

YÜKSEKÖĞRETİM KURUMLARINDA ÖĞRETİM ELEMANLARININ BAKIŞ AÇILARINDA KAYIRMACILIK GERÇEĞİ

The Reality Of Faith In Higher Education Institutions In The Perspectives Of Teachers

Öğr. Gör. Yeliz CANKURTARAN

Amasya Üniversitesi, Sabuncu oğlu Şerefettin Sağlık Hizmetleri Meslek Yüksekokulu, Tıbbi Teknikler ve Hizmetler Bölümü, Amasya /Türkiye

ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0003-0030-3354>

ÖZET

Günümüzde, kişilerin ahablık ilişkisine dayanan ve kayırlan birey yararına yapılan kayırmacı uygulamaların, olumlu etkilerinden daha çok olumsuz etkileri kendini göstermektedir. Kayırmacılığın olumsuz etkilerinden örgüt çalışanlarının mühim derecede etkilendikleri sanılmaktadır. Örgütte kayırmacılık olduğunu bilen çalışanların verimlilikleri, örgüte sadakatleri, yetenekleri olumsuz etkilenebilmektedir. Bu durum yaratıcı kişilerin hayallerini ortadan kaldırmakta ve yetensiz ve tecrübesiz kişilerin çalışmasına sebep olmaktadır (Çoban, 1999:181). Bir örgüt ortamında kayırmacılık egemen olmuşsa, bireysel ve örgütsel başarı yok olmuş demektir (Ören, 2007: 86; Büte, 2011: 384).

Bu çalışmada, Amasya Üniversitesi'nde çalışmakta olan öğretim elemanlarının kayırmacılık gerçeğine bakış açısı incelenmiştir. Çalışmada toplam 205 çalışandan anket formuyla elde edilen veriler kullanılmıştır. Çalışmada Erdem ve Meriç (2012) tarafından geliştirilen "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği", kullanılmıştır. Ama ölçek tarafımdan yükseköğretim kurumuna uyarlanmıştır. Varyans analizleri ile çalışanların kayırmacılığa bakış açıları çalıştıkları bölüme, cinsiyetlerine, unvanlarına, kıdemlerine ve herhangi bir mesleki örgüte üye olup olmamalarına bağlı olarak değiştiği görülmüştür.

Anahtar kelimeler: Kayırmacılık, demografik özellikler, nepotizm, patronaj, iltimas.

ABSTRACT

The favorable effects of favoritism, which are based on the proximity relationship of individuals and made in favor of the disadvantaged person, are mentioned, but the negative effects are more prominent today. It is believed that the negative effects of nepotism are significantly affected by the employees of the organization. The fact that the employees of the organization are aware of the favoritism system can affect their performance, their commitment to the organization and their creativity negatively. This destroys the ideals of talented individuals and leads to the employment of talented and inexperienced individuals.

In this study, the point of view of the academic staff working at Amasya University is examined. In this study, data were obtained from a total of 205 employees were used. In the study, "Nepotism Scale in School Management" developed by Erdem and Meriç (2012) was used. But the scale was adapted by me to the higher education institution. According to the analysis of variance, it was observed that the employees' point of view of nepotism varies depending on the department, gender, titles, seniority and whether they are members of any professional organization.

Key words: Favoritism, demographic characteristics, nepotism, patronage, favoritism

1. GİRİŞ

Kayırmacılık, kamu hizmetlerinin yerine getirilmesinde türlü tercih ve niteliklerin göz önünde bulundurulduğu, kamu görevlerine yapılan atamalarda, kişinin siyasi görüşünün ve yakınlık derecesinin atamada birinci faktör olarak gözetildiği, seçimle işbaşına gelen yönetimlerin bir sonraki seçimi garantilemek adına hizmet yağmacılığına yöneldiği, siyasal karar alma sürecinde yaygın olarak karşılaşılan

bir etik-dışı davranış modeli olarak nitelendirilebilir (Akgün, 2007: 51). Kayırmacılık siyasi açıdan “yozlaşma çeşidi” şeklinde analiz edilmekte (Kayabaşı, 2005: 56) ve bu yozlaşma şeklinde bireylerin işe yerleştirilmeleri esnasında yetenek, bilgi ve tecrübeleri görmeyerek, siyasetçi, bürokratlar, aile, eş dost, akrabalık ilişkileri gözönünde tutularak istihdam edilmeleri mümkün olmaktadır.

Birtakım ilişkiler ve sorumluluklar nedeniyle işletmede bazı kişiler kayırılabilir. Farklı biçimlerin oluşmasına farklı alanlarda kayırmacılığın görülmesi sebep olmaktadır. Aile yakınlıklarından kaynaklanan kayırmacılığa nepotizm, aynı memleketten olmak ya da arkadaşlıktan kaynaklanan kayırmacılığa kronizm, iş ortamlarında yöneticilerin erkek ve kadın çalışanlarına bazı sebeplerden ötürü kayırma göstermelerine cinsel kayırmacılık, siyasi ilişkiler sebebiyle birbirini arkalama, makam, gücü adil bir biçimde kullanmama sebebiyle meydana gelen kayırmacılığa siyasal kayırmacılık adı verilmektedir (Asunakutlu ve Avcı, 2010, s. 97).

Zamanımızda, kişilerin ahbaplık ilişkisine dayanan ve kayırılan birey yararına yapılan kayırmacı tatbiklerin, olumlu etkilerinden daha çok olumsuz etkileri kendini göstermektedir. Kayırmacılığın olumsuz etkilerinden örgüt çalışanlarının mühim derecede etkilendikleri sanılmaktadır. Örgütte kayırmacılık olduğunu bilen çalışanların verimlilikleri, örgüte sadakatleri, yetenekleri olumsuz etkilenebilmektedir. Bu durum yaratıcı kişilerin hayallerini ortadan kaldırmakta ve yeteksiz ve tecrübesiz kişilerin çalışmasına sebep olmaktadır (Çoban, 1999:181). Bir örgüt ortamında kayırmacılık egemen olmuşsa, bireysel ve örgütsel başarı yok olmuştur demektir (Ören, 2007: 86; Büte, 2011: 384).

Çalışanları iş ortamlarında tatmine götürebilecek en önemli öge güdülenmedir. İş tatminiyle alakalı olarak esasında iki kuram vardır. Güdülenme ve iş tatmininin sağlanmasına yönelik teoriler kapsam teorileri şeklinde, performans ile gerçekleşen iş doyumuna yönelik teoriler ise beklenti teorileri şeklinde isimlendirilmektedir. Genel olarak bakıldığında, iş tatminini açıklayan kapsam teorilerinin iş tatminini belirlemek için gereksinimlerin tatminini ve elde edilen içsel ve dışsal yararları analiz ettikleri görülmektedir. Beklenti teorileri ise iş doyumunu ifade etmek için değerler, umutlar ve gereksinimleri inceleyip bunlar arasındaki etkileri incelemektedir (Köroğlu, 2011: 23).

Herzberg'e göre, örgütte çalışanların güdülenmelerinin sağlanması için, güdüleyici ve koruyucu etkilerin mevcut olması gerekmektedir. Güdüleyici faktörler, çalışanın iş tatminini oluştururken, koruyucu faktörler tatminsizliğin meydana gelmesine mani olabilecek tedbirler şeklinde söylenebilir. Güdüleyici faktörler ise doğrudan işle alakalı istek oluşturan, çalışanın işine olan sadakatini arttırabilen tatminle bağdaşan bir kavram olarak ifade edilmektedir (Köroğlu, 2011: 118).

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kayırmacılığın Tanımı

Genel şekliyle, kayırmacılık kavramı, işletme birimlerinde veya bu birimler ile dış çevre etkileşiminde, aynı yerde okumuş olma, aynı bölgenin insanı olma, benzer siyasi düşünceye sahip olma vb. kıstasların ön plânda tutulması, bunun yanı sıra yönetim çalışmalarında etkili olan evrensel kıstasların ise göz ardı edilmesi şeklinde ifade edilmektedir (Oktay, 1983: 209). Bu tarz uygulamalar gibi maddi olmayan fakat dolaylı yönden çıkar sağlamaya yönelik uygulama biçimi kayırmacılık olarak tanımlanmaktadır (Büte, 2011: 385).

Türk Dil Kurumu Sözlüğünde kayırmacılık “belli bir birey, küme, düşünce ya da uygulamayı, bir başkasıyla karşılaştırıp aralarında bir seçim yapmak gerektiğinde nesnellikten uzaklaşıp yan tutma” olarak yer almaktadır. Kayırmacılık; örgütteki üst düzey yöneticilerin yakınlarını yasadışı ve haksız bir şekilde kayırmasıdır (Kurtoğlu, 2012: 148).

2.2. Kayırmacılık Türleri

Akraba kayırmacılığı (nepotizm), bir kişinin yüksek makam ve mevki sahibi kamu görevlileriyle akrabalık bağlarını kullanarak herhangi bir kamu görevine getirilmesi veya tayin edilmesine “Akraba Kayırmacılığı” veya “Nepotizm”denir. Nepotizm, geleneksel aile bağlarının güçlü olduğu toplumlarda daha sıklıkla ortaya çıkmaktadır (Aktan, 1994, s. 32). Eş dost kayırmacılığı (kronizm), kamu görevlilerinin işe alınma süreçlerinde arkadaşlık, tanıdıklık ve dostluk gibi ilişkilere öncelik verilmesidir (Aktan, 1994, s. 33).

Kronizmin gerçekleşmesi için “aynı okuldan mezun olma”, “aynı sivil toplum örgütüne üye olma” veya “aynı mekânlara takılma” yeterli görülmektedir (Meriç ve Erdem, 2013, s. 470). Kronizm çok geniş

anlamlar ifaden sosyal bir olgudur bu sebeple kronizmin yatay ve dikey diye adlandırılan iki türü arasında ayırım yapmak önemlidir. Yatay kronizm, iş ortakları, arkadaşlar ve meslektaşlar gibi daha mesleki denklikte olan bireyler arasında gerçekleşir. Meslektaşlar arasında ortaya çıkan yatay kronizm kuruluş içinde de dışında da gerçekleşebilmektedir. Dikey kronizm ise ast üst ilişki temeline dayanan bir kronizm şeklidir (Khatri ve Tsang, 2003: 290-291).

Kronizmin bir diğer türü ise hizmet kayırmacılığı ve patronaj şeklinde ortaya çıkmaktadır. Kronizmin genellikle kamu kurumlarında uygulanan ve üst yönetim kadrolarının kayırılmasını kapsayan bir türü olan Patronaj Fransızca „patronage“ kelimesinden türeyen ve Türk Dil Kurumu tarafından „Cezaevinden serbest bırakılan suçlunun toplum yaşantısına yeniden uyabilmesini sağlamak amacıyla yapılan yardım çalışması“ olarak tanımlanmıştır. Patronaj aynı zamanda yönetme, himaye etme, gözetleme anlamlarına gelmektedir (Aktan, 2001, s. 58).

Kollamacılık, “adamı olmak” bağı kurulduktan sonra gelişen, çift taraflı ilişkiye dayanarak kişilere özel muamele yapılması olarak tanımlanır. Ülkemizde yaygın olarak görülen “hemşehri kayırmacılığı” kronizmin özel bir türü olarak görülür. Hemşehri olmak, aynı topraktan, köyden, kırsal bölgeden, ilden vs. olmak anlamına gelir. İnsanlar arasında ortaklık ve aidiyet duygusunu yaratır. Formel ya da informal ilişkilerde olumlu bir tesir yaratır (Aytaç, 2010: 102).

2.3.Kayırmacılığın Etkileri

Kayırmacılığın sonuçlarını, bireysel ve örgütsel sonuçlar olarak ikiye ayırmaktayız. Bireysel sonuçları iş tatmini, örgütsel bağlılık ve bütünleşme olarak sınıflandıran araştırmacılar, kayırmacılığa maruz kalan yani bedel ödeyen üçüncü kişinin ya da kişilerin iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgüte bütünleşme düzeylerini düşük bulmuşlardır. Örgütsel düzeyde sonuçlar ise performans, tutum ve atalettir. Kayırmacılık örgütlerde performansı olumsuz yönde etkiler. Bunun sebepleri:

-Birincisi kişisel görüşlerin doğru karar vermeyi olumsuz etkilemesi yani işgören hakkında olumlu düşünen bir amirin olumsuz geri dönüt bildirme olasılığı azdır. Sadakat gösteren ya da grup içi çalışan olarak nitelendirilen işgörenin performansı abartılı değerlendirilebilirken bazı işgörenlerin yetersizlikleri grup içinde kapatılabilir.

-İkincisi ise sadakat temelli değerlendirilen işgören, performansını arttırmak için hiçbir çaba göstermez ve önemli görevi olmasına rağmen, görevlerini yerine getirmez ya da eksik getirir. Çünkü işgören bütün enerjisini amirini memnun etmek için harcar. Bu tip işgörenler yetenekleri değerlendirilmediği için kolay yükselirler ve yetenekli bireylerin önemli görevlere gelmesi için engel oluştururlar. Dolayısıyla da örgütün gücün de azalma meydana gelir.

-Kayırmacılığın örgüt açısından son kurbanı ise karar alma kalitesidir. Kayırmacılığın olduğu örgütlerde üst her şeyi bilmektedir. Asttan ise isteneni söylemesi beklenir. Yöneticinin etrafı “evet efendim” cillerle doludur, örgüt içi tartışma ve akabinde doğru yolu bulma kesinlikle yoktur.

3. LİTERATÜR

Şener, E. Çetinkaya, F. F. Korkmaz, F. (2017), aile işletmelerinde kayırmacılık üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, katılımcıların verdikleri cevaplar genel olarak işe alımlarda kayırmacılık yapmadıkları yönündedir. Cevaplayıcılar tarafından ön plana çıkarılan işletmelerdeki en büyük sorunlardan bir tanesi de birlikte çalışılan insanlara olan güvenilirliktir. Nesiller arası iletişim, aile işletmesi olmanın dezavantajı olarak ifade edilmiştir. Cevaplara göre katılımcılar eğitimi göz önünde bulundurmaktadır. Katılımcıların bir kısmı çalışan akrabalara ayrımcılık yapılmadığını söylerken, bir kısmı da çalışan akrabalara biraz daha yakın davranıldığını söylemişlerdir. Cevaplayıcılar genel olarak insan kaynaklarının planlamasında akrabalık ilişkilerini dikkate almadıklarını söylemişlerdir. Cevaplara göre katılımcılar, kayırmacılık yöntemiyle işe alınan kişilerin performanslarında problem olduğunu ifade etmişlerdir.

Uncu, F. Şalvarcı, N. (2017), küçük ve orta büyüklükteki işletmelerde kayırmacılık algısının çalışanlar üzerindeki etkisi üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, her bir alandan 50 kişi olmak üzere toplam 350 kişiye anket uygulamışlardır. Araştırma sonuçlarına göre, eğitim durumu lise, lisans ve lisansüstü olan katılımcıların terfide kayırmacılık algısı düzeyleri eğitim durumu ortaokul olan katılımcılardan daha az ulaşılırken ve eğitim durumu lise olan katılımcıların terfide kayırmacılık algısı düzeyleri eğitim durumu lisans olan çalışanlardan daha fazla olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yine araştırma sonuçlarına göre, eğitim, finans, turizm, konaklama ve yeme-içme sektörlerinde çalışanların kayırmacılık algısı düzeylerinin eğlence



sektöründe çalışanlardan daha düşükken, eğitim sektöründe çalışanların işlemede kayırmacılık algısı düzeylerinin sağlık ve turizm sektöründe çalışanlara göre daha düşüktür. İşe alma ve personel yerleştirmede kayırmacılık algısının çalışanlar üzerinde hiçbir etkisi yoktur.

Terfide kayırmacılık algısı eğitim durumu düşük olan çalışanlarda terfide kayırmacılık algısı daha fazla hissedilmektedir. Eğlence sektöründe çalışanların terfide kayırmacılık algısı eğitim sektöründe çalışanlara göre yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Eğlence sektöründe yükselme olanaklarının kayırmacılıkla ilgisi olduğu gözlemlenirken, eğitim sektöründe çalışanlar açısından ise durum tamamen farklıdır. Çalışmada kullanılan ankette kayırmacılık ölçeği kullanılmıştır.

Keskin, A. (2018), okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki üzerine yapmış olduğu çalışmada, 266 öğretmene anket uygulanmıştır. Okul yönetiminde kayırmacılık algı düzeyleri, erkek ve kadın öğretmenlerde birbirlerine benzerdir. Öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin öğretmenler arasındaki uygulamalarında koordinasyon, örgütlenme, planlama ve değerlendirme boyutunda ve mesleki kıdem, cinsiyet ve branşlarıyla ilgili "Nadiren" düzeyinde kayırmacılık yaptıkları görülmektedir.

Okuldaki çalışma süreleri dikkate alındığında, 1-3 yıl, 4-6 yıl, 7-9 yıl ve 10 yıl ve üzerinde olan öğretmenlerin değerlendirme boyutundaki kayırmacılık algı düzeyleri birbirlerine benzerdir. Eğitim sendikalarına üye olan ya da olmayan öğretmenlerin örgütlenme boyutunda kayırmacılık algı düzeyleri birbirine benzerdir. Çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin koordinasyon boyutunda kayırmacılık algı düzeyleri birbirlerine benzerdir. Görev yaptıkları okuldaki çalışma süreleri farklı olan öğretmenlerin normatif bağlılık düzeyleri birbirlerine benzerdir. 21-51 yaş ve üzeri yaş grubunda olan öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılık algı düzeyleri ortalamaları birbirlerine benzerdir. Araştırmada kullanılan ölçeğin bölümleri şu şekildedir: Birinci bölüm, "Kişisel Bilgi Formu" İkinci bölümde, "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği", Üçüncü bölümde "Örgütsel Bağlılık Ölçeği" yer almaktadır.

Savur, Z. (2018), Türkiye'de otomotiv yan sanayisinde çalışanların işgücü devri ve kayırmacılık arasındaki ilişki üzerine yapmış olduğu çalışmada, 209 çalışana ve yöneticiye anket uygulanmıştır. İşgörenlerin evli, bekâr ya da boşanmış olması, farklı bir mezuniyet seviyesinde olması nepotizm algısını değiştirmemektedir. İşletmedeki çalışma süresi nepotizm algısını değiştirmemektedir. İşletmelerde çalışan işgörenlerin erkek ya da kadın olması nepotizm algısını değiştirmemektedir. Çalışmada kayırmacılık (Nepotizm), Asunakutlu ve Avcı (2009) tarafından geliştirilen, nepotizm ölçeği ile ölçülmüştür.

Kavaslıoğlu, İ. (2017), futbolda kayırmacı uygulamaları üzerine yapmış olduğu çalışmada, toplam 36 kişi ile bireysel görüşme yapılmıştır. Çalışmadan elde edilen bulgular, futbolda kayırmacı kültürün varlığını ortaya koymaktadır. Araştırmanın sonuçları, hakemlerin ve MHK'nin kayırmacı tutuma sahip olduğunu göstermektedir. Hakemlerin kayırma eylemleri arasına Faul, tac, ofsayt, korner, sarı ve kırmızı kart gösterme(me), penaltı verme(me), uzatma süresini belirleme gibi kararlar girmektedir. Araştırma sonuçlarına göre Süper Lig'den alt liglere doğru inildikçe kayırmacılığın artmakta, şampiyonluk ve küme düşme gibi kritik maçlarda ise kayırmacılık daha belirgin bir durum aldığı ortaya konulmaktadır.

Bu sonuçlara göre, camiada tanıdığı (torpili) olan hakemler kariyerinde daha hızlı ilerlemekte, diğer hakemler haksızlığa uğramakta ve ayrımcılık yaşanmaktadır. Futbolda ağırlıklı olarak siyasi kayırmacılığın olduğu araştırma sonuçlarına göre ortaya konulmaktadır. Çalışmada bireysel görüşme yöntemi kullanılmıştır.

Karademir, M. (2016), ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerine yapmış olduğu çalışmada, eğitim-öğretim sektöründe çalışan 300 öğretmene anket uygulanmıştır. Yaşları 36 ve üzeri olanlar diğer yaş gruplarına göre, okul yönetiminin kayırmacılık yaptığını daha fazla düşünmektedirler. Kıdem arttıkça kayırmacılık algısının artmaktadır (ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerine yapmış oldukları çalışmaya bakınız). Sendikaya üye olanlar olmayanlara göre daha yüksek oranda kayırmacı algısına sahiptirler. Araştırmada, "Kişisel Bilgi Formu" "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği" ile "Öğretmenlere Yönelik Örgütsel Sinizm Ölçeği" kullanılmıştır.

Çetinkaya, A. Ş. Sanioglu Tanış. Z. (2017), örgütlerde kayırmacılığın iş yükü algısına etkisi üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, Konya ili kamu kurumlarında çalışan 243 personele anket uygulanmıştır. Bu araştırma, terfide kayırmacılık ile anlamlı ilişki olduğunu fakat iş yükünün tanıdık kayırmacılığı ile anlamlı ilişkisinin olmadığını ortaya koymuştur. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, akraba kayırmacılığı

arttikça çalışanların iş yükü algılaması da artmaktadır fakat bu artış anlamlı görülmemektedir. Araştırmadan elde edilen bulgulara göre, yöneticilerin tanıdıklarını terfi ettirmeleri, terfi etmemiş çalışanlarda iş yükü algısını artırdığı sonucunu ortaya koymuştur. Bu çalışma ampirik desende bir araştırma niteliğindedir. Araştırmada anket tekniği ile veri toplanmıştır.

Solmaz, G. (2014), kayırmacılık ve adalet algısı arasındaki ilişki üzerine yapmış olduğu çalışmada, toplam 370 anket çalışanlara ve belediye kurumlarına bırakılmış yalnızca 185 anketle dönüş sağlanmıştır. Araştırmanın ikinci kısmında ise nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Nitel araştırma, mülakat şeklinde gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın nicel kısmında katılımcıların yalnızca %41,7'si işe girme bir referanstan destek aldığını ifade ederken, nitel kısımda katılımcıların tamamının işe girme sürecinde bir referansa sahip olması en dikkat çekici verilerdendir. Çalışanların siyasal, soy bağı ve tanıdık olma durumu ile yapılan ayrıcalıklı uygulamaların, ayrıcalıklı haklara sahip olmayan diğer kişiler üzerindeki etkilerinin işten çıkarma boyutunda daha etkili olduğunu ifade etmeleri kayırmacılık ile ilgili dikkat çeken bir diğer bulgudur. Çalışmada kullanılan anket temel olarak 3 kısımdan oluşmaktadır: Birinci kısım kayırmacılığı ölçen 15 ifadeyi içeren sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde Neihoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği kullanılmıştır. Üçüncü kısımda ise katılımcılara yaş, cinsiyet, eğitim durumu, pozisyon, kurumda çalışma süresi, işe girme aracı ve kurumdaki kadro şekli soruları yöneltilmiş ve demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Özüren, Ü. (2017), işletmelerde nepotizm uygulamalarının ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarının boyutu üzerine yapmış olduğu çalışmada, işletmede çalışan 750 kişiye anket uygulanmıştır. Araştırmanın sonuçlarına göre, İstanbul'da tekstil işletmelerinde nepotizm algılarının pozitif etkisinden dolayı, üretkenliğin zıttı davranışlar gösterme eğilimi olduğu ortaya konulmuştur. Anket, üç bölümden oluşmaktadır. Birinci kısımda, katılımcıların demografik özellikleri ile ilgili soruları içermektedir. İkinci kısımda, bireylerin nepotizm algılarını ölçmeye yönelik olarak 14 önermeden oluşan bir ölçek bulunmaktadır. Üçüncü kısımda ise 19 ifadeden oluşan ölçek yer almaktadır.

Tekin vd. (2016), ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerine yapmış oldukları çalışmada, 180 belediye çalışanlarına anket uygulanmıştır. Öğretmenler nadiren de olsa okul yönetiminde kayırmacılık yapıldığını düşünmektedirler. Okul yönetiminin kayırmacılık yaptığını daha çok düşünenler erkeklerdir. Sözleşmeli çalışan öğretmenler kadrolu çalışan öğretmenlere göre okul yönetiminin daha az kayırmacı davranışlar sergilediğini düşünmektedirler (Karademir, M. (2016), ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişki üzerine yapmış olduğu çalışmaya bakınız).

Araştırmanın birinci kısmında nicel araştırma yöntemleri, ikinci kısmında ise nitel araştırma yöntemleri kullanılmıştır. Temel 5 soru üzerinden biçimsel mülakat tekniği kullanılarak gerçekleştirilen bu mülakatlarda katılımcılar iz sürme tekniği ile seçilmiştir. Anket temel olarak 3 kısımdan oluşmaktadır. Birinci kısım 15 ifadeyi içeren sorulardan oluşmaktadır. İkinci bölümde Neihoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, 'Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği' kullanılmıştır. Üçüncü kısımda ise katılımcıların demografik özellikleri belirlenmeye çalışılmıştır.

Geçer, A. (2015), Liselerde öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel algı düzeyleri arasındaki ilişki üzerine yapmış olduğu çalışmada, toplam 734 öğretmene anket uygulanmıştır. Araştırmaya katılan erkek öğretmenlerin kayırmacılık algısının, kadın öğretmenlerden daha yüksek olduğu araştırma sonucuna göre ortaya konmuştur. Kadınların örgütsel destek algısının ise erkeklere göre yüksek olduğu sonucu çıkmıştır. Araştırma sonuçlarına göre; Kayırmacılık algısı ile örgütsel destek algısı arasında negatif yönde orta şiddette bir ilişki olduğu söylenebilir. Araştırma sonuçlarına göre; öğretmen sayısının algılanan örgütsel destek algısını, öğretmen sayısı etkilemektedir.

Muğla ili Liselerinde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algılarını ölçmeye yönelik iki adet ölçek kullanılmıştır. İlki Eş-dost Kayırmacılığı Ölçeği (Turhan, 2013), diğeri ise Eisenberger, Huntington, Hutchison ve Sowa (1986) tarafından geliştirilen ve Giray (2010) tarafından Türkçeye çevrilen Örgütsel Destek Ölçeği'dir.

Aydın, Y. (2015), örgütsel sessizlik ve okul yönetiminde kayırmacılık, öğretmenlerin öz yeterlik algısı arasındaki ilişkisi üzerine yapmış olduğu çalışmada, toplam 473 öğretmene anket uygulanmıştır. 1-21 yıl kıdeme sahip öğretmenlerin algıları anlamlı düzeyde farklılık göstermektedir. Öğretmenlerin algıladıkları öz yeterlik düzeyi 21 yıl ve üzeri kıdem grubundaki öğretmenlerde en yüksek iken, 1-5 yıl kıdem

grubundaki öğretmenlerde en düşüktür. Çalışmada kullanılan anket, dört bölümden oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde; 8 soru yer almıştır. Anketin ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümlerinde üç farklı ölçek kullanılmıştır. Anketin ikinci bölümünde "Öğretmenler İçin Örgütsel Sessizlik, "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği", dördüncü bölümde "Öğretmen Öz Yeterlik Ölçeği" yer almıştır.

Meriç, E. (2012), ilköğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık üzerine yaptığı çalışmada, 362 öğretmene anket uygulanmıştır. Okul yöneticilerinin etik kurallara uygun davranıp davrandıkları konusunda kadın öğretmenler erkek öğretmenlere göre daha olumlu düşünmektedirler. Öğretmenlerin, meslekleriyle ilgili bir meslek örgütüne üye olup olmamaları, meslekteki hizmet sürelerinin değişmesi okul yöneticilerinin kayırmacılık yapıp yapmadıklarıyla ilgili algılarını değiştirmemektedir. Öğretmen sayısı arttıkça, öğretmenler okul yöneticileri uygulamalarında ve planlama boyutundaki uygulamalarda daha fazla kayırmacılık yapıldığını düşünmektedirler.

Araştırmaların sonuçlarına göre, öğretmenlerin nöbet görevlerinin verilmesinde okul yöneticileri her zaman objektif olamıyorlar. Okul yöneticilerinin planlama aşamasında kayırmacılık yapıp yapmadıkları konusunda kadın ve erkek öğretmenler aynı düşünceye sahiptirler. Kadrolu öğretmenler ile sözleşmeli öğretmenler, planlama aşamasındaki kayırmacılık durumunu aynı düşünmektedirler. Öğretmenlerin herhangi bir mesleki örgüte üye olup olmamaları, öğretmenlerin branşlarının farklı olması onların, okul yöneticilerinin planlama boyutundaki uygulamalarında kayırmacılık yapıp yapmadıklarına ilişkin algılarını değiştirmemektedir. Yürür (2008) araştırmasında çalışanların mesleki kıdemlerinin farklı olması, onların örgütsel adaletle ilgili algılarını değiştirmemektedir. Araştırmada, "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği" kullanılmıştır.

Turgut, S. (2014), spor işletmelerinde işgörenlerin kayırmacılık algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki üzerine yaptığı çalışmada, araştırmanın örneklemini toplam 226 katılımcı oluşturmaktadır. Katılımcılar en çok kayırmacılığa işe alım esnasında yapıldığını ifade etmişlerdir. Buradan hareketle iş tatmini ile kayırmacılık arasında kesin ters yönlü bir ilişki vardır diyebiliriz. Kayırmacılık algısı arttığında iş tatmininin düştüğü söylenebilir. Erkeklerin kadınlara göre bu boyutlarda iş tatminleri daha yüksektir. Farklı kıdem gruplarında olanların iş tatmini algıları benzerdir.

Veri toplama aracı olarak literatür taraması sonucu 3 bölümden oluşan, birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek için uygun seçenekli 8 soru sorulmuştur. İkinci bölümde ise veri toplama aracı olarak; Abdalla ve diğerleri (1998) ile Ford ve Mc Laughin (1985) tarafından geliştirilmiş olan ölçekten hareketle, Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından geliştirilen "nepotizm ölçeği" kullanılmıştır. Son bölüm olan üçüncü bölümde, Schneider ve Dachler (1978) tarafından geliştirilen ve türkçeye çevirisi Ergin (1997) tarafından aktaran (Asunakutlu ve Avcı, 2010) gerçekleştirilen iş tatmini; yükselme olanakları, iş arkadaşlarından tatmin, ücret tatmini, yönetimden tatmin ve işin kendisinden tatmin olmak üzere beş boyutta ölçülmüştür.

Erdem, R. Özkanan, A. (2015), yönetimde kayırmacı uygulamalar üzerine yaptığı çalışmada, araştırmanın örneklemini dört köklü bakanlık oluşturmaktadır. Bunlar Milli Eğitim Bakanlığı, Adalet Bakanlığı, Sağlık Bakanlığı ve İç İşleri Bakanlığı'ndan oluşmaktadır. Kartopu örnekleme yöntemi kullanılarak 26 katılımcı ile görüşmeler yapılmıştır. Nepotizmin kurumlarda yok denecek kadar az olduğu tespit edilmiştir. Eş dost kayırmacılığı ise kurumlarda çok yaygın olarak gözlenmemektedir. Çalışma kapsamında elde edilen sonuçlara göre, grup üyelerinin kayırılması olarak ifade edebileceğimiz kayırmacılık türü kurumlarda yaygın bir şekilde yaşanmaktadır. Kayırmacılığın yarattığı etkilerin boyutunu tespit etmek istersek, çok kötü durumların yaşandığını görebiliriz. Kurumlarda yapılan terfi işlemlerinde keyfi davranılmakta ve bu keyfi durumun daha çok siyasi yakınlık olarak gerçekleştirildiği görülmüştür.

Çelik, K. Erdem, A. R. (2012), Üniversitede çalışan idari personelin kayırmacılık algısını belirlemek üzerine yaptığı çalışmada, Pamukkale Üniversite'sinin idari birimlerinde çalışan 299 idari personele anket uygulanmıştır. İşlem kayırmacılığının kurumda daha fazla olduğunu söyleyenler destek hizmetindeki idari personellerdir. Teknik hizmetteki idari personel yöneticilere göre daha fazla işlem kayırmacılığı olduğu görüşündedir. Meslekte 11-16 yıl sonrası kıdemi olan idari personel 1-5 yıllık kıdemi olan personele göre terfide kayırmacılık olduğunu düşünmektedir. İdari personelin işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarında görüşlerinde kıdemin etken bir faktör olmadığı sonucuna varılabilir. İdari personelin kayırmacılık boyutlarında görüşleri arasında eğitime göre anlamlı bir farklılık görülmemektedir. Verilerinin toplanmasında nepotizm algısı ölçeği kullanılmıştır.

Seçer, B. Yazıcı, M. O. (2018), İşe alma ve yerleştirmede nepotizm üzerine yapmış oldukları çalışmalarında, nepotizme başvurarak işe alınmış ve yerleştirilmiş 16 katılımcı ile nitel bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Nepotizmin birtakım nedenlerle gittikçe arttığı çalışmada vurgulanmıştır. Bu nedenle istihdamlarında nepotizme başvuran katılımcıların, başkalarının istihdamını bu yolla sağlayıp sağlamayacakları araştırılmıştır.

4. AMAÇ VE KAPSAM

4.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Bu çalışmanın amacı üniversitede akademik personel kadrosunda bulunan bireylerin kayırmacılıkta karşılaştıkları sorunlar ve olası çözüm yollarını derinlemesine belirlemektir. Bu amaç doğrultusunda, çalışmalar boyunca şu araştırma sorularına yanıt aranacaktır: Kayırmacılığın örgüt çalışanları üzerine olumsuz etkileri nelerdir? Kayırmacılıkta karşılaşılan sorunların üstesinden gelmek için çözüm yolları nelerdir? Araştırmanın amacından yola çıkarak bu bölümünde test edilmek üzere aşağıdaki hipotezler geliştirilmiştir.

H1: Cinsiyete göre planlama boyutu puanlarının ortalamaları arasında anlamlı fark vardır.

H2: Cinsiyete göre örgütlenme boyutu puanlarının ortalamaları arasında anlamlı fark vardır.

H3: Cinsiyete göre koordinasyon boyutu puanlarının ortalamaları arasında anlamlı fark vardır.

H4: Cinsiyete göre değerlendirme boyutu puanlarının ortalamaları arasında anlamlı fark vardır.

H5: İstihdam şekline göre (planlama, örgütlenme, koordinasyon, değerlendirme) puanlarının ortalamaları arasında anlamlı fark vardır.

H6: Akademik ünvana göre (planlama, örgütlenme, koordinasyon, değerlendirme) puanlarının ortalamaları arasında anlamlı fark vardır.

H7: herhangi bir mesleki örgüte üye olma durumuna göre (planlama, örgütlenme, koordinasyon, değerlendirme) puanlarının ortalamaları arasında anlamlı fark vardır.

4.2. Anakütle ve Örneklem

Araştırma örneklemini kolayda örnekleme yöntemiyle belirlenmiştir. Bu yöntemde ögeler araştırmacı tarafından elverişli oldukları için seçilir. Bu yöntem hem mali kaynak anlamında hem de zaman anlamında ekonomiktir. Çalışmanın anakütlesini, Amasya Üniversitesi'nde görev yapan 450 öğretim elemanı oluşturmaktadır. 205 öğretim elemanı araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

4.3. Araştırmanın Yöntemi

Veri toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışmada Erdem ve Meriç (2012) tarafından geliştirilen "Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği", kullanılmıştır. Ama ölçek tarafımdan yükseköğretim kurumuna uyarlanmıştır. Ölçek, iki bölümden oluşmaktadır. Birinci bölümde kişisel bilgiler, ikinci bölümde ise kayırmacılık uygulamalarına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Ölçek için gerekli görülen maddeler seçilerek ölçeğin bir taslağı oluşturulmuştur. Ayrıca ölçeğin görünüş geçerliliği için de ilgili uzmanların görüşleri alınmış ve ölçeğin ismi, açıklamaları ve düzeninin uygun olduğu kanaatine varılmıştır.

Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği, katılımcıların verilen ifadelerle karşılaşmada sıklık derecelerini gösteren likert tipli beşli derecelendirme şeklinde hazırlanmıştır. Ölçeğin cevapları, hiçbir zaman (1), nadiren (2), bazen (3), çoğu zaman (4), her zaman (5) seçeneklerinden oluşmaktadır. Ölçeğin orjinal formundaki faktörler ve ilişkili olduğu madde numaraları aşağıda belirtilmiştir.

Planlama (1,2,3,4)

Örgütlenme (5,6,7,8,9,10,11)

Koordinasyon (12,13,14,15,16)

Değerlendirme (17,18,19,20,21,22,23,24,25)

5. BULGULAR VE DEĞERLENDİRME

5.1. Demografik Bulgular

Tablo1. Cinsiyet

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadın	70	34.1	34.1	34.1
	Erkek	135	65.9	65.9	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan bireylerin %34,1'i kadın iken %65,9'u erkeklerden oluşmaktadır.

Tablo2. İstihdam Şekli

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kadrolu	139	67.8	67.8	67.8
	Sözleşmeli	66	32.2	32.2	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

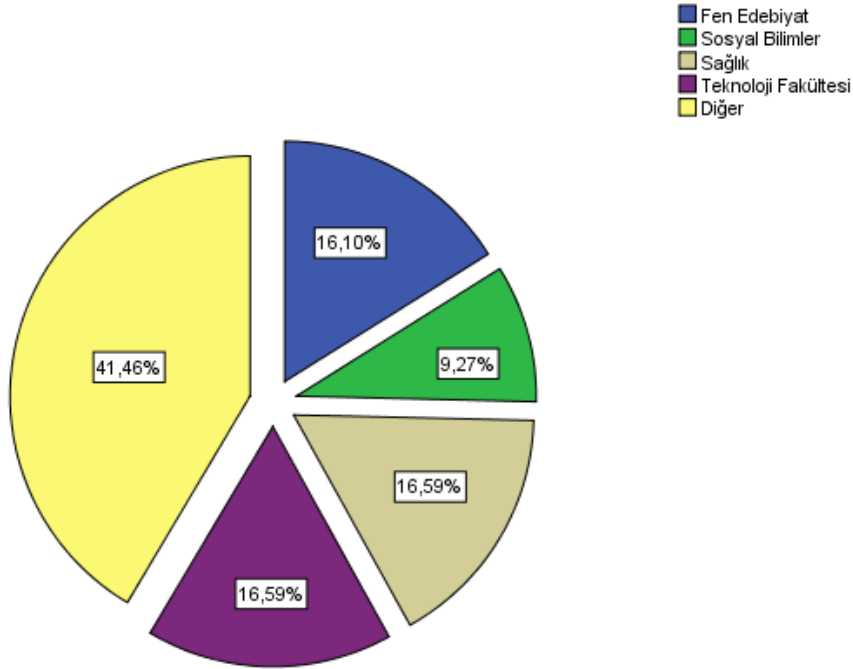
Araştırmaya katılan bireylerin %67,8'i kadrolu personel iken %32,2'si sözleşmeli personeldir.

Tablo3. Fakültesi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Fen Edebiyat	33	16.1	16.1	16.1
	Sosyal Bilimler	19	9.3	9.3	25.4
	Sağlık	34	16.6	16.6	42.0
	Teknoloji Fakültesi	34	16.6	16.6	58.5
	Diğer	85	41.5	41.5	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan bireylerin %16,1'i fen edebiyat fakültesi, %9,3'ü sosyal bilimler fakültesi, %16,6'sı sağlık bilimleri fakültesi, %16,6'sı teknoloji fakültesi ve %41,5'i diğer fakültelerde görev yapmaktadır.

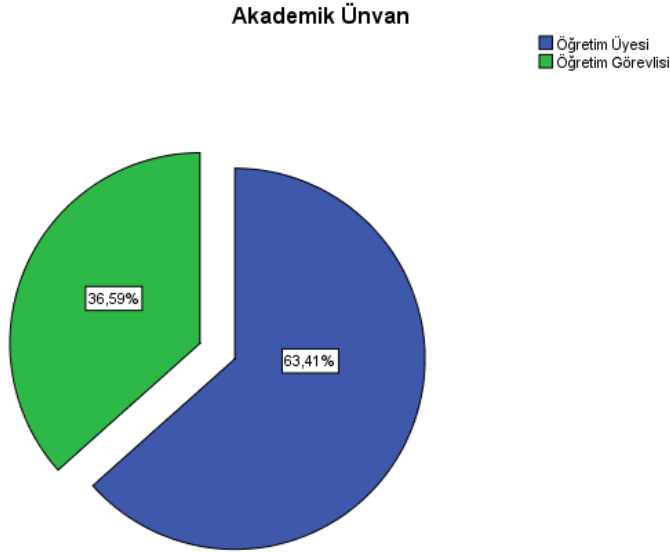
Fakültesi



Tablo4. Akademik Ünvan

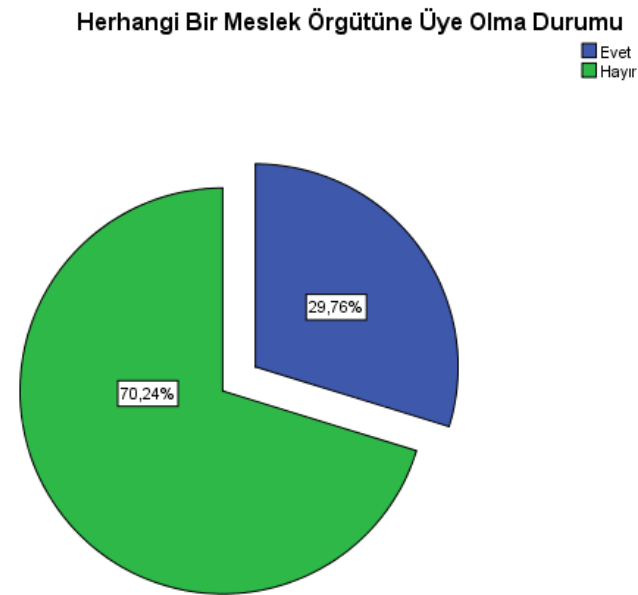
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Öğretim Üyesi	130	63.4	63.4	63.4
	Öğretim Görevlisi	75	36.6	36.6	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan bireylerin %63,4'ü öğretim üyesi iken %36,6'sı ise öğretim görevlisidir.

**Tablo5.** Herhangi Bir Meslek Örgütüne Üye Olma Durumu

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Evet	61	29.8	29.8	29.8
	Hayır	144	70.2	70.2	100.0
	Total	205	100.0	100.0	

Araştırmaya katılan bireylerin %29,8'i bir meslek örgütüne üye iken %70,2'si herhangi bir meslek örgütüne üye değildir.



Tablo6. Hizmet Süresi

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Hizmet Süresi	205	1.00	50.00	14.6195	10.45915
Valid (listwise)	N 205				

Araştırmaya katılan bireylerin hizmet süresi en düşük olan kişi 1 yıldır görev yaparken, hizmet süresi en yüksek olan kişi ise 50 yıldır görev yapmaktadır. Araştırmaya katılan kişilerin hizmet sürelerinin ortalaması yaklaşık olarak 15 yıldır. Ayrıca standart sapma 10,45915 olarak saptanmıştır.

5.2. Ölçek Kodlanması ve Güvenilirlik Analizi

Araştırmada 25 maddeden oluşan 5'li likert tarzında bir ölçek kullanılmıştır. Ölçekte ters kodlanmış madde bulunmamaktadır. Ölçek Hiçbir zaman = 1, Nadiren = 2, Bazen = 3, Çoğu zaman = 4 ve Her zaman = 5 olacak şekilde kodlanmıştır. Ölçek toplam puan olarak çalışmaktadır.

Güvenilirlik analizi sonucunda cronbach's alpha değeri;

$0 \leq \alpha \leq 40$ ise ölçek güvenilir değil

$41 \leq \alpha \leq 60$ ise ölçek düşük güvenilirlikte

$61 \leq \alpha \leq 80$ ise ölçek güvenilir seviyede

$81 \leq \alpha \leq 100$ ise ölçek yüksek güvenilirlikte anlamına gelmektedir.

Tablo7. Güvenilirlik Analizi

Cronbach's Alpha	N of Items
.974	25

Ölçeğimizin güvenilirlik analizi sonucunda cronbach's alpha katsayısı 0,974 olarak bulunmuştur. Yani araştırmada kullandığımız ölçek oldukça yüksek güvenilirlikte bulunmuştur. Cronbach's alpha katsayısı 1'e yaklaştıkça ölçeğin güvenilirliğinin arttığı kabul edilir.

5.3. Faktör Analizi

Tablo8. KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.	
	.951
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square
	5299.548
	Df
	300
	Sig.
	0.000

Ölçeğin KMO değeri 0,951 olarak saptanmıştır. Yani ölçeğimiz faktör analizi yapmak için oldukça güvenilirdir. Ayrıca Bartlett testinin p-değeri $(0,000) < \alpha=0,05$ olduğundan ölçek faktör analizi yapmak için uygundur.

Tablo 9. Açıklanan Toplam Varyans

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	15.435	61.740	61.740	15.435	61.740	61.740	5.328	21.314	21.314
2	1.598	6.392	68.132	1.598	6.392	68.132	5.274	21.094	42.408
3	1.160	4.642	72.774	1.160	4.642	72.774	4.858	19.433	61.841
4	.985	3.940	76.714	.985	3.940	76.714	3.718	14.873	76.714
5	.739	2.956	79.669						
6	.561	2.243	81.912						
7	.491	1.964	83.877						
8	.457	1.827	85.703						
9	.415	1.659	87.363						
10	.365	1.461	88.823						
11	.343	1.372	90.195						
12	.295	1.182	91.377						
13	.276	1.105	92.482						
14	.252	1.007	93.489						
15	.239	.955	94.444						
16	.222	.888	95.332						

17	.194	.776	96.108
18	.170	.680	96.788
19	.156	.623	97.411
20	.141	.565	97.976
21	.129	.515	98.491
22	.118	.473	98.964
23	.107	.429	99.393
24	.082	.327	99.720
25	.070	.280	100.000

Açıklanan toplam varyans için yukarıdaki tablomuza baktığımız zaman ölçeğimizin 4 alt faktörden oluştuğunu görebiliriz. Bu 4 alt faktörden 1. Alt faktör varyanstaki toplam değişimin %61,740'ını, 2. Alt faktör varyanstaki toplam değişimin % 6,392'sini, 3. Alt faktör varyanstaki toplam değişimin %4,642'sini ve 4. Alt faktör varyanstaki toplam değişimin %3,94'ünü açıklamaktadır. Faktörlerin hepsi birlikte varyanstaki toplam değişimin % 76,714'ünü açıklamaktadır.

5.4. Faktörlerin İsimlendirilmesi ve Hangi Maddelerden Oluştuğu

Ölçeğimizi oluşturan alt faktörlerin hangi maddelerden oluştuğu ve hangi düzeyleri açıkladığını bulmak için bileşenler matrisinden faydalanırız.

Tablo 10. Bileşenler Matrisi

	Component			
	1	2	3	4
m1				.839
m2				.745
m3				.640
m4				.794
m5			.688	
m6			.782	
m7			.735	
m8			.705	
m9			.642	
m10			.669	
m11			.639	
m12	.743			
m13	.772			
m14	.786			
m15	.644			
m16	.657			
m17		.776		
m18		.650		
m19		.764		
m20		.433		
m21		.821		
m22		.546		
m23		.749		
m24		.572		
m25		.458		

Buna göre 4. Alt faktör madde 1, madde 2, madde 3 ve madde 4'den oluşmakta ve planlamada kayırmacılık boyutunu açıklamaktadır.

3. alt faktör madde 5, 6, 7, 8, 9, 10, 11'den oluşmakta ve örgütlemeye kayırmacılık boyutunu açıklamaktadır.

1. alt faktör madde 12, 13, 14, 15, 16'dan oluşmakta ve koordinasyonda kayırmacılık boyutunu açıklamaktadır.

2. alt faktör madde 17, 18, 19, 20, 21, 22, 23, 24, 25'den oluşmakta ve değerlendirmede kayırmacılık boyutunu oluşturmaktadır.

5.5. Ölçeğimizin Alt Faktörlerine İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

1. alt faktör (Koordinasyon) 5 maddeden oluşmakta ve minimum 1 değerini alırken maksimum 25 değerini almaktadır.
2. alt faktör (Değerlendirme) 9 maddeden oluşmakta ve minimum 9 değerini alırken maksimum 45 değerini almaktadır.
3. alt faktör (Örgütlenme) 7 maddeden oluşmakta ve minimum 7 değerini alırken maksimum 35 değerini almaktadır.
4. alt faktör (Planlama) 4 maddeden oluşmakta ve minimum 4 değerini alırken maksimum 20 değerini almaktadır.

Tablo 11. Tanımlayıcı İstatistikler

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Planlama	205	4.00	20.00	9.1707	4.50654
Örgütlenme	204	7.00	35.00	16.3873	7.54507
Koordinasyon	203	5.00	25.00	11.0099	5.54459
Degerlendirme	205	9.00	45.00	17.5561	8.93512
Valid N (listwise)	202				

Planlama alt boyutunun ortalama değeri 9,1707 ve standart sapması 4,50654 olarak bulunmuştur.

Örgütlenme alt boyutunun ortalaması 16,3873 ve standart sapması 7,54507 olarak bulunmuştur.

Koordinasyon alt boyutunun ortalaması 11,0099 ve standart sapması 5,54459 olarak bulunmuştur.

Değerlendirme alt boyutunun ortalaması 17,5561 ve standart sapması 8,93512 olarak bulunmuştur.

5.6. Normallik Varsayımı ve Test Seçimi

Araştırmada kullanacağımız alt boyutların normal dağılımdan gelme durumlarına göre parametrik veya parametrik olmayan testleri kullanacağımızdan normallik testi sonuçlarına bakılmıştır.

Tablo 12. Normallik Testleri

	Kolmogorov-Smirnov ^a			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
Planlama	.136	202	.000	.911	202	.000
Örgütlenme	.108	202	.000	.935	202	.000
Koordinasyon	.140	202	.000	.900	202	.000
Degerlendirme	.187	202	.000	.852	202	.000

Normallik testi sonucunda bütün alt boyutların p-değeri, 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olduğundan değişkenlerin hiç biri normal dağılımdan gelmemektedir. Bu sebeple analizlerimizde parametrik olmayan test varsayımlarını kullanmalıyız.

Yapacağımız analizlerde 2 bağımsız grup karşılaştırmalarında bağımsız örneklem t-testi yerine Mann-Whitney U testini, 2'den fazla bağımsız grup karşılaştırmalarında ANOVA yerine Kruskal-Wallis H testini ve ilişki katsayısı testlerinde ise pearson korelasyon katsayısının yerine sperman ro korelasyon katsayımı kullanacağız.

5.7. Kayırmacılık Ölçeğinin Alt Boyutları Cinsiyete Göre Anlamli Bir Farklılık Gösterir mi?

Burada cinsiyet değişkeni kadın ve erkek olarak 2 bağımsız gruptan oluştuğu için Mann-Whitney U testi kullanılması uygun olmuştur.

Tablo 13. Test İstatistikleri

	Planlama	Örgütlenme	Koordinasyon	Degerlendirme
Mann-Whitney U	4417.500	3959.000	4530.000	4520.500
Wilcoxon W	6902.500	6374.000	7015.000	7005.500
Z	-.769	-1.757	-.317	-.510
Asymp. Sig. (2-tailed) (p-değeri)	.442	.079	.752	.610

a. Grup Değişken: Cinsiyet

Mann-Whitney U testinin sonucunda 4 alt boyutun hepsi için düzeltilmiş p-değeri 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğu için alt boyutların hiç birinde cinsiyete göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer bir deyişle kayırmacılık ölçeğinin alt boyutları (planlama, örgütlenme, koordinasyon, değerlendirme) cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5.8. Kayırmacılık Ölçeğinin Alt Boyutları İstihdam Şekline Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir mi?

Burada istihdam şekli değişkeni kadrolu ve sözleşmeli olarak 2 bağımsız gruptan oluştuğu için Mann-Whitney U testi kullanılması uygun olmuştur.

Tablo 14. Test İstatistikleri

	Planlama	Örgütlenme	Koordinasyon	Degerlendirme
Mann-Whitney U	4198.500	3905.000	4414.000	4169.000
Wilcoxon W	6409.500	6116.000	6559.000	6380.000
Z	-.986	-1.651	-.183	-1.058
Asymp. Sig. (2-tailed) (p-değeri)	.324	.099	.855	.290

a. Grup Değişkeni: İstihdam Şekli

Mann-Whitney U testinin sonucunda 4 alt boyutun hepsi için düzeltilmiş p-değeri 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğu için alt boyutların hiç birinde istihdam şekline göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer bir deyişle kayırmacılık ölçeğinin alt boyutları (planlama, örgütlenme, koordinasyon, değerlendirme) istihdam şekline göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5.9. Kayırmacılık Ölçeğinin Alt Boyutları Akademik Ünvanı Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir mi?

Burada akademik ünvan değişkeni öğretim üyesi ve öğretim görevlisi olarak 2 bağımsız gruptan oluştuğu için Mann-Whitney U testi kullanılması uygun olmuştur.

Tablo 15. Test İstatistikleri

	Planlama	Örgütlenme	Koordinasyon	Degerlendirme
Mann-Whitney U	4277.000	4561.000	3956.500	4753.500
Wilcoxon W	12792.000	12946.000	12341.500	13268.500
Z	-1.472	-0.683	-2.042	-.298
Asymp. Sig. (2-tailed) (p-değeri)	.141	.495	.041	.765

a. Grup Değişkeni: Akademik Ünvan

Mann-Whitney U testinin sonucunda koordinasyonda kayırmacılık alt boyutunun p-değeri (0,041) < α = 0,05 olduğundan koordinasyonda kayırmacılık alt boyutunun puanlarının ortalaması akademik ünvanı göre farklılık göstermektedir. Diğer alt boyutlarda ise p-değeri 0,05'in üzerinde olduğu için akademik ünvanı göre anlamlı bir farklılaşma yoktur.

Tablo 16. Ranks

Akademik Ünvan	N	Mean Rank	Sum of Ranks
Koordinasyon	Öğretim Üyesi	129	95.67
	Öğretim Görevlisi	74	113.03
Total	203		8364.50

Koordinasyonda kayırmacılık alt boyutunun rank değerlerine baktığımız zaman öğretim görevlileri, koordinasyonda kayırmacılığın daha fazla olduğunu düşünmektedir.

5.10. Kayırmacılık Ölçeğinin Alt Boyutları Herhangi Bir Meslek Örgütüne Üye Olma Durumuna Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir mi?

Burada meslek örgütüne üye olma durumu değişkeni evet veya hayır olarak 2 bağımsız gruptan oluştuğu için Mann-Whitney U testi kullanılması uygun olmuştur.

Tablo 17. Test İstatistikleri

	Planlama	Örgütlenme	Koordinasyon	Degerlendirme
Mann-Whitney U	4046.500	3910.500	3866.500	4015.500
Wilcoxon W	14486.500	14206.500	14306.500	14455.500
Z	-.896	-1.173	-1.011	-.974
Asymp. Sig. (2-tailed) (p-değeri)	.370	.241	.312	.330

a. Grup Değişkeni: Herhangi Bir Meslek Örgütüne Üye Olma Durumu



Mann-Whitney U testinin sonucunda 4 alt boyutun hepsi için düzeltilmiş p-değeri 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olduğu için alt boyutların hiç birinde meslek örgütüne üye olma durumuna göre anlamlı bir farklılaşma tespit edilememiştir. Diğer bir deyişle kayırmacılık ölçeğinin alt boyutları (planlama, örgütlenme, koordinasyon, değerlendirme) meslek örgütüne üye olma durumuna göre anlamlı bir farklılık göstermemektedir.

5.11. Kayırmacılık Ölçeğinin Alt Boyutları Görev Yapılan Fakülteye Göre Anlamlı Bir Farklılık Gösterir mi?

Burada görev yapılan fakülte değişkeni fen edebiyat, sosyal bilimler, sağlık, teknoloji ve diğerleri olmak üzere 5 bağımsız gruptan oluştuğundan Kruskal-Wallis H testi yapmak uygun olacaktır.

Tablo 18. Test İstatistiği

	Planlama	Örgütlenme	Koordinasyon	Değerlendirme
Chi-Square	4.575	11.875	4.182	12.119
Df	4	4	4	4
Asymp. Sig.	.334	.018	.382	.016

a. Kruskal Wallis Test

b. Grup Değişkeni: Fakültesi

Kruskal-Wallis H testi sonucunda planlama ve koordinasyon alt boyutlarına ilişkin p-değerleri, 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan fakülte durumuna göre anlamlı bir farklılaşma söz konusu değildir. Ancak örgütlenme ve değerlendirme alt boyutlarına ilişkin p-değerleri, 0,05 anlamlılık düzeyinden küçük olduğu için (p=0,018 ve p= 0,016) fakülte durumuna göre anlamlı bir farklılaşma söz konusudur. Bu farklılığın hangi fakülteler arasında olduğunu tespit etmek için çoklu karşılaştırma testleri yapılmıştır.

Tablo 19. Çoklu Karşılaştırmalar

Tamhane

Dependent Variable		Mean Difference (I-J)	Std. Error	Sig.	95% Confidence Interval	
					Lower Bound	Upper Bound
Fen Edebiyat	Sosyal Bilimler	2.23737	2.03738	.962	-3.7803	8.2551
	Sağlık	6.30927*	1.74239	.006	1.2463	11.3722
	Teknoloji Fakültesi	3.07398	1.82992	.643	-2.2337	8.3816
	Diğer	3.27986	1.63084	.395	-1.4653	8.0250
Sosyal Bilimler	Fen Edebiyat	-2.23737	2.03738	.962	-8.2551	3.7803
	Sağlık	4.07190	1.83114	.285	-1.4098	9.5536
	Teknoloji Fakültesi	.83660	1.91461	1.000	-4.8549	6.5281
	Diğer	1.04248	1.72534	1.000	-4.1758	6.2608
Örgütlenme	Fen Edebiyat	-6.30927*	1.74239	.006	-11.3722	-1.2463
	Sosyal Bilimler	-4.07190	1.83114	.285	-9.5536	1.4098
	Teknoloji Fakültesi	-3.23529	1.59711	.381	-7.8634	1.3929
	Diğer	-3.02941	1.36448	.257	-6.9607	.9019
Teknoloji Fakültesi	Fen Edebiyat	-3.07398	1.82992	.643	-8.3816	2.2337
	Sosyal Bilimler	-.83660	1.91461	1.000	-6.5281	4.8549
	Sağlık	3.23529	1.59711	.381	-1.3929	7.8634
	Diğer	.20588	1.47461	1.000	-4.0590	4.4708
Diğer	Fen Edebiyat	-3.27986	1.63084	.395	-8.0250	1.4653
	Sosyal Bilimler	-1.04248	1.72534	1.000	-6.2608	4.1758
	Sağlık	3.02941	1.36448	.257	-.9019	6.9607
	Teknoloji Fakültesi	-.20588	1.47461	1.000	-4.4708	4.0590
Fen Edebiyat	Sosyal Bilimler	2.42105	2.48509	.983	-4.8831	9.7252
	Sağlık	7.23529*	1.97987	.006	1.4228	13.0478
	Teknoloji Fakültesi	3.58824	2.37340	.767	-3.2932	10.4697
	Diğer	3.43529	2.03665	.641	-2.5077	9.3783
Sosyal Bilimler	Fen Edebiyat	-2.42105	2.48509	.983	-9.7252	4.8831
	Sağlık	4.81424	1.96295	.189	-1.1556	10.7841
	Teknoloji Fakültesi	1.16718	2.35930	1.000	-5.7884	8.1228
	Diğer	1.01424	2.02020	1.000	-5.0673	7.0958
Değerlendirme	Fen Edebiyat	-7.23529*	1.97987	.006	-13.0478	-1.4228
	Sosyal Bilimler	-4.81424	1.96295	.189	-10.7841	1.1556
	Teknoloji Fakültesi	-3.64706	1.81947	.403	-8.9659	1.6718
	Diğer	-3.80000	1.35108	.057	-7.6641	.0641
Teknoloji Fakültesi	Fen Edebiyat	-3.58824	2.37340	.767	-10.4697	3.2932
	Sosyal Bilimler	-1.16718	2.35930	1.000	-8.1228	5.7884
	Sağlık	3.64706	1.81947	.403	-1.6718	8.9659
	Diğer	-.15294	1.88110	1.000	-5.6151	5.3093

Diğer	Fen Edebiyat	-3.43529	2.03665	.641	-9.3783	2.5077
	Sosyal Bilimler	-1.01424	2.02020	1.000	-7.0958	5.0673
	Sağlık	3.80000	1.35108	.057	-.0641	7.6641
	Teknoloji Fakültesi	.15294	1.88110	1.000	-5.3093	5.6151

Çoklu karşılaştırma testi sonucunda p-değeri 0,05'in altında olan ikili karşılaştırma grupları arasında kayırmacılık yapıldığı düşüncesi açısından anlamlı bir fark olduğu söylenebilir. Yani örgütlemeye kayırmacılık yapıldığı düşüncesi konusunda Fen Edebiyat Fakültesi ve Sağlık Bilimleri Fakültesi çalışanları arasında anlamlı farklılaşma söz konusudur. Ortalama farkları sütununa bakıldığında ise Fen Edebiyat Fakültesi çalışanlarının örgütlemeye daha fazla kayırmacılık yapıldığını düşündüklerini görmekteyiz. Aynı şekilde değerlendirmede kayırmacılık alt boyutu içinde yine sadece Fen edebiyat fakültesi ve sağlık bilimleri fakültesi çalışanları arasında anlamlı bir farklılaşma söz konusudur. Fen edebiyat fakültesi çalışanları değerlendirmede kayırmacılığın daha fazla yapıldığını düşünmektedirler.

5.12. Kayırmacılık Ölçeğinin Alt Boyutları İle Hizmet süresi Değişkeni Arasında Anlamlı Bir İlişki Var mıdır?

Burada bütün değişkenlerimiz sayısal ölçme düzeyinde olduğundan değişkenler arasındaki sperman korelasyon katsayısına ve bu katsayının istatistiksel olarak anlamlı olup olmadığına bakmak uygun oldu.

Tablo 20. Korelasyon Katsayıları

		Planlama	Örgütleme	Koordinasyon	Değerlendirme	Hizmet Süresi
Hizmet Süresi	Correlation Coefficient	.032	.046	-.092	.029	1.000
	Sig. (2-tailed)	.650	.511	.191	.684	
	N	205	204	203	205	205

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sperman Korelasyon katsayılarına ilişkin p-değerlerinin hepsi 0,05 anlamlılık düzeyinden büyük olduğundan bulunan ilişki katsayıları istatistiksel olarak anlamsızdır. ($p = 0,650$, $p = 0,511$, $p = 0,191$, $p = 0,684$ $> \alpha = 0,05$)

6. SONUÇ VE ÖNERİLER

Kayırmacılığın önüne geçmek için, önemli bir girişim olarak düşünülen Kamu Personeli Seçme Sınavı (KPSS) işgörenlerin belirlenmesi ve çalıştırılmasında olarak kesinlikle düşünülmelidir. Üst yönetime getirilecek kişilerin ilk olarak mesleki ve eğitim özellikleri, bunun yanı sıra bu kişilerin sır saklama, güvenilir olma, parti menfaatlerini her şeyin önünde tutma gibi özellikleri dikkate alınmalı, görev yapma süreleri makul duruma getirilmelidir. Toplumun ahlak anlayışının, ahlaki olmayan kararların verilmesine engel olması için çıkarıcı ahlâkın hâkim olmasını etkili yapan zihniyetin ortadan kaldırılması ve Türkiye gibi gelişmekte olan ülkelerde yöneticilerin, uygulamada ahlaki değerleri ve iş modellerini özendirmek gerektiği de, bir fikir şeklinde değerlendirilmektedir (Özgener, 2002: 187 - 188).

Üstelik gerek nepotizm uygulamalarının, gerekse de üretkenlik karşıtı iş davranışlarının varlığının anlatılmasında, çalışanlar yönünden yaşadıkları ürkeklik te önemli bir kısıtlılıktır. Gelecek çalışmalarda bu konudaki çekingenlikleri ürkekliği ortadan kaldırmak adına değişik ölçek geliştirmek ve değişik araştırma yöntemlerine başvurmak yararlı olacaktır.

KAYNAKÇA

AKTAN, C. C. (2001). Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma. Yolsuzlukla mücadele stratejileri. (Edt: C. C. Aktan). Ankara: Hak Yayınları. ss.58.

Akgün, Sevgi Baydar. (2007). Yönetim etiği açısından seçilmiş ülke uygulamaları ışığında türkiye örneği. Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Yönetim Bilimleri Bilim Dalı Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara.

Asunakutlu, M. Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(15): 97.

Aydın, Y. (2015). Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi, Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.

Aytaç, Ö. (2010). Bürokratik kayırmacılık: Enformel bağlayıcılıkların yönetim ilişkilerine etkisi. R. Erdem (Ed.), Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık içinde (s. 85–109). İstanbul: Beta.



- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 1(15), 384.
- Çelik, K. Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre kayırmacılık, Akdeniz Eğitim araştırmaları Dergisi, 11(6), 23-30.
- Çetinkaya, A. Ş. Sanioglu Tamış, Z.(2017). Örgütlerde kayırmacılığın iş yükü algısına etkisi, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 16, 607-618.
- Çoban, O. (1999), "Bir Siyasal Yozlaşma Türü Olarak Rüşvet ve Ekonomik Etkileri", İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, Cilt:13, Sayı: 1,81.
- Geçer, A. (2015). Lisede çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı, Yayınlanmamış yüksekisans tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Karademir, M. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi, Yayınlanmamış yüksekisans tezi, İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kavaslıoğlu, İ. (2017). Kayırmacılık temelli ilişkilerin futboldaki görünümü, Yayınlanmamış doktora tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Keskin, A. (2018). Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişki, Yayınlanmamış yüksekisans tezi, Osmangazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Khatri, N. Tsang, Eric W. K. (2003). "Antecedents and Consequences of Cronyism in Organizations", Journal of Business Ethics, 43(4).
- Korkmaz, F. Şener, E. Çetinkaya, F. F. (2017). Aile işletmeleri ve kayırmacılık: Nitel bir araştırma, Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi, 3(4), 1-16.
- Köroğlu, Ö., (2011), İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma, Balıkesir Üniv. Sos. Bil. Enst. Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik A.B.D. Doktora Tezi, Balıkesir.
- Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal Örgütler ve Sivil Toplum Örgütleri Bağlamında Hemşehrilik ve Kollamacılık. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 67 (1), 148.
- Meriç, E. (2012). İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık, Yayınlanmamış yüksekisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- OKTAY, C. (1983). Yükselen İstемler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayını
- Özkanan, A. Erdem, R. (2015). Yönetimde kayırmacı uygulamalar üzerine nitel bir çalışma, MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(4), 7-20.
- Özüren, Ü. (2012). Tekstil işletmelerinde kayırmacılık uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları, Yayınlanmamış yüksekisans tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Savur, Z. (2018). İşgücü devri ve kayırmacılık arasındaki ilişki: Otomotiv yan sanayisinde bir araştırma, Yayınlanmamış yüksekisans tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Seçer, B. Yazıcı, M. O.(2018). İşe alma ve yerleştirmede nepotizm, "İş, Güç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 4(20), 118-134.
- Solmaz, G. (2014). Örgütlerde kayırmacılığın örgütsel adalet algılaması üzerindeki etkisi, Yayınlanmamış yüksekisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Turgut, S. (2014). Spor işletmelerinde işgörenlerin kayırmacılık algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki, Yayınlanmamış yüksekisans tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Uncu, F. Şalvarcı, N. (2017). Küçük ve Orta büyüklükteki hizmet işletmelerinde kayırmacılık algısı, Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(22), 525-538.