological capital in the relationship between nepotism and emotional exhaustion, that is, there is a deficiency in this subject. When other studies are examined, it is seen that there is

only one empirical study investigating the effect of the relationship between nepotism and psychological capital in the available sources. Since there is not enough research, it can be suggested to focus on this issue.