

Üniversitelerdeki Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği

The Intermediate Role of Job Satisfaction in the Effect of Preference Perceptions of Academic at Universities on Organizational Commitment: The Case of Ankara

Yeliz CANKURTARAN ^a Dilaver TENGİLİMOĞLU ^b

^a Atılım Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara, Türkiye. veliz.cankurtaran@amasya.edu.tr

^b Atılım Üniversitesi, İşletme Fakültesi, Ankara, Türkiye. dilaver.tengilimoglu@gmail.com

MAKALE BİLGİSİ

ÖZET

Anahtar Kelimeler:

Kayırmacılık
Örgütsel Bağlılık
İş doyumunu
Akademisyen

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

Yöntem – Araştırmada nicel araştırma yöntemi olarak betimsel ilişkisel (korelasyonel) tarama modeli kullanılmıştır. Ankara ili kamu ve özel Üniversitelerde görev yapan akademisyenlere ait bu araştırmada üniversitelerin sahipliği esas alınarak Tabakalı Rastgele Örnekleme yöntemi ile akademisyenler tanımlanmıştır ve değerlendirmeye 518 (323 online,195 yüz yüze) anket katılmıştır. Araştırmaya dâhil olan akademisyenlerin sosyo-demografik özelliklerinin yanında 'Kayırmacılık Ölçeği', 'Örgütsel Bağlılık Ölçeği' ve 'Minnesota İş Doyum Ölçeği' değerlendirilmiştir. Temin edilen veriler istatistiksel paket programlar aracılığı ile analiz edilerek sonuçlar yorumlanmıştır. Doğrulamalı faktör analizi, t testi, Tukey ve Anova testleri, tanımlayıcı istatistiksel yöntemler (frekans, yüzde, ortalama ve standart sapma) ve korelasyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Gönderilme Tarihi 9 Ekim
2022

Revizyon Tarihi 21 Kasım
2022

Kabul Tarihi 25 Kasım
2022

Bulgular – Araştırma sonucunda, akademisyenlerin kayırmacılık algılarının (Ort.=2,67) düşük düzeyde, örgütsel bağlılıkları (Ort.=3,05) ve iş doyumlarının (Ort.=3,69) orta seviyede olduğu saptanmıştır. Araştırmanın bulgularına göre, akademisyenlerin yaş, üniversite statüsü, toplam çalışma süresi, yöneticilik yapma durumu, meslekte toplam çalışma süresi değişkenlerine göre kayırmacılık algılarında istatistiksel anlamda farklılık görülmüştür. Buna ek olarak, akademisyenlerin yaş, aylık gelir durumu, üniversite statüsü, toplam çalışma süresi, mevcut üniversitede çalışma süresi, yöneticilik yapma durumu, meslekte toplam çalışma süresi durumları ile iş doyumunu arasında etkili bir fark yarattığı tespit edilmiştir. Ayrıca, yöneticilik yapma durumu, mevcut üniversitede çalışma süresi durumlarına göre örgütsel bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılık görülmüştür. Bununla beraber yapılan korelasyon analizi neticeleri akademisyenlerin kayırmacılık algıları ile örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasında olumsuz yönde bir ilişki olduğunu göstermiştir.

Makale Kategorisi:
Araştırma Makalesi

Tartışma – Kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun hangi kurumsal etkileri ve sonuçları ortaya çıkarabileceğine dair daha fazla stratejilerin geliştirilebilmesi için daha fazla çalışmaya ihtiyaç vardır. Ulusal ve uluslararası alanda bu çalışmalara genişletilmelidir.

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords:

Nepotism
Organizational
Commitment
Job satisfaction
Academician

Purpose – For organizations to gain their aim and increase their performance, they need a manpower borderline high commitment and job satisfaction. Nepotism is an unethical phenomenon that prevents institutions from reaching their goals and jeopardizes their existence. Nepotistic behaviors harm the organizational commitment and job satisfaction of academicians. This research was carried out to fix whether the understanding of favoritism, organizational commitment and job satisfaction levels of academics to strive in foundation and status universities in Ankara different according to demographic parameter.

Design/method/approach – In this working, descriptive relational (correlational) survey model, which is one of the quantitative research methods, was used. In this research, which belongs to the academicians working in Ankara Public and Private Universities, academicians were identified by Stratified Random Sampling method based on the ownership of the universities, and 518 (323 online, 195 face-to-face) questionnaires were included in the evaluation. In addition to the socio-demographic characteristics of the academics involved in the

Önerilen Atıf/Suggested Citation

Cankurtaran, Y., Tengilimoğlu, D. (2022). Üniversitelerdeki Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14 (4), 3193-3208

Received 9 October 2022
Revised 21 November
2022
Accepted 25 November
2022

Article Classification:
Research Article

research, the 'Nepotism Scale', the 'Organizational Commitment Scale' and the 'Minnesota Job Satisfaction Scale' were evaluated. The obtained data were analyzed through statistical package programs and the results were interpreted. Confirmatory factor analysis, t test, Tukey and Anova tests, descriptive statistical methods (frequency, percentage, mean and standard deviation) and correlation analysis were performed.

Results – After all the research, it was determined that academicians' perceptions of favoritism (Mean=2.67) were low, and their organizational commitment (M=3.05) and job satisfaction (M=3.69) were moderate. Looking at the findings of the study, a statistically important distinction was observed in the perceptions of favoritism according to the variables of age, university status, all working time, being a manager, and all working time in the profession. In addition, it has been determined that there is an effective distinction between academicians' age, monthly income, university status, total working time, working time at the current university, being a manager, all working time in the profession and job satisfaction. In addition, a statistically significant distinction was observed in the levels of organizational commitment according to the status of being a manager and working time at the current university. However, the results of the correlation analysis indicated that there is a negative relationship between academicians' perceptions of favoritism, organizational commitment and job satisfaction.

Discussion – More studies are required to develop more plans on what institutional effects and results may reveal nepotism, organizational commitment, and job satisfaction. These studies should be expanded in the national and international arena.

1. GİRİŞ

Kayırmacılık, çalışma hayatında tanıdıkların tercih edilmesi şeklinde ya da maksatlı olarak görülebilmektedir. Çalışma ortamlarında yöneticiler görevde yükselme ve görev vermede ne yazık ki istememelerine rağmen kayırmacılık davranışında bulunmaktadırlar (Öztürk vd.,2021:156). Yeteneklerine bakmadan işe alınan ya da görevde yükseltelen kişiler, kabiliyet ve bilgi seviyeleri düşük olduğunda, beceri seviyeleri yüksek kişiler gibi başarılı olamayacaklardır. Bundan dolayı bu kişilerin işin gereği olarak eğitilmeleri bazı güçlükleri ortaya çıkaracaktır. Başka açıdan bakıldığında, görev yönünden vasıflı kişiler, kayırmacı davranışlarla işe alınan ya da görevde yükseltelen kişileri görünce örgütsel bağlılıkları zarar görmekte ve iş doyumları azalmaktadır (Öztürk ve Dizili,2019:148).

Diğer yandan görevlendirme, görevde yükselme, diğer işlem ve uygulamalarda yeterli ve uygun kişilerin yerine akraba ve yakınlarla ayrıcalık yapmak şeklinde ortaya çıkan kayırmacılık, çalışan kişilerin anksiyete düzeylerini ve görevi bırakma durumlarını yükseltmektedir. Ayrıca kayırmacılık davranışı, becerikli kişilerin ilerlemelerine, farkında olmalarına, kendilerini ifade etmelerine engel olmaktadır (Saracel ve Sarıboğa,2020:2).

Alan yazında kayırmacılık ile nepotizm birbirinin yerine kullanılsa da nepotizm kayırmacılığa göre daha dar kapsamlıdır. Nepotizm soy bağı olan tanıdıkları içerirken, kayırmacılık kan bağı olan tanıdıklarla birlikte eş, dost ayrımcılığını da içerir (Uncu ve Türeli,2017:525).

Bu çalışma, Ankara ili kamu ve özel Üniversiteleri'nde çalışan akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü belirlemek amacıyla yapılmıştır. Çalışmada, akademisyenlerin kayırmacılık algıları, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algılarının demografik değişkenler açısından farklılık oluşturup oluşturmadığı saptanmaya çalışılmıştır.

Çalışma da genel bir kavramsal yapı ortaya konulmuştur. Bu yapının ilk bölümünde kayırmacılık, ikinci bölümünde örgütsel bağlılık, üçüncü bölümünde ise iş doyumunu kavramı incelenmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde ise araştırma yöntemi ve analiz sonuçları ortaya konulmuştur. Çalışmanın bu bölümünde araştırmanın amacına yönelik incelemeler neticesinde ortaya konulan bulgular, literatürde yer alan ulusal ve uluslararası benzer araştırmaların sonuçlarıyla kıyaslanarak tartışılmış ve daha sonra literatüre katkı sağlayacak öneriler getirilmiştir.

Mülkiyeti farklı olan üniversitelerde çalışan akademisyenlerin, kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünün olup olmadığı, ilişki olması durumunda hangi yönde olduğu bu araştırmanın problemi oluşturmaktadır.

Ayrıca literatürde kayırmacılık örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algısının değerlendirilmeye çalışıldığı çalışmaların var olduğu ancak üniversiteleri kapsayan çalışmaların ise sınırlı sayıda olduğu görülmüştür. Bu bağlamda ilgili araştırmanın literatürün zenginleşmesine fayda getireceği düşünülmektedir. Çalışmanın neticesi aynı konuda ileriki zamanlarda yapılacak olan çalışmalarda karşılaştırma imkanı sağlayabilecektir.

Bu bilgilere dayanarak yapılan araştırmanın sınırlılıkları şu şekildedir:

1. Araştırma yalnızca Ankara bulunan sekiz devlet üniversitesinde (Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Ankara Müzik ve Güzel Sanatlar Üniversitesi, Ankara Sosyal Bilimler Üniversitesi, Ankara Yıldırım Beyazıt Üniversitesi, Gazi Üniversitesi, Ankara Üniversitesi, Hacettepe Üniversitesi, Orta Doğu Teknik Üniversitesi) ve Ankara'daki dokuz vakıf üniversitesinde (Atılım Üniversitesi, Başkent Üniversitesi, İhsan Doğramacı Bilkent Üniversitesi, Lokman Hekim Üniversitesi, TED Üniversitesi, TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Yüksek İhtisas Üniversitesi, Ufuk Üniversitesi) görev yapan akademisyenleri kapsamaktadır. Araştırma sonuçları başka illerde çalışan akademisyenleri kapsamamaktadır. Bu nedenle çalışma sonuçları, Yüksek Öğrenim Kurumu'na bağlı kuruluşlar için genelleme yapılamaz.
2. Araştırma konusunun kurumlar açısından incelenmesinin istenmemesi ve çalışma için izin vermeleri konusunda kararsız olmaları veya geç hareket etmeleri ciddi bir kısıttır. Bu husus araştırmanın yalnızca izin veren kurumlarda yapılması sınırını ortaya koymuştur.
3. Araştırma akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü saptamak için gerçekleştirilmiş ölçek soruları ile kısıtlıdır.
4. Ayrıca çalışmanın sonuçları Ankara'daki devlet ve vakıf üniversitelerde Nisan 2022-Haziran 2022 tarihlerinde görev yapan akademisyenlerle sınırlıdır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kayırmacılık

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

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

Kayırmacılık kavramı ilk defa, 1828 senesinde, Amerika Birleşik Devletleri'nde başkanlığa seçilen General Jackson'ın kamu sektörüne yapılan istihdamlardan faydalanmasıyla yönetim alanında dünya literatüründe konuşulmuştur (Bulgan, 2017). Fakat burada sözü edilen kayırmacılık biçimi, kayırmacılığın çok katı ve doğal bir biçimde yerine getirildiğini ifade etmektedir (Yıldız, 2017:431).

Çalışan bireylerin gereksiz yere ödüllendirilmesi, yükselme ve çalışanın görevlendirilmesinde şeffaf davranılmaması, belirli şartlar belirlenmeden görevlendirme yapılması, derece ve tecrübeleri aynı olan bireylerin farklı kişisel edinimler kazanması, verimliliğe bağlı mükafatlandırma gibi bazı koşullarda belirli ölçütlerin olmaması durumları kayırmacılığa örnek olarak belirtilebilir (Sezenöz,2021:5).

Ahlak dışı bir hareket olarak belirtilen kayırmacılık yalnızca Türkiye'de değil dünyanın değişik toplumlarında da görülmekte ve evrensel bir ilişki şeklinde nitelendirilmektedir (Bulgan, 2017). Kayırmacılık gelişmiş ülkelerde yasal tedbirlerden dolayı gerilemiş, fakat gelişmekte olan ülkelerde varlığını devam ettirmektedir (Dilek vd.,2019:3190). Özellikle geri kalmış ülkelerdeki bireyler resmi olmayan davranışlar göstermeye meyillidirler (Topbaş,2021: 89).

Ponzo ve Scoppa tarafından 2010 yılında İtalya'da gerçekleştirdikleri çalışmada, istihdam kararlarında kayırmacılığı incelemişlerdir. Eğitim düzeyi yetersiz bireylerin kayırmacı uygulamalarını tercih etme konusunda daha meyilli olduğu, fazla mesai ücreti veren kuruluşlarda kayırmacılığın daha fazla olduğu ve kuruluşların istihdamlarda beceri ve eğitimi daha az dikkate aldığı saptanmıştır.

Aydoğan (2009) çalışmasını, Türk Millî Eğitim Bakanlığı'nda üst düzey yöneticilerin bazı kişileri kollayıp kollamadıklarını, faaliyetlerinde ve karar vermelerinde kayırmacılık davranışı sergileyip sergilemediklerini

belirlemek amacıyla yapmıştır. Çalışmanın neticesinde, Millî Eğitim Bakanlığı'nda görev alan öğretmenlere, üst düzey yöneticilerin göreve getirilmesi, kaynak dağıtımı, faaliyetlerde bulunma, motivasyon, terfi, izin, gibi hususlarda kayırmacılık davranışı gösterdikleri ortaya çıkarılmıştır.

2.2. Kayırmacılık Türleri

Literatüre göre kayırmacılığın değişik türleri vardır. İlk türü olan ya da korumacılığa benzeyen sosyal iletişim biçimi olan aşiretçilik (tribalizm), akrabalık bağı, ulusal bağ, kültürel hiyerarşik bağ, ayrıca etnik-dinsel niteliği de ima eden bir kayırmacılık türüdür. Tribalizm, bir sosyal iletişim biçimi şeklinde yorumlansa da bilhassa Türkiye gibi siyasi ilişkilerin sık görüldüğü ülkelerde rastlanmaktadır (Özel,2021:81).

İkinci kayırmacılık türü olan Nepotizm, kişinin (başarı, eğitim ve kabiliyeti gibi) özelliklerinin dikkate alınmayıp, kan bağı olması nedeniyle istihdam edilmesidir. Nepotizm tarihinde; Platon'un, yeğeni Speusippos'u maddi sıkıntılar yaşadığını ileri sürerek, kendisinden sonra yer alacak akademinin yöneticisi seçtiği bilgisi bulunmaktadır. Gibson'un 1987 senesinde verdiği bilgiye göre, 18. yüzyılda görev yapan Winchester piskoposu Benjamen Hoadly sırasıyla Bangor, Hereford, Salisbury'de görev yaptığı yerlerdeki katedral ve kiliselere oğlu John'u atamıştır. Rönesans döneminde papalar yeğenlerini daha üst mevkiye istihdam ederken niteliklerini, özelliklerini göz ardı etmiş ve bu, o dönemde yaşayan diğer bireyler için zarar verici olmuştur (Orhan ve Ergeç, 2021: 17-18).

Kayırmacılığın üçüncü türü olan kronizm Chandler'a (2012: 1) göre, arkadaşlara imtiyazlı davranmaktır. Khatri ve Tsang (2003: 289) kronizmi, üstlerin bir kadın veya erkek asta, iletişimlerinden kaynaklı yetkinliklerinden daha çok kişisel sadakatinden dolayı gösterdiği kayırmacılık biçiminde ifade etmektedirler. Xin-zhi vd., (2010: 1049), ise kronizmi makro açıdan ele alarak, yakından tanıdığımız insanların meslek hayatlarında desteklenmesi şeklinde ifade etmişlerdir.

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

Beşinci kayırmacılık türü olan Partizanlık, siyasi kayırmacılık şeklinde de adlandırılmaktadır. Siyasi partilerin, devleti yönetme yetkisini elde ettiklerinde, kendilerine destek olan gruplara imtiyaz tanıyarak, adaletsiz bir şekilde yarar sağlamalarına 'siyasi kayırmacılık' denilmektedir. Partizanlık, bilhassa yerel kamu hizmetlerini yerine getiren kuruluşlarda sıklıkla ortaya çıkmaktadır (Özkanan ve Erdem,2014:192). Resmiyette patronaj vasıtasıyla işin özelliklerine uygun olmayan ya da yeterli tecrübesi bulunmayan bireylerin bilgi, tecrübe ve birikimleriyle uymayan başaramayacakları konuma geçirilmeleri, kaliteli hizmetlerin ortaya çıkmamasına neden olmaktadır (Kurtoğlu,2012:165).

Kayırmacılığın altıncı türü olan Klientalizm, siyasi kurumların, kendisini destekleyen vatandaşlara kimi zaman ödül vererek onları kendilerine bağlamayı hedeflerken, kendilerini desteklemeyen vatandaşlarla ilgilenmeyerek ve gözlerini korkutma gibi süreçlerinde yer aldığı bir algı şeklinde yorumlanabilmektedir (Meydan ve Büyükbodur,2015:7).

Yalnızca cinsiyetleri nedeniyle bireye ayrıcalıklı davranmaya ise cinsel kayırmacılık adı verilmektedir. Cinsel kayırmacılık da kayırmacılığın yedinci türüdür. Kurumda yetkili kişilerin, bireylerin beceri ve performanslarını dikkate almadan, bireylere menfaat sağlayacak biçimde ayrıcalık tanınması da cinsel kayırmacılığın bir diğer tanımıdır. Sekizinci kayırmacılık türü olan kamu gücünün, kişisel amaçlar için uygulanmasının bir başka biçimi olarak düşünülen hizmet kayırmacılığı, kamu görevlisinin tanıdıkları kişilere yasalara uygun olmayacak ve adaletsiz biçimde ayrıcalık tanınması şeklinde tanımlanabilir.

2.3. Kayırmacılığın Etkileri

Kayırmacılık; ülkenin ilerlemesini ve ekonomik olarak gelişmesini olumsuz yönde etkilemekte, milli güvenliğe zarar vermekte, kamu ve özel kurumda başarısızlığa sebebiyet vermekte, ülke ekonomisini makro yönden negatif yönde gerçekleştirmekte, özel kurumun rekabet gücünü kaybettirmekte, gelirdeki dağılımı engellemekte ve kurumun kendi yanlışlarını fark etmesine engel olmaktadır (Dilek vd.,2019:3205).

Bir kurumda, kayırmacılığın olduğu inancı kurum çalışanlarını olumsuz yönde etkileyebilir. alışan kişilerin başarılarında düşme gözlenir, örgütsel bağlılıkları azalır, ruhsal sağlığı bozulabilir ve iş doyumunda azalma meydana getirebilir. Kamu ve özel sektörlerde kayırmacılığın çalışanda istenmeyen neticelerin varlığına yönelik çalışma bulguları mevcuttur. Bte'nin (2011) kamu bankalarına yönelik çalışma sonucuna göre, Türk kamu bankalarında nepotizm, favorizm ve kronizm davranışları çalışanlarda iş gerginliğini fazlalaştırırken; iş doyumunu, güven duygusu, örgütsel bağlılık ve güdülenmeyi azaltmaktadır (elik ve Erdem, 2012: 28). Ayrıca birtakım kişilerin görevde yükselmek için yeteneklerini yükseltmeleri gerekmemektedir. Çünkü bu kişiler kayırmacılıkla yükselirler. Bu durum kayırılmayan kişilerin verimliliğini düşürerek, zihinsel yeteneklerini ve kabiliyetlerini yitirmelerine sebep olmaktadır (Turhan ve Erol, 2020: 875). Ayrıca kayırmacılık yapılmayan kişilerde, kaynakların eşit dağıtılmadığı düşüncesine bağlı olarak az iş yapma, işe devam etmeme, işten ayrılma, grev yapma ve üstelik hırsızlık ortaya çıkabilir. Kayırılan ve kayırılmayan kişilerin karşılıklı güvenleri yok olacak, yönetimde bulunan kişilere yakınlık veya uzak olma durumları görülecektir (zkanan ve Erdem, 2015: 13).

2.4. Örgütsel Bağlılık

Örgütlerin amaç ve hedeflerine ulaşması, çalışanların örgütsel bağlılıklarına bağlıdır. Örgütsel bağlılıkta kişinin örgütün menfaatini kendi menfaatinden daha baskın tutması söz konusudur. Örgütsel bağlılık, bir kurumda çalışan kişilerin güven ve görev duygusu içinde, kurumla btnleşmeleridir (Karahana ve Yılmaz,2014:128-129).

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

2.5. İş Doyumu

İş doyumunu, bireylerin çalıştıkları işe karşı geliştirdikleri duygusal tepkidir (Avşaroğlu vd.,2005:117). Bunun tam tersi durumunda ise, yani kişinin işine ve alışma Őartlarına karşı olumsuz davranış geliştirmesi iş doyumunsuzluğu Şeklinde kendini gösterir.

alışan bireylerin yerine getirdikleri işlerinden mutlu olmaları, onların kişisel ve ailevi memnuniyetlerini de olumlu yönde etkilemekte ve çalışanlar kendilerini huzurlu ve rahat hissedebilmektedirler. Ayrıca alışanların iş doyumlarının yüksek olması yaşadıkları duygusal sorunları azaltarak, yanlış tutumlara yönelmelerini önlemektedir (Albayrak, 2020: 13-14-16).

İşlerinden memnun olan çalışanlarda verim daha yüksektir ve aynı zamanda işletmeleri hakkında asla olumsuz bir Őey syemezler. İşletmelerde verimli bir çalışma ortamı için iş doyumunu çok önemlidir. Sürekli olarak işlerinden memnun olmayan çalışanlar, işyerlerinde uzun süre çalışamazlar, hastalık nedeniyle rapor alarak işyerlerinden kaçma eğilimi gösterirler (Bute,2011:192). İş doyumunu düşük olan bireylerde işine karşı soğuma, kayıtsızlık ve uyum sağlamada güçlük meydana gelebilir. Ayrıca iş doyumunu düşük olan bireyler iş dışındaki etkinliklerde de mutsuz olurlar. Bu husus bireylerde fiziksel ve ruhsal hastalıkları ortaya çıkarmaktadır (Tekingündüz ve Tengilimoğlu, 2013:5-6). Buna ilaveten iş doyumunsuzluğu yaşayan bireyler, çalıştıkları kuruluşa karşı kendilerini uzak hissederler. Artık yaptıkları iş onlara anlamsız gelmeye başlar, hatta agresif tutumlar kendini gösterebilir (Sevimli ve İşcan, 2005: 59).

3. MATERYAL VE YÖNTEM

3.1.Araştırmanın Modeli ve Hipotezler

Bu çalışmada nicel araştırma yöntemi kullanılmıştır. Ayrıca nicel araştırma yöntemlerinden betimsel ilişkisel (korelasyonel) tarama modeli kullanılmıştır. Betimsel araştırmalar bir durumu açıklamak, yorumlamak ve gelişme ihtimali olan ilişkileri göstermek için yapılırlar. İki ve ikiden fazla değişken arasındaki bağlantının ortaya çıkarılmasında ise ilişkisel tarama modeli kullanılır. Bu modelde değişkenleri etkilemeksizin sadece bağlantı düzeyini saptamak için korelasyonel test tekniği kullanılır. Korelasyon tekniği ile değişkenlerin beraber ve ayrı ayrı dengeli bir farklılık oluşturup oluşturmayacağı tespit edilir.

i.Araştırmanın Hipotezleri

- H1: Akademisyenlerin kayırmacılık algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H2: Akademisyenlerin kayırmacılık algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H3: Akademisyenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.
- H4: Akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.
- H5 Akademisyenlerin kayırmacılık algı düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir.
- H5.1. Kayırmacılık algı düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H5.2. Kayırmacılık algı düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H5.3. Kayırmacılık algı düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
- H5.4. Kayırmacılık düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir.
- H5.5. Kayırmacılık düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir.
- H5.6. Kayırmacılık düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir.
- H6. Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.
- H6.1. Örgütsel bağlılık düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H6.2. Örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H6.3. Örgütsel bağlılık düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
- H6.4. Örgütsel bağlılık düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir.
- H6.5. Örgütsel bağlılık düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir.
- H6.6. Örgütsel bağlılık düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir.
- H7. Akademisyenlerin iş doyum düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.
- H7.1. İş doyumunu düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.
- H7.2. İş doyumunu düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.
- H7.3. İş doyumunu düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.
- H7.4. İş doyumunu düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir.
- H7.5. İş doyumunu düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir.
- H7.6. İş doyumunu düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir.

3.2.Evren ve Örneklem

Ankara ili kamu ve vakıf üniversiteleri'nde görev yapan 17752 (kamu12812-vakıf 4440) akademisyen araştırmannın evrenini oluşturmaktadır. Çalışmanın örneklem grubu ise, Ankara ili kamu ve vakıf üniversiteleri'nde görev yapan 376 akademisyenden oluşmaktadır. Örneklem yönteminde tabakalı örneklem kullanılarak kamu ve vakıf üniversiteleri şeklinde iki tabakaya ayrılmıştır. Çalışma için Atılım Üniversitesi etik kurulundan izin alınmış ve anket uygulaması için üniversitelere yazı ile başvurulmuş, 259 kamu ve 259 vakıf üniversitesinde görev yapan 518 kişiye ulaşılmıştır.

3.3.Verii Toplama Aracı

Çalışmada, online (323 kişi) yüz yüze (195 kişi)'ye anket formu uygulanarak veriler toplanmıştır. Anket, dört bölümden meydana gelmektedir. Anketin birinci bölümünde demografik değişkenleri saptamaya yönelik sorular sorulmuştur. İkinci bölümünde, akademisyenlerin kayırmacılık algısını tespit etmek amacıyla Asunakutlu ve Avcı'nın (2009) tarafından geliştirilmiş Kayırmacılık Ölçeği, üçüncü bölümünde, örgütsel bağlılık düzeyinin belirlenmesi amacıyla, Allen, Smith ve Meyer'e (1993) ait olan ve Wasti'nin 2000 yılında Türkçeye uyarladığı Örgütsel Bağlılık Ölçeği, dördüncü ve son bölümünde ise iş doyumunu düzeyinin saptanması için, Weiss, Davis, England ve Lofguist'e (1967) ait ve Baycan'ın (1985)'de Türkçe'ye uyarladığı, Minnesota İş Doyum Ölçeği kullanılmıştır. Anketin her üçü de beşli Likert tipinde bir ölçektir ve önermelerde "kesinlikle katılmıyorum" (1), "katılmıyorum" (2), "kararsızım" (3), "katılıyorum" (4), "kesinlikle katılıyorum" (5) biçiminde ölçümleme gerçekleştirilmiştir. Çalışmada kullanılan Kayırmacılık, Örgütsel Bağlılık ve Minnesota İş Doyum Ölçeğinin geçerliliğinin saptamak için her bir ölçek için doğrulayıcı faktör analizi kullanılmış ve modelin uyum değerleri analiz edilmiştir. Doğrulayıcı faktör analizi (DFA), değişkenlerin etkenlerle bağlantısını, etkenlerin modele uygunluğunun belirlenmesini, etkenlerin bağımsızlığını ortaya koyan bir yöntemdir. DFA, ortaya konulan model aracılığıyla, ölçeklerin ve verilerin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçen kolay bir uygulamadır. YEM, doğrulayıcı faktör analizine benzeyen bir istatistiksel yöntemdir. YEM gizli (gözlenemeyen) değişkenlerin gözlenebilen değişkenler üzerindeki ve gizli değişkenler arasındaki etkilerini inceler. Buna ek olarak YEM, bağımlı ve bağımsız değişkenler arasındaki

ilişkilerin modellenmesinde kullanılır. Buna ilaveten, ölçeklerin güvenilirliğini ölçmek için her bir ölçeğin güvenilirlik analizleri ve Cronbach Alpha katsayısı değeri analiz edilmiştir.

Tablo 1. Araştırmada kullanılan ölçekler

Kayırmacılık	14 madde	Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Avcı ve Asunakutlu (2000) tarafından yapılmıştır.
Örgütsel bağlılık	18 madde	Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Wasti (2000) tarafından yapılmıştır.
İş doyumu	20 madde	Ölçeğin geçerlilik ve güvenilirliği Osman Akkamış (2010) tarafından yapılmıştır.

3.4. Verilerin Analizi

Elde ettiğimiz veriler istatistiksel paket programlar aracılığıyla incelenmiştir. Katılımcılara özgü demografik değişkenlerin frekans dağılımları ve yüzdelik ifadeleri verilmiştir. Yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, gelir durumu, üniversitenin statüsü, görev unvanı, mesleğinde toplam çalışma süresi, şu anda çalıştığı üniversitedeki toplam çalışma süresi, şu anda çalıştığı üniversitenin kaçınıcı görev yeri olduğu ve yönetici olarak görev alıp almadığı gibi değişkenlerin kayırmacılık algısı, örgütsel bağlılık ve iş doyumu düzeyine göre istatistiksel olarak etkili fark oluşturup oluşturmadığını saptamak amacıyla tek yönlü varyans (ANOVA) testi uygulanmıştır. Anova testi sonucu belirlenen farklılığın saptanmasında TUKEY testi kullanılmıştır. Ki-kare istatistiği, GFI, CFI ve RMSEA gibi istatistikler uyum iyiliğini ölçmek amacıyla sık kullanılmaktadır. Ki-kare istatistiği, $\chi^2/df < 2$ ise mükemmel uyumu ve $\chi^2/df < 3$ ise kabul edilebilir bir uyumu belirtir (Kelloway, 1998); Uyum iyiliği indeksi (GFI) ve Karşılaştırmalı uyum indeksi (CFI); 0,90 ya da daha üstü değerler kabul edilebilir uyumu belirtir. Yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA) 0,05'ten azsa mükemmel uyum iyiliğini, 0,05 ile 0,10 arasındaysa kabul edilebilir uyum iyiliğini belirtir. Sıklıkla kullanılan bu dört uyum iyiliği istatistikleri çalışmada kullanılmıştır.

4. BULGULAR

Tablo 2. Kayırmacılık Ölçeği DFA (Doğrulayıcı faktör analizi) modelinin geçerliliği için uyum istatistiği değerleri

	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
Düzye 1	2,493	0,955	0,986	0,054
Düzye 2	2,527	0,953	0,985	0,054
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,080$

Çalışmada kullanılan kayırmacılık ölçeğinin örneklem uygunluğu ve yapı geçerliliği açısından desteklenmesi için faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) kabul edilmiştir.

Tablo 3. İş Doymu Ölçeği DFA modelinin geçerliliği için uyum istatistiği değerleri

	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
Düzye 1	2,99	0,914	0,942	0,062
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,080$

Çalışmada kullanılan minnesota iş doymu ölçeğinin örneklem uygunluğu ve yapı geçerliliği açısından desteklenmesi için faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) kabul edilmiştir.

Tablo 4. Örgütsel Bağlılık Ölçeği DFA modelinin geçerliliği için uyum istatistiği değerleri

	CMIN/DF	GFI	CFI	RMSEA
Düzye 1	3,257	0,917	0,944	0,066
Düzye 2	3,579	0,939	0,91	0,071
Kabul Edilebilir Uyum	≤ 5	$\geq 0,90$	$\geq 0,90$	$\leq 0,080$

Çalışmada kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğinin örneklem uygunluğu ve yapı geçerliliği açısından desteklenmesi için faktör analizi yapılmıştır. Elde edilen sonuçlar Doğrulayıcı Faktör Analizinde (DFA) kabul edilmiştir.

edilmiştir. Çalışmaya katılan akademisyenlerin demografik değişkenler açısından dağılımı değerlendirildiğinde aşağıdaki bulgular elde edilmiştir:

Araştırmaya katılan akademisyenlerin büyük çoğunluğunu %56,4(n=292) kadınlar oluşturmaktadır. Yaş için yapılan değerlendirmede akademisyenlerin büyük bir kısmının 31-40 yaş arasında %34,7 (n=180) olduğu belirlenmiştir. Medeni durum için yapılan değerlendirmede, çoğunluğunun %64,3 (n=333) evli olduğu görülmektedir. Eğitim durumu bakımından yapılan incelemede doktora derecesine sahip %70,3 (n=364) akademisyen örneklem içerisindeki en yüksek paya sahiptir. Akademisyenlerin gelir durumuna göre dağılımları incelendiğinde ise, %31,9 (n=165) kişi 10001-12500 TL gelir elde etmektedir. Akademisyenlerin görev unvanları değerlendirildiğinde en fazla %26,4 (n=137) kişinin öğretim görevlisi unvanında yer aldığı belirlenmiştir. Akademisyenlerin mevcut kurumlarındaki çalışma süresine göre yapılan değerlendirmede, çoğunluğunun %40,7 (n=211) 1-5 yıl mevcut kurumlarında hizmet verdiği tespit edilmiştir. Akademisyenlerin meslekte toplam çalışma sürelerine göre dağılımları incelendiğinde çoğunluğunun %36,5 (n=189) 6 yıl ve daha az bir mesleki deneyim edindikleri görülmektedir. Örneklemde bulunan akademisyenlerden gelen yanıtlara göre en fazla %41,1 (n=213) birinci görev yerinde çalışıldığı sonucuna ulaşılmıştır. Üniversitede yönetici olarak çalışıp çalışmadığı yönünden yapılan incelemede, akademisyenlerin çoğunluğunun %78,4 (n=406) yönetici olmadığı ve %71,8 (n=372)'sının önceden yöneticilik yapmadığı bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 5. Ankette kullanılan ölçeklerin yaş grubu değişkeni bakımından incelenmesi

	Yaş Grubu	n	Ortalama	ss	F	p	Farklılığın Kaynağı
Kayırmacılık	20-30 Yaş	93	2,548	0,96	4,318	0,002	31-40 Yaş ile 61 ve üstü Yaş, 41-50 Yaş ile 61 ve üstü Yaş
	31-40 Yaş	180	2,773	1,047			
	41-50 Yaş	122	2,874	1,101			
	51-60 Yaş	66	2,564	1,016			
	61 ve üstü Yaş	57	2,274	0,84			
	Toplam	518	2,675	1,034			
Örgütsel bağlılık	20-30 Yaş	93	3,001	0,554	1,981	0,096	
	31-40 Yaş	180	3,047	0,493			
	41-50 Yaş	122	3,026	0,596			
	51-60 Yaş	66	2,994	0,51			
	61 ve üstü Yaş	57	3,225	0,496			
	Toplam	518	3,046	0,534			
İş doyumunu	20-30 Yaş	93	3,687	0,667	3,516	0,008	20-30 Yaş ile 61 ve üstü Yaş, 31-40 Yaş ile 61 ve üstü Yaş, 41-50 Yaş ile 61 ve üstü Yaş
	31-40 Yaş	180	3,629	0,646			
	41-50 Yaş	122	3,672	0,693			
	51-60 Yaş	66	3,674	0,463			
	61 ve üstü Yaş	57	3,979	0,465			
	Toplam	518	3,694	0,63			

Katılımcıların kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yaş grubu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular Tablo 1'de yer almaktadır. Bu bulgulara göre, kayırmacılık ile iş doyumunu ölçeklerinde yaş grubu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığa neden olan yaş grupları TUKEY testiyle analiz edilmiştir. Buna göre, çalışmaya katılan 61 ve üstü yaş grubunda bulunan akademisyenlerin iş doyumunu düzeyi en fazla, 41-50 yaş grubunda yer alan akademisyenlerin ise kayırmacılık algısı en fazladır.

Tablo 6. Ankette kullanılan ölçeklerin aylık gelir durumu değişkeni bakımından incelenmesi

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

Katılımcıların kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun aylık gelir durumu değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular Tablo 2’te yer almaktadır. Saptanan bulgulara göre yalnızca iş doyumunu ölçeğinde aylık gelir durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak etkili fark ortaya çıkarılmıştır ($p<0,05$). Tablo 2’ye göre, çalışmaya katılan akademisyenler arasında aylık geliri 20000 TL’den fazla olanların iş doyumunu en yüksektir.

Tablo 7. Ankette kullanılan ölçeklerin üniversite statüsü değişkeni bakımından incelenmesi

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

Katılımcıların kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun üniversite statüsü değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular t testiyle incelenmiştir. Bulgulara göre yalnızca Kayırmacılık Ölçeği’nde üniversite statüsü değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı fark bulunmuştur ($p<0,05$). Farklılığın kaynağı, kayırmacılık algısının kamu üniversitesinde çalışan akademisyenlerde vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenlere göre daha fazla olmasıdır.

Tablo 8. Ankette Kullanılan Ölçeklerin Meslekte Toplam Çalışma Süresi Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

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

Katılımcıların kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun meslekte toplam çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular Tablo 4’te yer almaktadır. Bulgulara göre kayırmacılık ve iş doyumunu ölçeklerinde meslekte toplam çalışma süresi durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığa neden olan gruplar TUKEY testi ile tanımlanarak tabloda belirtilmiştir. Bu sonuçlara göre, çalışmaya katılan akademisyenler arasında meslekte toplam çalışma süresi 7-13 yıl olanların kayırmacılık algılarının en fazla, 26 yıl veya daha fazla olanların ise iş doyumunu en fazladır.

Tablo 9. Ankette Kullanılan Ölçeklerin Bulunduğu Üniversitede Çalışma Süresi Değişkeni Bakımından İncelenmesi

	Bulunduğu Üniversitede Çalışma Süresi	n	Ortalama	ss	F	p	Farklılığın Kaynağı
Örgütsel bağlılık	1 yıldan az	46	2,949	0,39	2,522	0,04	6-10 yıl ile 11-15 yıl
	1-5 yıl	211	3,018	0,577			
	6-10 yıl	102	2,984	0,521			
	11-15 yıl	65	3,175	0,497			
	15 yıldan fazla	94	3,137	0,516			
	Toplam	518	3,046	0,534			
İş doyumunu	1 yıldan az	46	3,668	0,635	4,081	0,003	1-5 yıl ile 11-15 yıl
	1-5 yıl	211	3,601	0,683			
	6-10 yıl	102	3,662	0,628			
	11-15 yıl	65	3,928	0,523			
	15 yıldan fazla	94	3,787	0,523			
	Toplam	518	3,694	0,63			

Katılımcıların kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun mevcut üniversitede çalışma süresi değişkeni açısından farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular Tablo 5'te yer almaktadır. Bu bulgulara göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ölçeklerinde mevcut üniversitede çalışma süresi durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,05$). Farklılığın kaynağı olan gruplar TUKEY testi ile analiz edilmiştir.

Tablo 10. Ankette Kullanılan Ölçeklerin Yöneticilik Yapma Durumu Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Yöneticilik yapma durumu	Sayı	Yüzde
Evet	112	21,6
Hayır	406	78,4
Toplam	518	100

Katılımcıların kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunun yöneticilik yapma değişkeni bakımından farklılık gösterip göstermediğine dair bulgular t testiyle analiz edilmiştir. Bu bulgulara göre kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu ölçeklerinde akademisyenlerin yöneticilik yapma durumu değişkeni açısından istatistiksel olarak anlamlı fark saptanmıştır ($p<0,05$). Buna göre, kayırmacılık algısının yöneticilik yapmamış olan akademisyenlerde yöneticilik yapmış olan akademisyenlere göre daha fazla, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algılarının ise yöneticilik yapmış olan akademisyenlerde, yöneticilik yapmamış olan akademisyenlere göre daha fazladır.

Tablo 11. Kamu Üniversitelerinde Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü İçin YEM Bulguları

		Örgütsel Bağlılık	İş Doyumu
Direkt Etki		0,620 ($p=0,000$) -0,221 ($p=0,000$)	-0,669 ($p=0,000$)
Dolaylı Etki	İş doyumunu Kayırmacılık	0,414	
Toplam Etki	İş doyumunu Kayırmacılık	0,62 -0,635	-0,669

Kamu Üniversitelerinde kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü için YEM bulguları Tablo 7'de yer almaktadır. Tablo 7'ye göre kayırmacılık ile iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve kayırmacılığın iş doyumunu üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. YEM modeline göre kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerinde sadece doğrudan etkisi vardır ve bu etki 0,221 şeklinde hesaplanmıştır. İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisi 0,620, kayırmacılığın değişkeninin iş doyumunu değişkeni üzerinden kaynaklanan dolaylı etkisi 0,414 ve toplam etkisi 0,635 olarak hesaplanmıştır. Ortaya çıkarılan etki katsayıları analiz edildiğinde, kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve iş doyumunu üzerinde etkili ve hatta iş doyumunu üzerindeki etkisinin daha yüksek olduğu görülmektedir.

Tablo 12. Vakıf Üniversitelerinde Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü İçin YEM Bulguları

		Örgütsel Bağlılık	İş Doyumu
Direkt Etki	İş doyumunu Kayırmacılık	0,530 ($p=0,000$) -0,389 ($p=0,000$)	-0,337 ($p=0,000$)
Dolaylı Etki	İş doyumunu Kayırmacılık	-0,179	
Toplam Etki	İş doyumunu Kayırmacılık	0,53 -0,568	-0,337

Kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde iş doyumunun aracılık rolü için YEM bulguları Tablo 12'de yer almaktadır. Tabloya göre kayırmacılık ile iş doyumunun örgütsel bağlılık üzerine etkisi ve kayırmacılığın iş doyumunu üzerine etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. YEM modeline göre kayırmacılığın örgütsel bağlılık üzerinde sadece doğrudan etkisi vardır ve bu etki 0,389 olarak hesaplanmıştır. İş doyumunun örgütsel bağlılık üzerinde doğrudan etkisi 0,530, kayırmacılık değişkeninin iş doyumunu değişkeni üzerinden kaynaklanan dolaylı etkisi 0,179 ve toplam etkisi 0,568 olarak hesaplanmıştır. Elde edilen

etki katsayıları incelendiğinde kayırmacılık hem örgütsel bağlılık hem de iş doyumunu üzerinde etkili olduğu görülmektedir.

Tablo 13. Araştırmada Kullanılan Ölçeklerin Kendi Aralarındaki İlişkileri İçin Korelasyon Katsayıları

		Kayırmacılık	Örgütsel bağlılık	İş doyumunu
Kayırmacılık	Korelasyon katsayısı p	1	-,248	-,471
Örgütsel Bağlılık	Korelasyon katsayısı p	-,248	,000	,471
İş Doyumu	Korelasyon katsayısı p	-,471	,471	1,000

Kayırmacılık, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu arasındaki ilişkiyi gösteren korelasyon katsayıları Tablo 8’de yer almaktadır. Bütün korelasyon katsayılarının istatistiksel açıdan anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Kayırmacılık ölçeği ile iş doyumunu ölçeği ve kayırmacılık ölçeği ile örgütsel bağlılık ölçeği arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Yani kayırmacılık algısı artarsa örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algısı düşmektedir ya da örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyi artarsa kayırmacılık algısı düşmektedir. Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ölçeği arasında ise pozitif yönlü bir ilişki vardır. Yani değişkenlerden birisi artarsa, diğer değişkende de artış beklenir. Korelasyon katsayılarına göre en düşük ilişki kayırmacılık ile örgütsel bağlılık değişkenleri arasında iken, en yüksek ilişki örgütsel bağlılık değişkeni ile iş doyumunu ve kayırmacılık değişkeni ile iş doyumunu değişkeni arasındadır.

Tablo 14. Hipotezlerin Kabul/Red Durumları

H1	Akademisyenlerin kayırmacılık algı düzeyleri ile örgütsel bağlılık algı düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H2	Akademisyenlerin kayırmacılık algıları ile iş doyumunu düzeyleri arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H3	Akademisyenlerin iş doyumunu ile örgütsel bağlılıkları arasında anlamlı bir ilişki vardır.	KABUL
H4	Akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolü vardır.	KABUL
H5	Akademisyenlerin kayırmacılık algı düzeyleri demografik özelliklerine göre farklılık göstermektedir	KISMEN KABUL
H5.1	Kayırmacılık algı düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H5.2	Kayırmacılık algı düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	RED
H5.3	Kayırmacılık algı düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	RED
H5.4	Kayırmacılık düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir.	RED
H5.5	Kayırmacılık düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H5.6	Kayırmacılık düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H6	Akademisyenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H6.1	Örgütsel bağlılık düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.	RED
H6.2	Örgütsel bağlılık düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir.	RED
H6.3	Örgütsel bağlılık düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	RED
H6.4	Örgütsel bağlılık düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir.	RED

H6.5	Örgütsel bağlılık düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H6.6	Örgütsel bağlılık düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir.	RED
H7	Akademisyenlerin iş doyum düzeyi demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H7.1	İş doyumunu düzeyi yaşa göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H7.2	İş doyumunu düzeyi cinsiyete göre farklılık göstermektedir	RED
H7.3	İş doyumunu düzeyi medeni duruma göre farklılık göstermektedir.	RED
H7.4	İş doyumunu düzeyi unvana göre farklılık göstermektedir.	RED
H7.5	İş doyumunu düzeyi yönetsel pozisyonda bulunup bulunmadığına göre farklılık göstermektedir.	KABUL
H7.6	İş doyumunu düzeyi üniversitelerin statüsüne göre farklılık göstermektedir.	RED

5. SONUÇ VE TARTIŞMA

Kayırmacılık ve örgütsel bağlılık kavramları kurumların çekimser davrandıkları, aynı zamanda da ilgi duydukları ve birçok sektörde (eğitim gibi) araştırmak istedikleri olgulardır. Bu ilgi yönünde akademisyenlerin kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolünü saptamak amacıyla gerçekleştirilen çalışmadan sonuçlarına göre, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi, akademik unvan, önceden yöneticilik yapma durumu değişkenlerine göre kayırmacılık algısı, örgütsel bağlılık ve iş doyumunda istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık görülmemiştir.

Çalışmanın sonuçlarına göre, Ankara ilinde bulunan üniversitelerde görev yapan akademisyenlerin kayırmacılık algılaması ortalamasının düşük düzeyde, örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algılaması ortalamasının ise, orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

Araştırmada, gruplar kendi içerisinde değerlendirildiğinde ise şu sonuçlara ulaşılmıştır: Katılımcıların gelir düzeyine göre iş doyumunu düzeyi karşılaştırıldığında, aylık geliri 20000 TL'den fazla olanların diğer gruplara göre iş doyumunun daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Çalışmaya 61 ve üstü yaş grubunda yer alan kişilerin iş doyumunu düzeylerinin diğer gruplara göre yüksek bulunmasına; yeni bir kuruma almışmaya yönelik problemler yaşayacaklarına yönelik algıları sebep olmuş olabilir. 41-50 yaş grubunda yer alan kişilerin ise kayırmacılık algısının diğer gruplara göre en fazla olduğu saptanmıştır.

Çalışmaya katılanlar arasında üniversitede çalışma süresine göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeyi karşılaştırıldığında, üniversitede çalışma süresi 11-15 yıl olanların diğer gruplara göre örgütsel bağlılık ve iş doyumunu düzeylerinin daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Katılımcıların üniversite statüsüne göre kayırmacılık algıları karşılaştırıldığında, kamu üniversitesinde çalışanların özel üniversitelerde çalışanlara göre daha yüksek bulunmuştur.

Katılımcıların yöneticilik yapma durumuna göre kayırmacılık algıları karşılaştırıldığında, kayırmacılık algısının yöneticilik yapmamış olan katılımcılarda yöneticilik yapmış olan katılımcılara göre daha yüksek, Örgütsel bağlılık ve iş doyumunu algılarının ise yöneticilik yapmış olan katılımcılarda, yöneticilik yapmamış olan katılımcılara göre daha yüksek olduğu sonucuna varılmıştır.

Konya'da bir gıda işletmesinde çalışan yöneticilerin, faaliyetlerinde kayırmacılık yapıp yapmadıklarını ve kayırmacılığın örgütsel bağlılıklarını nasıl etkilediğini araştıran Kara (2019), örgütsel bağlılığın kayırmacılığı yordayan önemli bir değişken olduğunu saptamıştır. Araştırmanın evrenini, Konya'da bulunan bir gıda işletmesinde 150 beyaz yakalı personel ile 150 mavi yakalı personel, toplamda 300 personelden oluşmaktadır. Çalışmanın sonuçlarına göre, katılımcıların kayırmacılık algı düzeyleri yüksek, örgütsel bağlılık algı düzeyleri ise düşük olarak tespit edilmiştir. Benzer şekilde Karahan ve Yılmaz (2014) ise, nepotizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını saptamak için yaptıkları çalışmalarında, Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesinde farklı unvanlara sahip toplam 272 sağlık çalışanına anket uygulamışlardır.

Araştırma sonuçlarına göre, nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu tespit edilmiştir. Buna ilaveten nepotizmin çalışanların örgütsel bağlılığını azalttığı, kurumları ve toplumu da negatif yönde etkilediği sonuçları elde edilmiştir.

Araştırmada ise, kayırmacılık algısı ile iş doyumunu ve kayırmacılık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyi arasında negatif yönlü bir ilişki varken, örgütsel bağlılık düzeyi ve iş doyumunu düzeyi arasında pozitif yönlü bir ilişki vardır. Araştırmamızın bulgularına göre, çalışanların iş doyumunu düzeylerinin yaşa ve toplam çalışma süresi ve buldukları kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Benzer şekilde bulgular, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin toplam çalışma süresi ve buldukları kurumda çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Ayrıca alışanların kayırmacılık algılarının yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Zeyrek ve Akın, (2018), Kamu kurumları alışanlarında kayırmacılık algısı, iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri analiz etmek için gerçekleştirdiği çalışmanın sonuçlarına göre, algılanan yolsuzluk düzeyi ile iş doyumunu düzeyi, yolsuzluk algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında ve iş doyumunu ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki vardır. Bulgular, alışanların iş doyumunu düzeylerinin medeni duruma, eğitim durumuna, işyerlerinin bulunduğu bölgelere, kamu kurumlarında ve buldukları kurumda yaşa ve çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Benzer şekilde bulgular, çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin medeni duruma, eğitim durumuna, işyerlerinin bulunduğu bölgelere, yaşa, kamu kurumlarında ve buldukları kurumda çalışma sürelerine göre farklılık gösterdiğini göstermektedir. Ayrıca alışanların yolsuzluk algılarının yaşa göre farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Bu sonuçlar araştırmayı destekler niteliktedir.

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

iş doyumunun örgütsel bağlılığı olumlu etkilediğine dair güçlü kanıtlar bulunmaktadır. Literatüre göre, iş doyumunu ve örgütsel bağlılık, yapılan işle alakalı iki davranıştır ve iş doyumunu örgütsel bağlılığın önemli bir yordayıcısıdır. Örgütsel Bağlılık ve iş Doyumunu ilişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi konulu lbeği ve Yalçın (2016) tarafından gerçekleştirilen çalışmada, örgütsel bağlılık-iş doyumunu, duygusal bağlılık-iş doyumunu ve normatif bağlılık-iş doyumunu arasında yüksek düzeyde, devam bağlılığı ile iş doyumunu arasında ise zayıf düzeyde ilişki olduğu saptanmıştır.

Sivas ili devlet liselerinde çalışan 52 kimya öğretmeniyle gerçekleştirilen Seyhan'ın (2015) alışmasında, kimya öğretmenleriyle alakalı demografik değişkenlerin iş doyumunu, örgütsel bağlılık üzerinde %95 düzeyinde anlamlı bir etkisinin olmadığı; öğretmenlerin sadece iş doyumunu ve iş stresi arasında orta düzeyde, negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu bulunmuştur.

İzmir'in iki büyük devlet niversitesinde, toplam 25 fakültede görev yapan 243 araştırma görevlisinden elde edilen veriler doğrultusunda analizi yapılan bir başka araştırma ise, yapısal ve psikolojik güçlendirmeyi duygusal bağlılık ve iş doyumunu ile ilişkilendirmeyi amaçlamıştır. Araştırmanın bulgularına göre, yapısal güçlendirme psikolojik güçlendirmeyi doğrudan ve pozitif yönden etkiler, psikolojik güçlendirme iş doyumunu ve duygusal bağlılığı doğrudan ve pozitif yönde etkilemektedir (Tolay vd,2012).

Sonuç olarak, yasal prosedürleri ayrıntılı bir şekilde gözden geçirilerek, kayırmacılığın ortadan kaldırılması için yeniden düzenlenmelidir. Bu durum sadece kğit üzerinde kalmayıp bir an önce yürürlüğe konulmalıdır. Her sektörde olduğu gibi eğitim sektöründe de akademisyenlerin motivasyonunu artırmak için çalışanlara yönelik finansal ve finansal olmayan politika ve stratejiler belirlenmelidir. Özellikle karar vericilerin bu konuyu titizlikle ele alması gerekmektedir.

Kayırmacılık algısının azaltılması ve örgütsel bağlılığın arttırılması için insan kaynakları yönetiminin ve yöneticilerin liyakata ve hakkaniyete uygun şekilde davranması gerektiği söylenebilir. Eğitim sektöründe yöneticilerin işletme bilimi konusunda bilgilendirilmesi gerekmektedir. Kişilerin işe alımlarda özgeçmişlerinin dikkate alınarak kararların verilmesi kurumun başarısını arttıracaktır. Kurumlar mensuplarını seçerken bağlantıyı değil de niteliklerini dikkate alınmalıdır. şüphe yaratmayacak biçimde, performans değerlendirme sistemi sağlıklı bir şekilde oluşturulmalıdır.

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

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

Literatürde kayırmacılık algısının örgütsel bağlılığa etkisinde iş doyumunun aracılık rolüne odaklanan sınırlı sayıda çalışma sonucuna ulaşılmıştır. Bu çalışmanın alanda gerçekleştirilecek gelecek araştırmaları teşvik edeceği beklenmektedir.

KAYNAKÇA

- Akkamış, O. (2010). İlköğretim I. ve II. kademe öğretmenlerinin iş tatmini üzerine bir değerlendirme (Yüksek Lisans tezi). Yeditepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Albayrak,V. (2020). Gençlik ve spor il müdürlüklerinde çalışan antrenörlerin iş doyumunu ve örgütsel bağlılıklarının incelenmesi (Doğu Anadolu Bölgesi Örneği). Yayınlanmamış doktora tezi, Fırat Üniversitesi, Van
- Asunakutlu, M., & Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(15), 97. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/194571>
- Avşaroğlu,S., & Deniz,E.,Kahraman,A.(2005). Teknik öğretmenlerde yaşam doyumunu iş doyumunu ve mesleki tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi,14, 1-15. <http://dergisosyalbil.selcuk.edu.tr/susbed/article/view/635/587>
- Aydoğan,İ.(2009). Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, cronyism and patronage. Educational Policy Analysis and Strategic Research, 4(1), 19-35. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/194571>
- Bulgan, G. (2017). Kayırmacılığın çalışan davranışları ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerine etkileri: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerine Yönelik Bir Araştırma. Uluslararası Global Turizm Araştırmaları Dergisi, 5(1),17-41. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ijgtr/issue/62262/926715>
- Bute, M. (2011). Kayırmacılık algısı ile iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti Arasındaki ilişki. Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi, 10(36), 187-203. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/esosder/issue/6150/82597>
- Chandler, J. L. (2012). Black women's perceptions of the relations among nepotism,cronyism,job satisfaction,and job focused self-efficacy. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, The University of San Francisco, Amerika Birleşik Devletleri.
- Çelik, K., & Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre kayırmacılık. Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, 11(6), 23-30. https://mjer.penpublishing.net/files/10/manuscript/manuscript_338/mjer-338-manuscript-010106
- Dilek, S., Özdirek, R., & Keskingöz,H.(2019). Kayırmacılık kavramının İslam ekonomisi bağlamında incelenmesi. İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmalar Dergisi, 8 (4), 3186-3210. <http://www.itobiad.com/tr/pub/issue/49747/618637>
- Erdem, M., & Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması. Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi, 2(2),141-154. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ebader/issue/44693/555256>
- Kara,A.(2019). Çalışanlarda kayırmacılık algısının örgütsel bağlılığa etkisi. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Konya.

- Karahan, A. & Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama. Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi, 14 (27) , 123-148. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28406/302221>
- Kelloway, E. K. (1998), Using LISREL for Structural equation modeling (16). T. Oaks, CA: Sage Publishers.London,
- Khatri, N. Tsang, Eric W. K. (2003). Antecedents and consequences of cronyism in organizations. Journal of Business Ethics, 43(4).
- Kurnaz, A. (2019). Mutfak Departmanında Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Marmaris Örneği. Türk Turizm Araştırmaları Dergisi,2019(3),453-470. <https://www.ceeol.com/search/article-detail?id=788309>
- Kurt, E., & Doğramacı, B. (2014). Terfi, işlem kayırmacılığı ve işe alma boyutlarında kayırmacılık davranışı algısının ölçülmesi: İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir belediye iştirakinde çalışanlar üzerine bir araştırma. Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi, 2(2),82-96. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ejoir/issue/5377/72975>
- Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal örgütler ve sivil toplum örgütleri bağlamında hemşehrilik ve kollamacılık. Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 67 (1), 141-169. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ausbf/issue/3065/42510>
- Meriç, E. (2012). İlköğretimde görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Van.
- Meydan, S., & Büyükbodur, A. Ç. (2015). Yerel yönetimlerde klientalist bakış açısının hak temelli sosyal hizmet yaklaşımı. Academia. 1-11. <https://www.researchgate.net/publication/304494548>
- Orhan, U., & Ergeç, S. (2021). Nepotizmin örgütsel güvene etkisine yönelik bir çalışma: Hastaneler örneği. Asos Journal Dergisi,9(116),16-33. <https://www.researchgate.net/publication/351904229>
- Özel, M. (2021). Toplumsal ve siyasal bir ilişki tipi olarak kayırmacılık ve bazı yeni kavramsallaştırmalar. Sosyoloji Araştırmaları Dergisi, 24(3), 64-97. <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/2044343>
- Özkanan, A., & Erdem, R. (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: kavramsal bir çerçeve. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(4), 7-20. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/215705>
- Özkanan, A., & Erdem, R. (2015). Yönetimde kayırmacı uygulamalar üzerine nitel bir çalışma. MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(4), 7-20. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/makuiibf/issue/25135/265458>
- Öztürk, Z., Dizili,F.T.(2019). Üniversitelerde kayırmacılığın akademisyenlerin iş tatmini üzerine etkisi: bir uygulama. Ankara: İKSAD Yayın Evi.
- Ponzo,M., & Scoppa,V. (2010). A simple model of nepotism. Working Papers n.17, 1-19. http://www.ecostat.unical.it/repec/workingpapers/WP17_2010
- Saracel, N., & Sarıboğa, M. (2020). Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. Social Sciences Research Journal, 9 (4), 1-27. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/ssrj/issue/57659/805036>
- Sevimli, F., & İşcan,Ö.F. (2005). Bireysel ve iş ortamına ait etkenler açısından iş doyumunu. Ege Akademik Bakış Dergisi,5(1), 55-64. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/eab/issue/39836/472327>
- Seyhan, H. (2015). Kimya öğretmenlerinin iş doyumları, öz-yeterlik algıları, örgütsel bağlılıkları ve iş streslerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi. Turkish Journal of Education, 4 (2), 41-60. DOI: 10.19128/turje.181114
- Sezenöz, Z. (2021). Örgütlerde kayırmacılık, sinizm ve psikolojik sözleşme ihlali algısı üzerine bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.

- Şantaşı, F., Şantaş, G., & Özer, Ö., Güleç, M.B. (2018). Sağlık Çalışanlarında Örgütsel Kronizm ve İşgören Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi, 13(3), 37 – 54.
- Tekingündüz, S. & Tengilimoğlu, D. (2013). Hastane Çalışanlarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Belirlenmesi. Sayıştay Dergisi, (91) , 77-103. <https://dergipark.org.tr/en/pub/sayistay/issue/61546/919142>
- Topbaş, A. (2021). Kurumsallaşma sürecinde yaşanan sorunlar bağlamında kayırmacılık sorunu: Denizli ilinde bir araştırma. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Pamukkale Üniversitesi, Denizli.
- Turhan, M. & Erol, Y. C. (2020). Öğretmen görüşlerine göre eğitim örgütlerinde kronizm, sessizlik ve sinizm arasındaki ilişki. Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, 35 (4) , 874-886. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/hunefd/issue/57647/818901>
- Uncu, F., & Türeli, Şalvarcı, N. (2017). Küçük ve orta büyüklükteki hizmet işletmelerinde kayırmacılık algısı. Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 9(22), 525-538. <https://dergipark.org.tr/tr/download/article-file/395242>
- Ülbeği, D.İ., & Yalçın, A. (2016). Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumu İlişkisinin Meta Analiz Yöntemiyle İncelenmesi. Türk Psikoloji Dergisi, 31 (77), 80-98 <https://www.psikolog.org.tr/tr/yayinlar/dergiler/1031828>
- Wasti, S.A., Meyer ve Allen'in üç boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin geçerlilik ve güvenilirlik analizi. VIII. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirisi, Nevşehir 2000.
- Xinzhı, Z. Hua, X & Fei, C. (2010). The normative study of cronyism on chinese family business. international conference on e-business and e-government 2010. International Conference on E-Business and E-Government (ICEE), Guangzhou, China.
- Yıldırım, A., & Tokgöz, A. (2020). Kayırmacılık algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. Alanya Akademik Bakış Dergisi, 4(3), 541-560. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/alanyaakademik/issue/57002/688172>
- Yıldız, G. (2017). Siyaset sosyolojisi boyutuyla Türkiye’de siyasal kayırmacılık. Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi, 62(62), 429-439. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/abuhsbd/issue/32976/366607>
- Zeyrek, M., & Akın, H. Bahadır. (2018). Kamu çalışanları açısından algılanan yolsuzluk ile iş tatmini ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişki. Uluslararası Sosyal ve Ekonomik Bilimler Dergisi, 8(1), 11-21. <https://ijses.org/index.php/ijses/article/view/289/270>