



**NEPOTİZM İLE DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK
İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ
(KAMU ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ)**

Esra ERASLAN

Yüksek Lisans Tezi

İşletme

Ana Bilim Dalı

Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

2024

(Her Hakkı Saklıdır)

T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ
LİSANSÜSTÜ EĞİTİM ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANA BİLİM DALI
İŞLETME TEZLİ YÜKSEK LİSANS PROGRAMI

NEPOTİZM İLE DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK
SERMAYENİN ROLÜ (KAMU ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ)

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Esra ERASLAN

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

BAYBURT -2024

KABUL VE ONAY

Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL danışmanlığında, Esra ERASLAN tarafından hazırlanan “Nepotizm ile Duygusal Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü (Kamu Çalışanları Örneği)” başlıklı bu çalışma, 29.05.2024 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oy birliği / çokluğu ile başarılı bulunarak jürimiz tarafından Yüksek Lisans Tezi olarak kabul edilmiştir.

Başkan : Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Üye : Doç. Dr. İbrahim Durmuş

Üye : Dr. Öğr. Üyesi Nalan SABİR TAŞTAN

Bu tezin kabulü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Yönetim Kurulu’nun/...../20... tarih ve 20...../.....-..... sayılı kararıyla onaylanmıştır.

Doç. Dr. Murat KUL

Enstitü Müdürü

BEYANNAME

Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü tez yazım kılavuzuna göre Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL danışmanlığında hazırlamış olduğum “Nepotizm ile Duygusal Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü (Kamu Çalışanları Örneği)” başlıklı yüksek lisans tezimin bilimsel etik değerlere ve kurallara uygun, özgün bir çalışma olduğunu, aksinin tespit edilmesi halinde her türlü yasal yaptırımını kabul edeceğimi beyan ederim.

29.05.2024

Esra ERASLAN



ÖNSÖZ

Nepotizm ile Duygusal Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü (Kamu Çalışanları Örneği) adlı yüksek lisans tezimde ilk olarak değerli bilgi ve görüşleriyle bana rehberlik eden, desteğini ve yardımlarını esirgemeyen saygı değer danışman hocam Dr. Öğretim Üyesi Fetullah BATTAL'a teşekkür etmeyi borç bilirim. Ayrıca tez savunmasına katılarak değerli görüşleriyle çalışmama katkı sağlayan jüri üyeleri Doç. Dr. İbrahim DURMUŞ ve Dr. Öğr. Üyesi Nalan SABİR TAŞTAN hocalarıma teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışmamda verileri elde edebilmem için Bayburt Milli Eğitim Müdürlüğü'ne ve Bayburt il ve ilçelerinde Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olarak görev yapan yöneticilere ve öğretmenlere destekleri ve katkıları için teşekkür ederim.

Hayatımın her aşamasında olduğu gibi bu tez çalışmamda'da bana gerekli özveriyi gösteren, maddi ve manevi desteğini de hiçbir zaman esirgemeyen değerli eşim Ümit ERASLAN'a teşekkür ederim. Ayrıca hayatım boyunca her zaman yanımda olan, maddi ve manevi desteklerini hiçbir zaman esirgemeyen annem Necla ELBAY ve babam Ali ELBAY'a ayrıca kız kardeşim Melisa ELBAY'a teşekkür eder ve saygılar sunarım.

Esra ERASLAN

ÖZET

YÜKSEK LİSANS TEZİ

NEPOTİZM İLE DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK İLİŞKİSİNDE PSİKOLOJİK SERMAYENİN ROLÜ (KAMU ÇALIŞANLARI ÖRNEĞİ)

Esra ERASLAN

Bayburt Üniversitesi

Lisansüstü Eğitim Enstitüsü

İşletme Ana Bilim Dalı

Tez Danışmanı: Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Bayburt-2024, Sayfa: 127

Bu tez çalışmasının amacı, nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi, nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi, psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiyi ve nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü'nün etkisini belirlemektir. Tez çalışmasının teorisinde, nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye kavramsal olarak tek tek açıklanmıştır. Literatürde nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye ile ilgili daha önceden yapılan ampirik çalışmalar incelenilmiş ve bu doğrultuda araştırma modeli oluşturularak hipotezler geliştirilmiştir. Hipotezleri test edebilmek amacıyla anket tekniği ile Bayburt il/ ilçe milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerden ve öğretmenlerden 455 adet veri toplanmış olup SPSS ve AMOS programları aracılığıyla gerekli analizler yapılmıştır. Yapılan analizlerin sonucunda nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisi pozitif yönlü ve anlamlı, nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamsız, psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki ise negatif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. Ayrıca psikolojik sermayenin, nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde kısmi aracılık etkisinin bulunduğu anlaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, kayırmacılık, tükenmişlik, duygusal tükenmişlik, psikolojik sermaye, pozitif psikolojik sermaye.

ABSTRACT

M. SC. THESIS

THE ROLE OF PSYCHOLOGICAL CAPITAL IN THE RELATIONSHIP BETWEEN NEPOTISM AND EMOTIONAL EXHAUSTION (PUBLIC EMPLOYEES EXAMPLE)

Esra ERASLAN

Bayburt University

Institute of Graduate Studies

Department of Business Administration

Thesis Advisor: Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Bayburt-2024, Pages: 127

The purpose of this thesis study is to determine the relationship between nepotism and emotional exhaustion, the relationship between nepotism and psychological capital, the relationship between psychological capital and emotional exhaustion, and the effect of the mediating role of psychological capital on the relationship between nepotism and emotional exhaustion. In the theory of the thesis, nepotism, emotional burnout and psychological capital are explained conceptually one by one. Previous empirical studies in the literature on nepotism, emotional burnout and psychological capital were examined and hypotheses were developed by creating a research model in this direction. In order to test the hypotheses, 455 data were collected from teachers working in the Bayburt provincial/district national education directorate using the survey technique and the necessary analyzes were made through SPSS and AMOS programs. As a result of the analyses, the relationship between nepotism and emotional exhaustion was found to be positive and significant, the relationship between nepotism and psychological capital was found to be negative and insignificant, and the relationship between psychological capital and emotional exhaustion was found to be negative and significant. In addition, it was understood that psychological capital had a partial mediating effect on the relationship between nepotism and emotional burnout.

Keywords: Nepotism, favoritism, burnout, emotional exhaustion, psychological capital, positive psychological capital.

İÇİNDEKİLER

KABUL VE ONAY	II
BEYANNAME	III
ÖNSÖZ	IV
ÖZET.....	V
ABSTRACT	VI
TABLOLAR.....	X
ŞEKİLLER.....	XI
KISALTMALAR	XII
SİMGELER.....	XII
GİRİŞ	1
Araştırmanın Konusu ve Problemi	2
Araştırmanın Amacı.....	2
Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi.....	2
Araştırmanın Sınırlılıkları	2
Varsayımlar	3
Terim ve Tanımları	3
BİRİNCİ BÖLÜM	4
1. KURAMSAL ÇERÇEVE.....	4
1.1. NEPOTİZMİN TARİHİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ.....	4
1.1.1. Nepotizmin Ortaya Çıkış ve Uygulama Nedenleri.....	5
1.1.2. Nepotizm ile İlişkili Kavramlar.....	6
1.1.2.1. Kronizm (eş-dost kayırmacılığı).....	6
1.1.2.2. Tribalizm (Kabilecilik).....	8
1.1.2.3. Hemşhricilik.....	9
1.1.2.4. Patronaj (yönetmel - siyasal kayırmacılık)	10
1.1.2.5. Klientalizm (seçmen kayırmacılığı).....	11
1.1.2.6. Favoritizm.....	12
1.1.2.7. Hizmet kayırmacılığı.....	12
1.1.2.8. Cinsel kayırmacılık	13
1.1.3. Nepotizmin Nedenleri.....	13
1.1.4. Nepotizmin Sonuçları	15
1.1.4.1. Nepotizmin olumlu sonuçları	15
1.1.4.2. Nepotizmin olumsuz sonuçları	16
1.1.5. Nepotizm İçin Alınabilecek Önlemler	17
1.2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE TARİHİ GELİŞİMİ	18
1.2.1. Tükenmişliğin Boyutları	20
1.2.1.1. Duygusal tükenme	20
1.2.1.2. Duyarsızlaşma.....	21
1.2.1.3. Kişisel başarının azalması	22
1.2.2. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler	22
1.2.2.1. Bireysel faktörler- demografik özellikler	22
1.2.2.2. Örgütsel faktörler	25
1.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri.....	28
1.2.3.1. Fiziksel belirtiler	29

1.2.3.2.	Psikolojik belirtiler.....	30
1.2.3.3.	Davranışsal belirtiler	31
1.2.4.	Tükenmişliğin Sonuçları.....	33
1.2.4.1.	Tükenmişliğin bireysel sonuçları.....	33
1.2.4.2.	Tükenmişliğin çalışma hayatındaki sonuçları	34
1.2.4.3.	Tükenmişliğin aile hayatındaki sonuçları	35
1.2.5.	Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri	35
1.2.5.1.	Bireysel düzeyde mücadele yöntemleri	36
1.2.5.2.	Örgütsel düzeyde mücadele yöntemleri	37
1.3.	PSİKOLOJİK SERMAYE	38
1.3.1.	Pozitif Psikoloji Kavramı.....	38
1.3.2.	Pozitif Psikolojik Sermaye.....	40
1.3.3.	Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri	41
1.3.3.1.	Öz yeterlilik	41
1.3.3.2.	Umut.....	42
1.3.3.3.	İyimserlik.....	43
1.3.3.4.	Dayanıklılık/ direnç.....	44
İKİNCİ BÖLÜM.....		45
2. YÖNTEM.....		45
2.1.	ARAŞTIRMA MODELİ	45
2.1.1.	Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulması.....	47
2.1.1.1.	Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki	47
2.1.1.2.	Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki.....	48
2.1.1.3.	Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki.....	50
2.1.1.4.	Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü ilişkisi	52
2.2.	ANAKÜTLE VE ÖRNEKLEM	52
2.3.	ARAŞTIRMANIN KAPSAMI.....	53
2.4.	VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ/ARAÇLARI	53
2.4.1.	Nepotizm Ölçeği.....	54
2.4.2.	Tükenmişlik Ölçeği	54
2.4.3.	Psikolojik Sermaye Ölçeği.....	54
2.5.	ANALİZ YÖNTEMLERİ	55
2.6.	ANALİZ	57
2.6.1.	Normallik Testi	57
2.6.2.	Demografik Özellikler	59
2.7.	ÖLÇEKLERE İLİŞKİN BULGULAR	60
2.7.1.	Nepotizm Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi.....	60
2.7.1.1.	Nepotizm ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi.....	61
2.7.1.2.	Nepotizm ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler	66
2.7.2.	Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi.....	67
2.7.2.1.	Duygusal tükenmişlik ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi	67
2.7.2.2.	Duygusal tükenmişlik ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler	73
2.7.3.	Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi.....	73
2.7.3.1.	Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi.....	74

2.7.3.2. Psikolojik sermaye ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler	80
ÜÇÜNCÜ BÖLÜM	81
3. BULGULAR	81
3.1. HİPOTEZLERİN TESTİ.....	81
3.2. ÇOKLU DOĞRUSALLIK SORUNUNA İLİŞKİN VERİLER.....	82
3.3. YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ	83
SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER	98
KAYNAKÇA.....	106
EKLER.....	123
Ek 1: Etik Kurul İzni.....	123
Ek 2: Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan Araştırma İzni.....	124
Ek 3: Araştırmada Kullanılan Anket/Ölçekler	125
ÖZ GEÇMİŞ	127



TABLÖLAR

Tablo 1: Doğrulaıcı Faktör Analizi Uyum İndeks Değer Aralıkları	56
Tablo 2: Normallik Testi Sonuç Tablosu	58
Tablo 3: Demografik Bilgiler Tablosu	59
Tablo 4: Nepotizm Ölçeği Güvenirlilik Analizi Tablosu	61
Tablo 5: Nepotizm Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım)	62
Tablo 6: Nepotizm Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri(2. Adım)	63
Tablo 7: Nepotizm Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (3. Adım)	64
Tablo 8: Nepotizm Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (4. Adım)	65
Tablo 9: Nepotizm Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	66
Tablo 10: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi Tablosu	67
Tablo 11: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım)	68
Tablo 12: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Uyumİndeks Değerleri (2. Adım)	69
Tablo 13: Duygusal Tükenmişlik ÖlçeğininUyum İndeks Değerleri (3. Adım)	70
Tablo 14: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Uyumİndeks Değerleri (4. Adım)	71
Tablo 15: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Uyumİndeks Değerleri (5. Adım)	72
Tablo 16: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistikTablosu	73
Tablo 17: Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlilik Analizi Tablosu	74
Tablo 18: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım)	75
Tablo 19: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (2. Adım)	76
Tablo 20: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (3. Adım)	77
Tablo 21: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Uyumİndeks Değerleri (4. Adım)	78
Tablo 22: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Uyumİndeks Değerleri (5. Adım)	79
Tablo 23: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu	80
Tablo 24: Spearman Analizi Tablosu.....	82
Tablo 25: Çoklu Doğrusallık Analiz Tablosu.....	83
Tablo 26: Nepotizm ile Duygusal Tükenmişlik İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu	85
Tablo 27: Nepotizm ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki Etki	86
Tablo 28: Nepotizm ile Psikolojik Sermaye İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu	86
Tablo 29: Nepotizm ile Psikolojik Sermaye Arasındaki Etki	87
Tablo 30: Psikolojik Sermaye ile Duygusal Tükenmişlik İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu	88
Tablo 31: Psikolojik Sermaye ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki Etki	88
Tablo 32: Genel Model Uyum İyiliği Tablosu	89
Tablo 33: Genel Modelin Değişkenleri Arasındaki Etki.....	90
Tablo 34: Örtük Değişkenlerin Birbirleri Üzerindeki Etkileri	90
Tablo 35: Aracı Değişkenin Anlam Düzeyi	96
Tablo 36: Hipotezlerin Test Sonuçları	97

ŞEKİLLER

Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri	41
Şekil 2: Araştırma Modeli.....	46
Şekil 3: Nepotizm Ölçeği DF Analizi (1. Adım)	62
Şekil 4: Nepotizm Ölçeği DF Analizi (2. Adım)	63
Şekil 5: Nepotizm Ölçeği DF Analizi (3. Adım)	64
Şekil 6: Nepotizm Ölçeği DF Analizi (4. Adım)	65
Şekil 7: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği DF Analizi (1. Adım)	68
Şekil 8: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği DF Analizi (2. Adım)	69
Şekil 9: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği DF Analizi (3. Adım)	70
Şekil 10: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği DF Analizi (4. Adım)	71
Şekil 11: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği DF Analizi (5. Adım)	72
Şekil 12: Psikolojik Sermaye Ölçeği DF Analizi (1. Adım).....	75
Şekil 13: Psikolojik Sermaye Ölçeği DF Analizi (2. Adım).....	76
Şekil 14: Psikolojik Sermaye Ölçeği DF Analizi (3. Adım).....	77
Şekil 15: Psikolojik Sermaye Ölçeği DF Analizi (4. Adım).....	78
Şekil 16: Psikolojik Sermaye Ölçeği DF Analizi (5. Adım).....	79
Şekil 17: Nepotizm ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki	85
Şekil 18: Nepotizm ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki.....	86
Şekil 19: Psikolojik Sermaye ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki.....	87
Şekil 20: Genel Model İlişki Analizi.....	89

KISALTMALAR

İKY	: İnsan Kaynakları Yönetimi
ÖR.	: Örnek
YEM	: Yapısal Eşitlik Modeli
DFA	: Doğrulayıcı Faktör Analizi
PSÖ	: Psikolojik Sermaye Ölçeği
DTÖ	: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği
NÖ	: Nepotizm Ölçeği
VB.	:Ve Benzeri
VIF	:Varyans Şişirme Değerleri
TDK	: Türk Dil Kurumu
MBI	: Maslach Tükenmişlik Ölçeği
S.	: Sayfa
H1	: Hipotez 1
SPSS	: Statistical Package For The Social Sciences
AMOS	: Analysis of Moment Structures
NP	: Nepotizm
DT	:Duygusal Tükenmişlik
PS	:Psikolojik Sermaye

SİMGELER

r	: Korelasyon Katsayısı
%	: Yüzde
<	: Küçüktür
>	: Büyüktür
≤	: Küçük Eşittir
F	:Frekans
SS	:Standart Sapma

GİRİŞ

Nepotizm ile Duygusal Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermayenin Rolü (Kamu Çalışanları Örneği) adlı yüksek lisans tez çalışmasında, Bayburt il/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm davranışlarının, duygusal tükenmişlik düzeylerini nasıl etkilediğini, nepotizm davranışının psikolojik sermayeyi nasıl etkilediğini, psikolojik sermayenin, duygusal tükenmişliği nasıl etkilediğini ve nepotizm davranışı ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü olup olmadığı araştırılmıştır.

Yukarıda'da bahsettiğimiz gibi araştırmanın evrenini Bayburt il ve ilçelerinde milli eğitim müdürlüğüne bağlı olarak görev yapan yöneticiler ve öğretmenler oluşturmaktadır. Araştırma evrenini belirleyebilmek için Bayburt ili Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olarak görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin sayıları esas alınmıştır ve bu doğrultuda evrende örneklem sayısı belirlenmiştir. 455 katılımcı tarafından daha önce başka çalışmalarda kullanılmış olan nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye ölçeği soruları yanıtlanmış ve elde edilen veriler ilk olarak normallik bakımından incelenmiş, sonrasında doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve ölçek maddelerinin güvenilirliğinden emin olunmuştur. Daha sonra ise, yapısal eşitlik modellemesi test edilmiştir ve bootstrap yöntemiyle aracılık sonuçları elde edilmiştir.

Tezde kullanılan değişkenlerle alakalı literatür taramasında, nepotizm davranışı ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin pozitif yönlü ve anlamlı olduğu çalışmalara ulaşılmıştır. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasında az sayıda çalışmaya ulaşılmıştır bu ulaşılan sonuçlarda ise negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde negatif yönlü ve anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Fakat nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü üzerinde bir araştırma olmadığı anlaşılmıştır. Bu yüzden nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolü çalışılarak özgün bir çalışma olacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın amacı yukarıda bahsedilen üç değişken arasındaki ilişkiyi incelemek olduğundan, amaca uygun olarak hareket edilmiştir ve elde edilen sonuçlar yukarıda bahsedilen daha önceki literatür taramasındaki sonuçlarla aynı çıktığı anlaşılmıştır. Bunlara ek olarak psikolojik sermayenin, nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde kısmi aracılık rolü olduğu anlaşılmıştır ve bu doğrultuda araştırmanın sorularına yanıt bulunmuştur. Bundan

sonra yapılacak olan çalışmalarda nepotizm ile psikolojik sermaye konusunda yeterince çalışma olmadığından dolayı bu konularda çalışılabilir.

Araştırmanın Konusu ve Problemi

Bu araştırmanın konusu, Bayburt il/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı olarak çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm davranışları, duygusal tükenmişlik düzeyleri ve psikolojik sermaye bağlamında bireysel anlamda çalışanların ölçekler aracılığıyla düşüncelerini belirleyerek, bu değişkenlerle alakalı düşüncelerini tespit edebilmektir. Bayburt il ve ilçelerinde milli eğitim müdürlüğüne bağlı olan okullarda çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin görev yaptıkları okullarda nepotizm yani akraba kayırmacılığı yapıp yapılmadığını ve bu konuda düşüncelerinin neler olduğunu, yöneticilerinve öğretmenlerin okulda çalıştıkları süre zarfında tükenmişlik düzeylerinin ne seviyede olduğunu, yöneticilerinve öğretmenlerin nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin ne derecede aracılık etkisinin olduğunu tespit edebilmek araştırmanın konusunu ve problemlerini oluşturmaktadır.

Araştırmanın Amacı

Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin rolü (kamu çalışanları örneği) adlı tez çalışmasının ilk olarak amacı, nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye kavramlarını ortaya koymaktır. İkinci olarak nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiyi incelemektir. Son olarak ise, psikolojik sermaye kavramını, nepotizm ve duygusal tükenmişlik ilişkisini model yardımıyla ortaya koyarak araştırmanın konusunu oluşturan hipotezlerin yanıtını aramak amaçlanmaktadır.

Araştırmanın Önemi ve Gerekçesi

Bu tezin önemi nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin rolü adlı çalışmada bu üç değişkenin bir arada kullanılmadığı literatürebakıldığında görülmektedir. Bu üçlü ilişkinin Bayburt il ve ilçelerinde yapılmasının da bu yönüyle literatüre özgün katkı sunacağı düşünülmektedir. Bu yönüyle bu çalışmanın ve temel modelin literatüre önemli bir katkı sunacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmanın Sınırlılıkları

Bu çalışma, Bayburt ili ve ilçeleri özelinde nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri belirlemeye yöneliktir. Bu yüzden Bayburt ili ve ilçelerinde milli eğitim müdürlüğüne bağlı okullardaki yöneticiler ve öğretmenler üzerinde

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

Varsayımlar

Yapılan araştırmada, her örneklemin evreni temsil ettiği ve anketleri yanıtlayan yöneticilerin ve öğretmenlerin anketteki sorulara doğru cevaplar verdiği varsayılmıştır.

Terim ve Tanımları

Bu araştırma metninde özellikle anlaşılır olmaya dikkat edilmiştir. Özellikle açıklanma ihtiyacı duyulan herhangi bir terim bulunmamaktadır.

BİRİNCİ BÖLÜM

1. KURAMSAL ÇERÇEVE

1.1. NEPOTİZMİN TARİHİ VE KAVRAMSAL ÇERÇEVESİ

"Nepotizm" terimi "yeğen veya torun" olarak çevrilen Latince "nepos" sözcüğünden türetilmiştir (Ignatowski, Sulkowski & Stopczynski, 2021,s.3). İngilizcede bu terim "nephew" kavramı olarak kullanılmaktadır (Yavuz & Güçer, 2021, s.357). İtalyancada ise "nepotismo" olarak kullanılır (İyışleroğlu, 2006, s.43). Nepotizm tarihte Rönesans dönemindeki bazı Papa'ların, yeğenleri için yeğenlerinin vasıflarını göz ardı ederek onları yüksek makamlarda işe yerleştirme eğilimine dayanır (Asunakutlu & Avcı, 2010, s.96). Günümüzde ise makamını, ailesinin faydasına suiistimal eden kişiler için kullanılmaktadır (Büte, 2011a, s. 179).

Nepotizm, örgütlerde yaygın bir şekilde karşılaşılan ve geçmişten günümüze kadar gelen kayırmacılık biçimidir (Bolat, Bolat, Seymen & Katı, 2017, s.159). Bundan dolayı nepotizm, işletmede ailedeki kişilere arka çıkmak manasında kullanılır (Ignatowski, Sulkowski & Stopczynski, 2021, s. 2). TDK ise nepotizmi aile ve çevresini daha fazla dikkate alma olarak tanımlamaktadır (<http://www.tdk.gov.tr>). Nepotizm, sadece akraba ilişkileri değil de, kişinin yakın arkadaşlık ilişkilerinde de istediği arkadaşını belirli pozisyonlara getirmek ya da terfi etmesini sağlama durumudur. Yani kısaca nepotizmi örgütün içerisindeki kayırmacılık olarak da tanımlayabiliriz (Akkoyun & Ayça, 2022, s. 2616). Nepotizm yani kayırmacılık günümüzde genellikle "referans", "torpil", "iltimas" vb. ifadeler olarak kullanılmaktadır (Ay & Oktay, 2020, s. 137). Keleş Nepotizmi, bireyin hüneri, zanaati, kabiliyeti, enformasyonu, başarısı, eğitim seviyesi ve deneyimine bakılmadan siyasetçi, üst düzey yönetici ve kamu çalışanlarıyla hısımlık bağları temel alınarak kamu görevine tayin edilmesi veya istihdam edilmesi olarak tanımlamaktadır (Keleş, Özkan & Bezirci, 2011, s.10). Nepotizm aslında halk arasında "işe göre adam seçme değil de adamına göre iş seçimi" şeklinde ifade edilmektedir (Karakaş & Çak, 2007, s. 78). Nepotizm, örgütün çıkarlarını tehdit ettiği ve örgütte çalışan kişilerin liyakatsiz kişiler tarafından aksatılarak yürütülmesine neden olduğu için istenmeyen bir olaydır. Kişi, toplumda belli bir statüye geldiğinde çevresindeki kişilerin ve akrabalarının o kişiye karşı çeşitli beklentileri ortaya çıkar. Bu beklentiler ise statü ve iyi bir işle sınırlı kalmaz ve iş hayatının her alanında tavizler içerir (Çalık, 2016, s. 10-11). Nepotizm genellikle az gelişmiş ülkelerde daha yoğun olarak görülmektedir (Akar, 2020, s. 244).

Literatürde Nepotizmin birçok tanımı yer almaktadır. Nepotizm ile ilgili yapılan tanımlardan bazıları şunlardır:

Bierman ve Fisher'a (1984, s. 634) göre; şirket sahipleri ile münasebetlerine bağlı olarak vasıfsız personellerin işletmeye alımı ve yükselmesi nepotizm anlamına gelir. Wong ve Klemmer (1994, s. 10) nepotizmi sadece işletmedeki bir çalışan, memur veya paydaşlarla olan ilişkileri nedeniyle vasıfsız veya yetersiz akrabaların işe alınması ve terfi etmesi olarak tanımlamıştır. Bellow'a göre nepotizm, bir akrabayı işe almak değil de, yetersiz bir akrabayı işe almak olarak tanımlamaktadır (Bellow, 2004, s. 154). Nepotizm; kişinin bilgisi, becerisi, eğitim düzeyi ve deneyimi göz ardı edilerek işinde terfi ettirilmesi, kan bağıyla organizasyondaki diğer çalışanlara göre daha rahat koşullarda istihdam edilmesidir (Özsemerci, 2003, s. 20-21). Nepotizm belirli bir çıkar çatışmasıdır ve günümüzde aynı işletmede akrabaların çalıştırılması olarak tanımlanmaktadır (Arasli, Bavik & Ekiz, 2006, s. 305). Örgütlerde nepotizm, bireyleri yasal kurallara göre değil, aynı zamanda ilişkilere dayalı olarak işe almaktır (Rowshan, Ghasemnezhad & Hemmat, 2015, s.191). Nepotizm liyakat ve yeteneklere bakılmadan işletmeye akraba ve yakın arkadaşların istihdam edilmesidir (Gjinovci, 2016, s. 421). Nepotizm, patronun bazı çalışanlarını atandıkları pozisyon için verilen görevleri yerine getirebilecek nitelikte olup olmadıklarını ve çalıştıkları pozisyon hakkında yeterli bilgiye sahip olup olmadığına bakılmaksızın, bazı çalışanların zorlanması ve kayırılması durumunda ortaya çıkan bir kavramdır (Seçilmiş & Uysal, 2016, s. 65). Nepotizm, bir kişinin bir grup üyesi lehine fırsat yaratabilmesi için kendi gücünü kullandığı bir durumla ilgili çıkar çatışması biçimi olarak tanımlanmaktadır (Caputo, 2018, s. 152). Nepotizm, çoğunlukla aile şirketlerinde görülen, farklı kuşaklardan aile üyelerini işe almayı, evli çalışanlarda ise ofisteki karı-koca ilişkisini ifade etmektedir (Maqboll, Malik, Shahzad, Bakliah & Javed, 2019, s. 2). Bu tanımlardan yola çıkarak nepotizmi bilgi, beceri ve yeteneğe bakılmaksızın aile, akraba ve yakın arkadaşlık ilişkisine dayanarak birinin işini görme, terfi etme veya işe alma şeklinde tanımlanabilir.

1.1.1. Nepotizmin Ortaya Çıkış ve Uygulama Nedenleri

Nepotizm çoğunlukla, gelişmemiş ya da hala gelişmesi devam eden devletlerde yaygın olarak görülmektedir. Gelişmiş devletlerdeki işyerlerinin geleneksel yapıları, nepotizmin oluşmasına engel olmaktadır (Düz, 2012, s. 5).

İşletmelerde bulunan personel yönetimi biriminde çalışan personelin görevlerinden biri işe alım sürecinin yönetimidir. İşe başvuran kişinin özgeçmişi aranan niteliklere göre değerlendirilme yapılmaktadır (İyiışleroğlu, 2006, s. 48). İşe başvuran kişinin özgeçmişindeki

referanslarında işletmede çalışmakta olan üst düzey yöneticinin bilgisi bulunduğu ve bu durum teyit edildiğinde insan kaynakları yönetimi personelinin nesnelliği yok olmakta ve sorgulanabilir hale gelmektedir (Yılmaz, 2019, s. 7-8).

Nepotizm, küçük ve yeni kurulan işletmelerde daha fazla görülmektedir (Fritz, 2003, s. 59). Nepotizm nedeniyle yönetimde ailedeki kişiler söz sahibi olma ayrıcalığını muhafaza etmiş olmaktadır. Bundan dolayı şirketlerde tanıdığımız kişilerle, yakın arkadaşlarımızla ve hısımlarla birlikte çalışmamızı yürütmek, idari bakımından daha güvenli, huzurlu ve sükûnetli olmayı sağlar. Bu güvenli ortamda ise, yönetimin ilerleyen nesillerde de sürdürülmesi sağlanmaktadır (Karacaoğlu & Yörük, 2012, s. 48).

Aile şirketleri kurulurken finansal araçları tercih etmezler genelde gereken sermayenin büyük bir kısmını eş, akraba ve dostlardan karşılarlar. Bundan dolayı aile işletmelerinde eş, arkadaş ve hısım kayırmacılığı gayet normal olarak karşılanır (İlhan & Erdem, 2010, s. 160). Aileden olmayan kişilere hissedilen güvensizlik ise nepotizmin diğer nedenlerinden biridir (Çalık, 2016, s.17). Yani çalışanlara olan güven onların uzmanlık, deneyim ve tecrübelerinden daha önemlidir. Ayrıca işletmelerde üst kademe pozisyonlarda akraba ve aile üyelerinin istihdamında önemli nedenlerden biride vekâlet maliyetleridir (Savur, 2018, s. 35).

Kuralsızlık ise nepotizmin nedenlerinden bir diğeridir. Kaidelerin hükmettiği bir oyunda kişiler diğerlerinin taktiklerini sezebilme kuvvetine aittir. Diğerlerinin taktiklerinin meçhul olduğu bir yerde, müdür akraba işletmelerini müşterek olarak algılar ve bu kaynaktan en fazla fayda elde edebilmeyi hedefler. Aile üyeleri hissedar değildir ortak mülkiyete dayanır. Bundan dolayı aile stratejilerinden emin olduğu hısımlardan kişileri alır ve hısımlık bağlarını büyütür. Zira örgütün geliri akrabaların geliri olarak görülür ve yalnızca akraba içerisinde bölüşülür (Özler & Gümüştekin, 2007, s. 448).

1.1.2. Nepotizm İle İlişkili Kavramlar

1.1.2.1. Kronizm (eş-dost kayırmacılığı)

Kronizm kelimesinin kökeni, "uzun zamandır süren" anlamına gelmektedir. Yunanca khrónios sözcüğüne dayanmaktadır (Khatrı & Tsang, 2003, s. 290). Kronizm 1660 yıllarında Cambridge Üniversitesi'ndeki öğrencilerin birbirleri arasında kullanılan "uzun süredir devam eden dostluk" anlamındaki "crony" sözcüğünden gelir. 1840 yıllarında kronizm sözcüğüne atfedilen mana ise dost edinme yeteneği veya isteğidir. Truman yönetimi 1952 yılında, arkadaşlarının vasıflarına bakmadan hükümet görevlerinin başına getirmesi kabahatiyle bu

ifade siyasi bir tabirle kullanıma geçmiştir (Aktan & Acar, 2021, s.140). New York Times'daki gazete muhabirinin bu hadisenin yaşanması ile birlikte kronizm sözcüğünün anlamı değişikliğe uğramış ve böylelikle bu sözcüğün yansızlığı ve masumluluğu ortadan kaldırılmıştır. Kronizm sözcüğündeki bu anlam değişikliğiyle birlikte ahbaplık artık sıklıkla, siyasi yozlaşmanın ya da bu konuda ayrıcalıklı muamelenin izini taşıyan, aşağılayıcı bir dostluk duygusu içermektedir (Khatri & Tsang, 2003, s. 290).

Sosyal bir veri olan kronizm, dikey ve yatay kronizm olarak 2'ye ayrılmaktadır. Yatay kronizm, çalışma arkadaşları, dostlar ve meslektaşlarda meydana gelirken dikey kronizm ise örgütteki üst kademeye gösterilen bağlılığı ve ast kademeyi korumayı kapsayan ast-üst ilintisine dayanmaktadır (Yazıcı & Can, 2020, s. 228). Kronizm genelde dikey olarak işlenmektedir. Üst kademedeki yönetici, çalışanların niteliklerine göre değil de aralarındaki ilişkiye göre çalışan personelin maaşının artışı, mükâfatını, işinde yükselmesi ve tayinini, ücretindeki artışı dikey kayırmacılığı belirtmektedir. Bu tür uygulamalarda liyakat geri planda kalmaktadır (Khatri & Tsang, 2003, s. 290).

Kronizmin çeşitli tanımları vardır. Bunlar;

Kronizm, siyasetçilerin tercihleri doğrultusunda ve uzun süredir devam eden arkadaşlarına imtiyaz tanınması ve o kişinin vasfına bakılmadan öncelikli olarak işe başlatılmasıdır (Araslı & Tümer, 2008, s. 1239).

Kronizm, devlet sektöründe çalıştırılacak kişilerin işi için yeterli bilgiye sahip olup olmadığına ve eşitlik prensiplerine bakılmaksızın eş dost ilişkisinin ele alınması üzerine yapılan kayırmacıdır. Kronizm nepotizmden farksızdır. Kronizm'de kayırılan şahıs hısım değil'de dost, ahbap ve eş'tir (Aktan, 2002, s. 82).

Özsemerci (2003, s. 20-21) kronizmi yolsuzluk türlerinden maddi olmayan yolsuzluk türü olarak ele almaktadır.

Kronizm; istihdam, kariyer ve çalışan kişilerin kararlarında arkadaşlara, meslektaşlara ve tanıdıklarına mahsus ayrıcalık tanınması anlamına gelmektedir. Kronizm, A tarafının ve C tarafının kaynağa eşit ya da üstünlüğü pahasına, ortak üyelik ve sadakate dayalı olarak B tarafına gösterdiği iyilik karşılıklı takas işlemi olarak tanımlanmaktadır (Yang & Bei, 2009, s. 1).

Kronizm, bir kişinin dostluğuna dayanarak o kişiyi kamu görevine atamasıdır (Özler & Büyükarıslan, 2011, s. 279).

Kronizm, devlet dairelerinin işe alımlarında, yeterlilik ve eşitlik yerine eş, dost ilişkisini ön plana alan bir kayırmacılıktır (Erdem & Meriç, 2012, s. 142).

Kronizm, gruptaki bir kişinin diğerlerine göre birini tercih etmesidir. Grup içi bireylerden kastedilen kişiler ise bir aileden, kuruluştan, siyasi partiden, etnik kökenden kişilerdir (Turan, 2015, s. 15).

Kronizm nepotizmden daha kapsamlı olarak kullanılmakta ve dostlarında bu kapsamda ele alınmasını sağlar. Çalışanın istihdam edilmesinde ben, sen ve bizim oğlan düşüncesiyle yakın çevreyi işe almaktır. Nepotizm'den ayrı olarak ben ve sen kavramları hısımlık bağlarının bulunmadığı ilişkilerden bahsetmesidir (Karakaş & Çiçek, 2019, s. 52).

Kronizm, devlet çalışanlarının ya da diğer kurumda çalışanların işe alımında liyakat ve eşitlik yerine eş-dost ilişkisinin ele alınması, çevresindeki bireylere imtiyaz tanınması ve işlerin rahatlaması nedeniyle yapılan kayırmacılığa denir (Yılmaz, 2007, s.67). Kronizm, ahabplık ilişkilerinin yanında sivil toplum kuruluşuna kayıtlı olma, aynı mektepten mezun olma, aynı mahallede büyüme vb. yakınlık ilişkisindeki kayırma davranışlarıdır (Gürer & Deniz, 2017, s. 477).

Kronizmin sebepleri; aynı şehirde doğmak, aynı ülkede büyüme vb. kültürel toplumda meydana gelmektedir (Aktan, 2018, s. 82). Kronizm, çalışanlar için yüksek maaş, terfi vb. sonuçlar ortaya çıktığında işletme için başarıyı riske atan ve zarar verebilen etkiye sahiptir. Bu yüzden kronizmde eş, dost ve ahabplara imtiyaz sağlanarak eşitlik prensibine aykırılık sağlamaktadır. Bu olay yurttaşların işletmelere karşı tutumlarını negatif yönde etkileşime geçirmektedir (Meriç & Erdem, 2013, s. 470).

Kronizmin ortaya çıkması için bir iyiliğin dört şartı sağlanması gereklidir. Bunlar;

1. İyiliğin hemen geri dönüşü ya da onu iade etmek amacıyla açık bir uzlaşma olmamalıdır;
2. Kıymetli herhangi bir şey verilmeli,
3. Taraflar sosyal bir iletişim ağında üyeliği paylaşmalı,
4. Masrafları üçüncü şahıslara ait olmalıdır (Yang & Bei, 2009, s. 1).

1.1.2.2. Tribalizm (Kabilecilik)

Nepotizmin bir türü olarak aynı kabile veya aşiretten insanların kayırılmasına tribalizm denir (Baş, 2019, s. 11). Kabilecilik, devlet kurumlarındaki veya firmaların sosyal çevresindeki bağlarını, aynı mektepte okumak, aynı köy, mahalle içerisinde olmak, aynı

politik bir partiyi tutmuş olmak vb. özgül ölçünün yakın plana alınması evrensel ölçülerinde arka plana atılmasıdır. Yani kabilecilikle kayırmacılık arasında yakın bir bağ vardır. Aynı boydan oluşan işletme içerisindeki bağlantılarında ve işletmenin etrafındakilerle ilişkisinde kişiye kayırılma ve imtiyazlı olmak fırsatı ortaya çıkarmaktadır (Özkanan & Erdem, 2014, s. 184). Gelenekçi toplumlarda özellikle aşiretçilik, kabilecilik, ağalık vb. toplumsal gruplar, kişiler için kolektif bir aidiyet bağlamı sağlar ve doğal olarak bizden olana yakın durmayı, ona kol kanat germeyi kaçınılmaz kılar (Çetin, 2018, s. 222). Otorite sahibi şahısların aynı aşiretten veya kabileden olan kişilere arka çıkmaları, onaylamaları ve terfilerinde kolaylık sağlamaları gibi ahlaki olmayan uygulamalar kullanılır. Doğu medeniyetinde ve kabilecilik ilişkilerinin kuvvetli olduğu topluluklarda çok fazla görülür (Polat, 2019, s. 15).

1.1.2.3. Hemşehricilik

“Aynı memleketten olma ve aynı topraklarda büyüme” ilişkisine hemşehricilik denir. Hemşehricilik Türkiye’de yaygın olarak görülür. Hemşehricilik devlet dairelerinde ve özel kurumlarda görülen kayırmacılık türüdür (Gürer, 2017, s. 43). Kronizmin bir alt türü olarak ele alınır (Ekinci, 2016, s.52).

TDK’ ye göre aynı şehirden, ülkeden biri manasına gelmektedir (<http://www.tdk.gov.tr>). Karpat’a göre hemşehricilik; aynı ilden, kasabadan, mahalleden, aynı bölgeden olan kişiler arasında ortaya çıkan dayanışma örüntüsüdür (Karpat, 2003). Türkiye’de tarımda makineleşmeyle birlikte köylerde yaşayan kişilerin işsiz kalmaları ile hızlanmaya başlayan göçler hemşehriciliğide beraberinde meydana getirmiştir (Gürer, 2017, s. 44). Özellikle 1950’li yıllardan itibaren köyden şehre göç edenlerin şehir hayatında yaşadıkları problemleri ve aynı köyden taşınan kişilerin birbirlerine daha fazla bağlanmaları sonucunda meydana gelmiş, köyden şehre taşınan kişiler hemşehrilerinin yardımı ile şehre alışmaya çalışmışlardır ve bu destekler sonucunda resmileşmiş hemşehri dernekleri kurulmuş ve hemşehricilik kültürü ortaya çıkmıştır (Kaymal, 2017, s. 1506).

Memleketinden uzak yerlerde yaşayan kişilerin memleketlilerini gördüklerinde mutlu olup, ailesinden sonra en rahat ilişki kurabilecekleri kişiler memleketindeki kişilerdir ve köyden şehre yerleşmiş ve bu tanımadığı şehirde o kişilere yardımcı olabilecek hemşehrileri olabilecektir (Özkiraz & Acungil, 2012, s. 253). Kişiler bilmedikleri ve farklı ortamlara gittiklerinde kendilerini güvende ve yalnız hissetmemeleri için tanıdık bir sima veya memleketten kişiler görmek isterler. Hemşehri gruplarının arasındaki birlik ve beraberlik; düğünlerde ve cenazelerde birbirlerine yardım, yalnız olmadıklarını hissettirme duygusu, parasal ilişkilerde yardımlaşma, iş ortaklığı kurma vb. işlere de dayanmaktadır. Aslında

buradaki temel unsur kısmen “yabancıyı içeriye almama” ilkesine de dayanmaktadır (Özkanan & Erdem, 2014, s. 191). Hemşehricilik aslında çözüm üretici bir sahiplenme biçimidir. Böylelikle hemşehricilik birbirini kollamacılık olarak da algılanabilir (Köse, 2008, s. 230). Hemşehrilerin iş hayatında birbirlerine benzer olarak yaşamlarını sürdürdüklerini ve yardımlaştıkları yönünde bulgular mevcuttur (Asunakutlu & Safran, 2005, s. 162).

Ülkemizde hala yaygın olarak görülen hemşehrici kayırmacılığında, belirsizliği azaltmaya yarayan “nerelisin” sorusu, karşılıklı işbirliği ve güven duygusunun gelişmesi açısından önem arz etmektedir (Sargut, 2003, s. 89). Hemşehricilik bir takım olumsuzlukları da beraberinde getirir. Bunlar; işletmelerde hakimiyet kurma, kendinden olanlara ayrıcalık tanıma ve kutuplaşma gibi olumsuz sonuçları meydana getirmektedir (Özkanan & Erdem, 2014, s. 192).

Hemşehricilik, geçmişten bugüne Türk filimlerinde komedi unsuruyla harmanlanarak yaygın bir biçimde işlenmiştir. Güvene dayanarak hemşehriciliğe bir hiciv olarak 1980 yapımlı Banker Bilo filminde yöreden pek çok şahsı Almanya’ya götürme sözüyle kandırır ve paralarını alır. Filmdeki, yaptım ama bir sor bakalım niye yaptım?” repliği ile dillere pelesenk olmuştur. Tüm yaptıklarına rağmen Maho’ya hala güvenilip inanılması, hemşehricilikte güven duygusunun istismarına güzel bir örnektir (Çetin, 2018, s. 224).

1.1.2.4. Patronaj (yönetmel - siyasal kayırmacılık)

Patronaj, siyasal bir süreçte siyasal partilerin iktidara geldiklerinde devlet kuruluşlarında çalışan üst düzey yöneticileri görevden alıp bunların yerine siyasilerden biri, akraba, yakın arkadaş gibi yeni kişileri atamalarına denir (Özsemerci, 2003, s. 22). Patronaj genellikle devlet kurumlarında işgören, yönetici düzeyindeki siyasetçilerin seçiminin ardından, seçimlerde galip gelen partiler tarafından görevlerinden alınıp onların yerine siyasal yanlı, nepotizm ve kronizm vb. öğeler esas alınarak yapılan tayinlerin çoğalmasdır. Patronaj genelde kamuda görülmesine rağmen özel sektörde de geçerli ve yaygın bir kullanımdır (Yıldırım, 2013, s. 359).

Bir kurumun ya da kişinin diğerlerine verdiği imtiyaz, destek, özendirmek ve finansal yardıma patronaj denir (Çetin, 2018, s. 224). Patronaj kelimesi Latince patronus (patron) sözcüğünden ortaya çıkmaktadır. Üstelik bu kavram, hükümetin başındaki partinin illegal olarak verilen armağanlar, adaletli olmayan bir şekilde verilen makamlar ya da kamu ihaleleri ile bazı takımlar ve ebeveynleri seçimlerde gösterilen dayanaktan ötürü mükâfatlandırmakla ilgili bozulmayı anlatmaktadır (en.wikipedia.org/wiki/Patronage).

Bizim içimizden olan kişiler ve bizim içimizden olmayan kişiler şeklinde ayrılan bu çevrede, bizim içimizdeki kişilerin bizden olmayanlara karşı güçlenmesi, makam elde etme ve bu kazanılan makamı müdafaa etme yaklaşımı patronajı besleyen davranışların başında gelmektedir. Yeşiltaş, Arslan & Temizkan (2012, s. 98) bu söylenen şeyleri destekler biçimde kazanç odaklı, özel kurumlarda çalışanlara özgü siyasal ayrıcalık yapanların, işle alakalı olmayan bir şekilde, yalnız önyargıya bağlı olarak ortaya çıkabileceğinden bahsetmektedir. The Management Centre (2008) aracılığıyla yapılan araştırmada, kimi kişiler ve patronların peşin hükümde olmalarından dolayı işletmelerde ayrıcalık yapan, siyasal görüşlerinden dolayı onlara ceza veren hatta işinde yükselemeyen ve iş yerinden çıkarılan kişilerin oldukça fazla olduğunu belirtmektedir.

1.1.2.5. Klientalizm (seçmen kayırmacılığı)

Kavramın kökü eski Roma dönemindeki bir kişinin koruması altına girerek o kişiye hizmet etmek sorumluluğuyla bağlanmış bir şahıs için “client” yani “yanaşma veya sığıntı” kavramlarından meydana gelse de klientalizm; siyasi hükümetin, topluluklara sahip kaynakların dağılım ölçütlerine uygun bir şekilde ortaya koyulan mal ya da hizmet karşılığında siyasi olarak yardım isteğinde bulunması anlamına gelmektedir (Yuvalı, 2018, s. 399). Klientalizmdeki bu bağlantı, özünde eşitsizlikler içerse de kazançları da birlikte ortaya çıkarmaktadır (Çuhadar, 2017, s. 685). Klientalizmin Türkçesi ise müşteri anlamına gelmektedir (Meydan, Büyükbodur & Bulut, 2015, s. 3). Bu kavram aslında müştericilik, himayecilik ya da patronaj sistemi olarak da kullanılmaktadır (Yuvalı, 2018, s. 399). Klientalizm (yanaşmacı), bir kişi kendisine patron (hami) bularak patronun sosyal, ekonomik konumundan ve gücünden faydalanarak ek bir güçle emellerine ulaşabilme girişimidir. Yanaşmacı, hamiliğini yapan kişiyle ilişkisi eşit olmadığından dolayı daima o kişiye karşı borçlu kalır ve bu borcunu ödeyebilmek için hamisine karşı hizmet yükümlülüğü hisseder bu yüzden hamisine karşı daha sadakatli olur ve minnet duyar (Çınar, 2009, s. 1).

Kaufman’a (1974) göre hami-müşteri ilişkisi şu özelliklerle ayırt edilebilen ikili bir alışveriş şekli olarak tanımlanmaktadır (Kaufman, 1974, s. 285):

- Eşitsiz güç ve mevki ye bağlı katımcılar arası bağ,
- Karşılıklılık prensibine dayalıdır; yani, devam ettirilmesi bir katılımcının öbürüne mal ve hizmet takdim ederek ulaşmayı umduğu kazanca bağlı olan ve beklenen ödüller ortaya çıkmadığında biten ve kendini düzenleyen bir kişilerarası mübadele şeklidir,

- İlişki özeldir, kamu hukuku ya da topluluk kurallarına yalnızca zayıf bir şekilde bağlıdır (Kaufman, 1974, s. 285).

Scott'a (1972) göre patron-müvekkil ilişkisi roller arasındaki değiş tokuş ilişkisini ve daha yüksek sosyal-ekonomik statüye sahip olan patronun kendi etkisini ve kaynaklarını kullandığı ve bu kişiler arasında özel bir ikili ilişki durumu olarak tanımlamıştır. Düşük statüdeki şahıs'a koruma veya fayda sağlama durumudur (Scott, 1972, s. 92).

1.1.2.6. Favoritizm

Favoritizm kelimesinin birbirinden farklı iki anlamı vardır. Favoritizm; Bir kişi veya grubu diğerlerine göre kayırmaya yönelik genel bir eğilimdir. Favoritizmin ikinci anlamı ise; akraba, arkadaş, komşu ve diğer tanıdıklar gibi kişisel ilişkilerin bulunduğu kişilere özel olarak tanınan ayrıcalıklardır (Loewe, Blume, Schönleber, Seibert, Speer & Voss, 2007, s. 19-20).

Hatipoğlu'na (2019) göre Favoritizm ya da Türkçedeki karşılığı ile kişisel kayırmacılık, bireyin işini iyi yaptığı için değil de, kişisel tercihleri, tercih edilen gruplara üye olunması gibi taraflı ve dışsal etkenlere göre bir bireyin kayrılmasına denir (Hatipoğlu, 2019, s. 275). Favoritizm Araslı ve Tümer'e (2008) göre, istihdam, kariyer ve personel kararları alanlarında, meslektaşlara, yakın arkadaşlara, dostlara ve tanıdıklara özel olarak ayrıcalık sağlanması anlamındadır (Araslı & Tümer, 2008, s. 1239). Favoritizm Barut (2015, s. 385)'a göre, devlet ve ya hükümet gibi geniş bir çerçeve dışında küçük bir büro ortamında dahi gerçekleşebilecek bir kuruluştur.

Favoritizm, demokrasinin tam olmadığı yerde gelişmekte olan veya az gelişmiş olan pek çok ülkede gerçeklik olarak karşımıza çıkmaktadır (Kim, 2004, s. 102). Favoritizmin nepotizmden farkı, akraba değil de eş, dost veya hemşerilerin kayrılmasıdır (Çakır, 2014, s. 20). Kwon'a göre favoritizm, işletme içerisindeki çatışma ve stresin en önemli kaynaklarından biridir. Hem de işletme içindeki siyaset ve güç mücadelelerinin de bir nedeni ve sonucudur. Yani favoritizm (adam kayırma) verimsiz kararlara, motivasyon ve üretkenlik kaybına neden olur. Bu yüzden favoritizmi (adam kayırma) bazı kişiler işletmede kanser olarak görür (Kwon, 2006, s. 1).

1.1.2.7. Hizmet kayırmacılığı

Hizmet kayırmacılığı, siyasi bir süreçte meydana gelen siyasi yozlaşma türlerinden biridir. Hükümetin önümüzdeki seçimlerde tekrardan iktidar olarak kalabilmesi için bütçe ödeneğini, oylarını en yüksek seviyeye gelecek biçimde seçim mntıklarına ayırması ve

böylece bütçe kaynaklarını yağmalamasıdır (Çetin, 2018, s. 224) Siyasi partiler arasındaki yarışa kazanan parti, en çok hangi yerleşim bölgesinden oy aldıysa o bölgelere daha fazla ödenek ayırmaktadır. Kısaca, hizmet kayırmacılığı yozlaşmasıyla devlet kaynaklarının dağıtımında ihtiyaçlar dikkate alınmaksızın sadece siyasi iktidarın kendi seçim bölgeleri dikkate alınarak hizmetler yapılmaktadır (Aktan, 2018, s.83).

Başta geçen siyasi iktidarın bir sonraki seçiminde de başarıya ulaşabilmesi için devletin sunduğu imkânları adaletli bir şekilde dağılım yapılmaksızın kendi seçim bölgelerine ayırmasıdır (Cesur & Erol, 2020, s. 3471). Bu uygulamalar yasal olarak suç olmasa da, adalet ve eşitlik ilkelerine aykırıdır. Kişilerin devlete, yöneticiye ve demokrasiye güveni sarsan bir tür yozlaşma olarak kabul edilmektedir (Turgut, 2007).

1.1.2.8. Cinsel kayırmacılık

Erkek veya kadın ayırt etmeksizin bazı nedenlerden ötürü birinin ötekine göre daha üstün tutulmasıdır (Alptekin, 2014, s. 204). Cinsel kayırmacılık 2 farklı şekilde karşımıza çıkmaktadır. İlki erkek ya da kadın iş görene duygusal hisler beslenilmesi, diğeri ise çalışan kişiye cinsiyeti sebebiyle düşmanlık gösterip diğeri cinsi daha üstün tutmasıdır (Uncu &Türeli, 2017, s. 528).

Cinsel Kayırmacılık, müdürlerin kendi içlerinde gönül bağı kurdukları, cinsel birliktelik yaşadıkları ya da romantik bir ilişki yaşadıkları kişileri diğeri çalışanlardan ayrı tutmasına ve o kişilere pozitif farklılık sağlamasıdır (Meriç & Erdem, 2013, s. 473). Özellikle işletmelerde cinsel kayırmacılık işe alım aşamasında, işinde yükselmesinde ve görev dağılımında ön plana çıkmaktadır. Cinsel kayırmacılık ilişkisi genelde çalışan ile üst düzey yöneticisi arasında rızaya dayalı cinsel romantiklik durumudur (Tol, 1991). Cinsel kayırmacılık işyerinde çalışan kadınları etkilemekte ve kadınların işlerinde saygı görmelerine engel olmaktadır (Bernick, 2014, s. 142).

1.1.3. Nepotizmin Nedenleri

Nepotizm genellikle kurumsallaşmamış işletmelerde ortaya çıkar. Şirkete personel alımı ve bu personelin zamanla çalışanların derece bakımından yükselmesi gibi personel açısından önemli olan düzenlemelerin yapılmaması ya da adil bir düzenin olmaması aile şirketlerinde nepotizmin nedenlerinden biridir (İyışeroğlu, 2006, s. 48). Aile işletmeleri bu yönüyle, personel alımı seçiminde veya alınan personelin zamanla terfi ettirilmesinde, çalışanın aileye olan bağlılığı ya da yakınlığının ön planda tutuluyor olmasıdır.

Ailenin çevresinde işi olmayan biri varsa onun işe alınmaması çevredeki kişiler tarafından, işletme yöneticisinin eleştirilmesine ve ayıplanmasına sebep olmaktadır. Dolayısıyla bu olayda nepotizmin orta çıkmasına neden olmaktadır (Yalçın, 2019, s. 52).

Nepotizm, kuruluş amaçlarına uygulugu bakımından genellikle aile fertlerinin istihdam edilmesinden dolayı aile işletmelerinde sık karşılaşılr. Aile işletmelerinde çalışanların tamamı aileden olmasa bile çalışanların büyük bir kısmı ya da önemli pozisyonda çalışanlar genelde aileden kişilerdir (Çalık, 2016, s. 17).

İşe alınacak bir kişinin hiç tanınmayan biri olmasındansa akraba ya da yakın arkadaşlarından birisi olması daha mantıklı ve daha verimli sonuçlar ortaya çıkaracağı düşüncesi ile nepotizmin akla uygunlaştırılmasıdır. Genelde özel işletmeler tanımadıkları birini işe almak istemez ve bunun yerine eş-dost çevresinden referanslı kişileri almayı tercih ederler (İbiş, 2020, s. 14).

Aile bağları güçlü olan aile işletmelerinde bireysel olarak alınan kararlar bireyden çok aile üyelerini etkilemektedir. Bu yüzden bireyde ağır yükler oluşmaktadır (Dökümbilek, 2010, s. 56). Girişimci bir kişi risk alırken, sadece kendisi mesuliyet almaktansa aile üyelerini de kararlara dâhil ederek ve işletmede onlara da sorumluluk vererek yükünü azaltabileceğini düşünmektedir. Dolayısıyla ailevi değerleri önemsemekten ve ortaya çıkabilecek olan başarısızlıklardan dolayı tek başına sorumluluk almaktan kaçmaktadır (Özler & Gümüştakin, 2007, s. 444).

Nepotizmin bir diğer sebebi ise; iş hayatına değişik sebeplerden ötürü atılamayan kişilerin çalışma hayatına kazandırılmaya çalışılmasıdır (İyiışleroğlu, 2006, s. 49). Bu nedenden dolayı bakıldığında aslında nepotizmin faydalı olduğu da ortaya çıkmaktadır. Fakat bu şekilde işletmede çalışan kişilerin başarılı, işine uyumlu olması, işine ve işyerine entegre olabilmesi ve istenilen verimliliğe ulaşabilmesi beklenmektedir (Yalçın, 2019, s. 52).

Nepotizmin bir diğer nedeni ise; aile içerisinde olmayan çalışanlara karşı duyulan güvensizliktir. Aile işletmelerinde, aileden olmayan kişilere duyulan güvensizlikte nepotizmin en önemli nedenlerinden biridir (Çalık, 2016, s. 17). İşletmenin hâkimiyetini kaybetme kaygısı, mesleki sırlarının rakip işletmeler tarafından öğrenilmesi ya da aile içerisindeki meselelerin dışarıdaki kişilere taşınması ihtimali gibi nedenlerle aileden olmayan kişilere duyulan güvensizlik nepotizmi ortaya çıkarmaktadır. Tabi genelleme yaparak aileden olmayan çalışanların da rakip işletmelere ticari sırları anlatacağını ve aile içi meseleleri dışarıya taşınacağını düşünmek de doğru bir tutum değildir (Dökümbilek, 2010, s. 57).

Aile içinde çeşitli nedenlerle iş hayatına atılamayan ve aile üyesine aileden gelen çeşitli baskılardan dolayı aile şirketinde çalışma fırsatı verilir (Turhan, 2016, s. 52).

Nepotizmin bir başka nedeni de aile işletmelerinde, işletmeyi kuran kişinin aileyi bir arada tutmak amacıyla aile fertlerini işletmede çalıştırmak istemesidir (İyışlıeroğlu, 2006, s. 49). Aile üyelerini işletmede bir arada tutarak aile bağlarının güçleneceğini düşünerek aileyle birlikte uyumlu bir iş ortamı olacağını düşünmesinden kaynaklanan bir nepotizm uygulayabilmektedir (Yalçın, 2019, s. 52).

1.1.4. Nepotizmin Sonuçları

Literatürde yapılan çalışmalarda genellikle nepotizmin olumsuz yönlerine ağırlık verilmiştir. Bu durumun sebebi ise olumsuzlukların giderilmesinin, olumlu yönlerinin etkisinin karından daha çok olduğundan dolayı genellikle nepotizmin olumsuzluklarından bahsedilmektedir (Dirgen, 2019, s. 32). “Nepotizme Övgü” adlı eserinde Adam Bellow, nepotizmin geçmiş dönemde Çin hanedanlıklarından Rönesans Dönemine ayrıca çağdaş dönemde, Bush ve Kennedy sülalelerine kadar belirli bir süre içinde hemen hemen tüm alanlarda görüldüğünü, olumsuz sonuçları olduğu kadar olumlu sonuçlara da sebep olduğu söylenmektedir (Bellow, 2004). Nepotizmin sonuçları olumlu ve olumsuz olmak üzere 2’ye ayrılır.

1.1.4.1. Nepotizmin olumlu sonuçları

Aile şirketlerinde aile üyesi olmayan iş görenler, kendi işleri olmadığından ötürü fedakârlı ve arzulu olarak çalışmazlarken, aile şirketlerinde çalışan ailedeki kişiler kendi işletmeleri olduğundan dolayı diğer çalışan personele göre daha istekli, özverili ve daha çok çalışmaktadırlar (İyışlıeroğlu, 2006, s. 47).

Nepotizm ile iş gücüne dâhil olan çalışanlar, diğer çalışan kişilere nazaran daha güvenilirdirler. Ayrıca işletmenin kriz durumlarında diğer çalışanlara göre işletmeye daha özverili davranırlar ve işletmeye bağlılıkları da daha fazladır (Turhan, 2016, s. 106).

Çalışanlar tanıdıkları insanlarla beraberken daha güvende hissederler ve daha rahat olurlar buda performanslarına olumlu bir şekilde yansır (Özler & Gümüştakin, 2007, s. 437-438).

Nepotizm aile şirketlerini ayakta tutar. Muhtemelen, sonraki nesiller bir araya getirilirse, mülkiyet gururu ve aile bağları geliştireceklerdir. Yani nepotizm aile bağlarının gelişimine katkıda bulunur (Abdalla, Maghrabi & Raggad, 1998, s. 556).

Nepotizm, çalışanların işi öğrenme sürelerinin azalmasına, işten ayrılmaların azalmasına, örgütsel aidiyetin artmasına, yüksek performans, yüksek sadakat ve yüksek iş tatmini sonuçlarını ortaya çıkarır (Molofsky, 1998).

İş hayatında çalışma tecrübesi olmayan ve çalışmaya istekli olan kişiler için nepotizm önemli bir fırsattır (Altındağ, 2014, s. 1).

İşletmede akrabalık ilişkileri olan işgörenler birbirleriyle daha kolay iletişim kurarlar, birbirlerine daha çabuk uyum sağlarlar ve uyumlu bir şekilde çalışırlar (Karacaoğlu & Yörük, 2012, s. 48).

Nepotizm imza hakkı problemini bertaraf eder. İşletmede yönetici pozisyonlarına aileden kişileri çalıştırarak iş yeri sahibinin işletmede olmadığı zamanlarda yönetimde herhangi bir aksilik yaşanması önlenmiş olmaktadır (Barut, 2015, s. 384).

Aile şirketlerinde kurumun strateji ve durumunu çok iyi bilen ve profesyonel yöneticilerin başka kurumlara geçmesi yüksek bir ihtimaldir. Fakat aile üyelerindeki yöneticiler için böyle bir durum düşünülemez (Karacaoğlu & Yörük, 2012, s. 47-48).

Nepotizm özellikle küçük örgütlerde insan kaynaklarının bulunmasında etkili bir yöntemdir. İşletmenin gereksinim duyduğu iş gücü, üst düzey yöneticisinin ya da diğer çalışan kişilerin akrabalarından bulunabilir (Uncu & Şalvarcı Türeli, 2017, s. 527).

1.1.4.2. Nepotizmin olumsuz sonuçları

İşletmedeki herhangi bir çalışanın haksız bir şekilde desteklenmesi ve terfi edilmesi nepotizmin sıkça rastlanılan sonuçlarından biridir. Bir işletmede kayırmacılık varsa kayırmacılık yapılan kişinin diğer kişilerden farklı olarak daha iyi muamele görüldüğü düşünülür. Bu durum ise ayrımcılığa yol açar (Ramachander, 2012).

Nepotizmin işletmelerde çalışanlar arasındaki ilişkilerin olumsuz etkilendiğini, güvensizlik ve doyumсуuzluğa neden olduğunu, çalışanların işe bağlılıklarının azaldığını, çalışanların endişelerinin arttığını, adaletsizliklerden dolayı örgütsel bağlılıkların azaldığını, ödülün veya çalışanların görevlerinde başarısı yani verimi yerine bireyler arası ilişkilerin iyi olduğu personellere verilmesinde olumsuz tesirler oluşturmaktadır (Pearce, 2015, s. 43).

Nepotizm, çalışan personellerin idarenin dediği şeylere güvenme seviyesi olarak anlatılan ve kaynağı üst kademe ve orta kademe idareciler işletmedeki itimatı bakımından incelenirse, çalışan personellerin idarecilere olan itimatlarını negatif bir şekilde etki etmektedir (Ören, 2007, s. 86). Tekarslan ve Büte'nin (2010, s. 1-21) yaptığı çalışmalarda bunları destekler bir şekilde nepotizmin yöneticiye karşı güveninin azaldığının sonucuna

varılmıştır. Bir işletmede güven olmazsa, işletme amacına çok az ulaşabilir ve ya hiç ulaşamaz. Bu nedenle güven işletmede örgütlerde adalet, bağlılık, aidiyet, iş tatmini, problem çözme becerisi, kreatif ve risk alma gibi birden fazla değişkende aktif olup; işletmenin uzun dönemli karlılığını ve örgütün refah düzeyini etkilemektedir (Keleş, Özkan & Bezirci, 2011, s. 11).

Nepotizm de personel kaynakları departmanı'nın vazifesini bağımsız bir şekilde devam ettirememesi; kabiliyet ve bilgi seviyesine göre çalışanları işe almasının mümkün olmamasıdır (Büte, 2011, s. 188). Personel kaynakları; iş yerine personel alımı, eğitilmesi, geliştirilmesi, performansı ve ücretlendirilmesi gibi örgütlerin rekabetini önemli düzeyde etkileyen görevlerin yerine getirilmesini sağlamaktadır (Arasli, Bavik & Ekiz, 2006, s. 282). Bu görevler yerine getirilmezse işletmede huzursuzluğa, moral bozukluğuna ve iş yerinden ayrılmalara neden olan yüksek işgücü devir hızı ve örgüt hakkında kötü söylemlere yol açmaktadır (Yelboğa, 2008, s.12). Bunların tamamında nepotizm, örgütteki diğer işgörenlerin bir kısmında verimsizliğe sebep olurken, örgütsel adalet, güdülenme ve uyumu üstünde olumsuzluğa sebep olabilmektedir. Örnek verecek olursak, işletmede çalışan kişiler kayırlan kişiyle rekabet içindelerse çalışanların terfileri oldukça zorlaşmakta ve haksız bir rekabetin yaşandığı bu çevrede çalışan kişilerde negatif bir tesire sebep olmaktadır (Büte,2011, s. 188). Örgütte kayırılmayan çalışanlar kendilerini ikinci planda, önemsiz ve işletmeden dışlanmış hissederler kayırlan şahıslar için ise tam tersine hiçbir sıkıntı yoktur kendilerini önemli ve değerli hissederler. Bu sorunlara gereken tedbirler alınmazsa, çalışanlar kendilerini önemli hissedecekleri başka işletmelerde yeni iş arayışlarına başlarlar (Ekinci, 2016, s. 62). Bu etkiler ise verimli bir şekilde çalışan personellerin zamanla iş yerinden çıkmalarına ve kurumda alıcılar, iş arkadaşlarına, çevresindekilere şirketin işleyişine ve işletmeye zararı olan olumsuz eleştirileri olmaktadır (Keleş, Özkan & Bezirci, 2011, s. 10-11).

Kısaca kayırmacılıkta iş görenlerin yöneticinin gözüne girme çabalarının arttığı, çalışan moralinin düştüğü ve güç mesafesinin yüksek olmasıyla daha merkezi kontrole sahip olan işletmelerde örgütsel ataletin de arttığı düşünülür (Khatri & Tsang, 2003, s. 292).

1.1.5. Nepotizm İçin Alınabilecek Önlemler

Devlette ve özel kurumlarda sıklıkla karşı karşıya geldiğimiz nepotizm uygulamaları adalete zıt olan uygulama olduğundan dolayı yasal aranjmanlarla engellenmesi amaçlanmaktadır. Akraba şirketlerindeki danışmanlar, akraba şirketlerinde sıkça görülen nepotizme karşı nepotizm karşıtı uygulamalar geliştirerek örgütlerin sürekliliği ve faydası için nepotizmin iş görene, müdürlere, üst kademe yöneticilerine, ailedeki çalışan kişilere yardım

edebileceklerdir (Vinton, 1998, s. 303). Nepotizmin önlenilmesi için en önemli görev yöneticilere düşmektedir. Kurumu yöneten kişiler nepotizme izin vermemelidir ve iş görenlerin performansı ve verimliliği şeffaf, adil ve rasyonel olmalıdır (Demirel & Seçkin, 2009, s. 158).

Erusta ve Akdeniz Nepotizm için alınabilecek önlemleri şu şekilde sıralamıştır (Erusta& Akdeniz, 2017, s. 8-9).

İşletmelerin hatta personel kaynaklarının kurumsallaşması ve danışmanlık işletmelerinden çalışan alımı sırasındaki seçimde profesyonel olarak yardım alınması gereklidir.

Üst kademedeki yöneticilerin çalışma hayatındaki eğitimlerini almış olması, çalışma psikolojisi, iş hukuku, personel kaynakları vb. çalışma hayatındaki olmazsa olmaz unsurları hakkında bilgi sahibi olunması gerekmektedir.

İşletmelerde işini bilen, işten anlayan, işinde uzmanlaşmış personel istihdamı sağlanmalıdır.

Nepotizmin oluşturduğu sonuçlar hakkında devlet kurumu, özel şirketler ve halkı bilgilendirmek için seminerler, eğitimler verilmeli ve bu konu hakkında sosyal medyadan etkin bir şekilde faydalanılmalıdır.

Kamuda memur alımı sınavlarında hangi bölümde memur alacaksa o bölüme uygun sorular sorarak adaletli puanlamalar yapılmalı ve adaletli bir şekilde personel alımı yapılmalıdır.

Ailenin içerisindeki müdür ve iş görenler işletmede çoğunlukla hisleriyle değil de, akıllarıyla faaliyet göstererek, profesyonel bir şekilde muhakeme etmeli üstelik personel kaynaklarıyla alakalı hususlarda eşit, adaletli ve yansız bir şekilde hareket etmelidirler (Karacaoğlu & Yörük, 2012, s. 60).

1.2. TÜKENMİŞLİK KAVRAMI VE TARİHİ GELİŞİMİ

Son zamanlarda popüler olan ve birçok araştırmaya konu olan tükenmişlik kavramının ortaya çıkışı 1970'li yıllara dayanmaktadır (İlhan, 2018, s. 538). 1974 yılında tükenmişlik kavramını meslek bakımından bir tehdit olarak ilk defa klinik tanımlayan Freudenberger'dır. Freudenberger'e göre tükenmişlik; güç, enerjide kayıp, başarısızlık, yıpranmak, yorgun düşmek ve karşılanamayan talepler sonucunda meydana gelen tükenmişlik hali olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger, 1974, s. 159).

Tükenmişlik kavramı enerjinin boşalması için bir metafor olarak, bir ateşin söndürülmesi ya da bir mumun söndürülmesi anlamına gelmektedir. Bu durum ateşin bir kez yandığını ancak yenilenmesi amacıyla yeterince kaynak olmazsa ateşin parlak bir biçimde yanamayacağını ima etmektedir. Yani iş görenlerin belirli bir zaman sonra motivasyonlarını kaybederek tıpkı enerjinin boşalması gibi kapasitelerinin altında performans sergilemeleri ve işe olan ilgilerinin azalmasının etkilerinin net olarak görüldüğü bir durumdur (Schaufeli, Leiter & Maslach, 2008, s. 205).

Tükenme yavaş bir şekilde ve sinsice başlar (Ardıç & Polatçı, 2008, s. 73). Tükenmenin meydana gelişi ani bir durum olsa da devamlı gelişim gösterir. Belirlenen hedefe ulaşabilmek için kişi günler, haftalar, aylar ve hatta yıllarca çabalamıştır (Ören & Türkoğlu, 2006, s. 2). Tükenmişlik hissi bu çabalar sonucunda bir anda ortaya çıkar ve hatta kişi genelde ne ara tükendiğini bile anlayamadan ortaya çıkar. İş baskısı, aileden bir kişinin hasta olması veya arka arkaya gelen sıkıntılı durumlar, sınavlar gibi durumlar tükenmişlik hissinin ortaya çıkmasına sebep olmaktadır (Altan & Özpehlivan, 2019, s. 89). Bazen de hiçbir sebep yokken biranda tükenmişlik duysusu ortaya çıkabilir. Tükenmiş kişiler genelde tükenmişliğin ilk evresinde bu durumun farkına varamazlar. Tükenmişlik çalışanın sağlığına ve verimli çalışmasına ciddi anlamda zarar verir (Ören & Türkoğlu, 2006, s. 2).

Tükenmişlik, belirtisi ve derecesi kişiden kişiye değişiklik gösteren birçok farklı semptomatik yolla kendini göstermektedir. Genelde bir kişi bir işletmede çalışma hayatına başladıktan sonra yaklaşık bir yılın sonunda birçok nedenle tükenmişlik ortaya çıkmaya başlar (Freudenberger, 1975, s. 78).

İnsan ilişkileriyle alakalı işlerde çalışan kişilerin içerisinde bulunan durumları tanımlayabilmek amacıyla kullanılan tükenmişlik kavramı çalışan kişilere tesir eden stresin psikolojik ve fiziksel tesirlerinden, sektörde yaşanan gelişmelerden ve işin özelliklerinden etkilenerek meydana gelmektedir (Sılığ, 2003, s. 9). Tükenmişlik birçok profesyonelin doğasında varmış gibi görünen ve stresten kaynaklanan kişisel/duygusal tükenme duygusudur. Tükenmişlik genelde yöneticilerin, doktorların, yargıçların, avukatların, diş hekimlerinin yaşamlarının her yerinde bulunan bir kariyer riskidir. Ayrıca zamanla bu durum hocalar, hemşireler, yöneticiler, sosyal çalışmacılar, özel eğitim hocaları, eczacılar ve daha birçok profesyonel alanlarda tükenmişlik sıkıntısı ortaya çıkmıştır (Suran & Sheridan, 1985, s. 741).

Tükenmişlik ile ilgili birçok tanımlama yapılmıştır. Tükenmişlik ile ilgili en yaygın olarak kabul edilen tanımlamalardan birisi de Maslach tarafından yapılmıştır. Hem de tükenmişliğin değişik yönlerden ölçülebilmesi amacıyla Maslach Tükenmişlik Ölçeği(MBI)

Maslach tarafından geliştirilmiş ve bu yolla tükenmişlik ölçülmeye başlanmıştır (Maslach & Jackson, 1981, s. 100). Maslach Tükenmişlik Ölçeğiyle yapılan akademik çalışmalara esas oluşturmıştır (Helvacı & Turhan, 2013, s. 59). Maslach ve Jackson'a göre tükenmişlik, çalıştığı işinden dolayı sürekli insanlarla iletişim içinde olan kişinin fiziksel olarak bıkmışlık, uzun müddetli yorgunluk, uykusuzluk, çaresiz olma ve karamsarlık duygularının kişinin mesleğine, iş hayatına ve öteki kişiler için negatif duyguları içeren duygusal ve fiziki kapsamlı bir sendromdur (Maslach & Jackson, 1981, s. 100). Tükenmişlikle ilgili diğer bir tanıma göre ise tükenmişlik; iş stresine ve/veya gerilimine kademeli olarak maruz kalmanın bir sonucu olarak ortaya çıkan, doğası gereği ilerleyici bir süreç olarak tasavvur edilmektedir (Siebert, 2006, s. 26). Edewich ve Brodsky'a göre tükenmişlik, çalışma koşullarının neticesinde enerjinin, idealizmin, hedefin ve kaygının ilerleyici kaybıdır (Farber, 1984, s. 325). Tükenmişlik kavramı Dolan' a göre ise, bireysel kaynakların bitmeye geldiği ve günlük yaşanan hadiseler karşısında devamlı olumsuzluk ve ümitsizliğin bulunduğu gücün tükenmesidir (Akyürek, 2020, s. 36). Tükenmişlik, insanlarla iş yapan kişiler arasında meydana gelen duyarsızlaşma, duygusal tükenme ve kişisel başarının azalması sendromudur (Maslach & Zimbardo, 2003, s. 2).

1.2.1. Tükenmişliğin Boyutları

Maslach tükenmişliği duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarının azalması olarak üç boyutta incelemiştir. Bunlar;

1.2.1.1. Duygusal tükenme

Tükenmişliğin birinci boyutu olan duygusal tükenme, kişisel olarak stres boyutunu temsil etmektedir (Yıldızhan, Ören, Erdoğan & Bal, 2018, s.1). Duygusal tükenmişlik çalışana yüklenen alışılmadık aşırı iş gücüne verilen tepkidir (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, s. 399). Tükenmişlik kişilerle bire bir iletişim içerisinde olan işlerde sıklıkla görülür ve iş stresinin en önemli sebebidir (Maslach & Jackson, 1981, s. 99). Duygusal tükenme tanım olarak, kişinin duygusal olarak kaynaklarının bitmesi ve gücünün azalmasıdır. Duygusal tükenmişliğe uğrayan iş gören kendini işine veremez (Basım & Şeşen, 2005, s. 59). Tükenmişliğin stres boyutunu yaşayan kişi kendini duygusal ve fiziksel olarak halsiz ve güçsüz hissedip işine odaklanamaz ve alıcılara karşı önceden olduğu gibi kendini yükümlü hissetmezler (Ardıç & Polatçı, 2009, s. 23). Duygusal tükenmişliğin belirtileri; kişinin duygusal açıdan kendini yıpranmış hissetmesi, enerjisindeki noksanlık, yorgunluk vb. belirtiler ortaya çıkmaktadır (Arı & Bal, 2008, s. 133).

Duygusal tükenme, sabahları uyandığımızda çok yorgun bir şekilde kalkma, enerji eksikliği, işe giderken bıkkınlık, yorgunluk hissetme ve bireyin duygusal olarak kaynaklarının tükendiği hissi ile açıklanabilmektedir (Cordes & Dougherty, 1993, s. 623). Kişi gergin ve kaygılı olduğu için sonraki gün işe gitme zorunluluğu bile büyük bir endişedir. Bu sebeple kuruma zamanında gitmeme, işe gitmemek, işte devamsızlık yapma, işten çıkmak vb. durumlarda hem çalışan kişi hem de işletme açısından verimsizlik meydana gelmektedir (Yavaş, 2012, s. 37-38). Tükenmenin temelinde ilk olarak kişi duygusal açıdan tükenir daha sonra etrafına karşı duyarsızlaşmaya başlar ve kişisel başarı boyutunu da etkileyerek tamamlanır (Çeribaş, 2022, s. 17-18).

1.2.1.2. Duyarsızlaşma

Genel olarak duyarsızlaşma, idealleştirme kaybı içerir ve başka kişilere göre negatif, hissiz ya da çok fazla derecede tarafsız bir reaksiyon anlamına gelmektedir. Genellikle duygusal tükenmenin çok fazla artması sonucunda duyarsızlaşma gelişir ve ilk olarak kendini korur, daha sonrada insanlardan kopmaya başlar (Maslach & Goldberg, 1998, s. 64). İnsanlardan aşırı kopmak; çabanın, idealistliğin ve arzunun yitirilmesine, insanlıktan yabancılılaşmaya dönüşmektedir (Yıldız, 2009, s. 9). Bağımsız ilginin duygusal bir tamponuna duyarsızlaşma denir. Duyarsızlaşma bileşeni, tükenmişliğin kişilerarası durumunu kastetmektedir (Maslach & Goldberg, 1998, s. 64).

Duyarsızlaşmada çalışanlar diğer kişilere karşı inançlarını, güvenlerini kaybettiklerinde işe ve işteki kişilere karşı soğuk ve uzak davranırlar. İşe katılım sağlamalarını minimum seviyeye indirirler ve hedeflerini sona erdirirler. Yani duyarsızlaşma çalışanı hayal kırıklığı ve tükenmeden koruma girişimidir (Ören & Türkoğlu, 2006, s. 2). İşletmede çalışan kişinin duyarsızlaşma hissetmeye başlaması ile beraber ilişkilerde kopukluklar meydana gelir ve öteki bireylere ve işletmeye karşı tavırlar içerisine girmeye başlarlar. Yönetimdeki kişinin duyarsızlaşması işletmeye zarar verir çünkü bu durum genelde astlara yayılır (Jackson & Schuler, 1983, s. 59).

Duyarsızlaşma evresinde, çalışan kişi başkalarının duygularına ve yaşadıklarına karşı duyarsız, kayıtsız, sıcak olmayan ve insani olmayan bir şekilde yaklaşmaktadır (Üresin, 2009, s. 17). Kişi karşısındaki insana küstahça ve sert bir şekilde muamele edebilir; talep ve ricaları görmezden gelebilir, gereken servisi ya da yardımı sağlamada başarılı olamayabilir. İşinden dolayı karşılaştığı kişilere sanki objeymiş gibi tavır takınır (Akyürek, 2020, s. 36). Üstelik çalışan şahıs kendini duygu bakımından ırak ve durgunlaşmış hisseder beraber iş gördüğü veya kendinden hizmet, destek isteyen şahıslara karşı inanmadığını gösteren bir davranış

gösterir. Soyut ve uzak bir lisan kullanır özel yaşamını uzman bir şekilde bölümlere ayırır, çok fazla sayıda meslek argosu kullanır ve işten uzaklaşma eğilimi gösterir (Üresin, 2009, s. 17).

1.2.1.3. Kişisel başarının azalması

Kişisel başarının azalması; bireyin kendini olumsuz olarak değerlendirmesine denir (Altan & Özpehlivan, 2019, s. 86). Kişisel başarının azalması genelde duyuşsal ve bilişsel değerlendirmelere dayanmaktadır. İnsanlarla sürekli iletişim halinde olan mesleklerde kişinin kendini çalıştığı işte başarılı ve yeterli hissetmesine kişisel başarı denir (Aktaş & Şimşek, 2015, s. 208). Kişisel başarının azalması tükenmişlik kavramının son aşamasıdır yani üçüncü bileşenidir. Bireyin başkaları hakkında negatif duygular hissetmesi buna bağlı olarak kendinle alakalı da negatif duygular beslemesine neden olabilmektedir. Kişiler başkalarıyla alakalı düşündükleri negatif düşüncelerinden dolayı kendisini suçlu hisseder, kimsenin sevmediği özellikle de kendinin sevmediği, umursamaz ve soğuk bir kişiliğe dönüştüğünü hisseder ve çalıştığı işte kendini başarısız ve yetersiz hisseder. İşinden tatminsizlik hisseder, iş dışındaki faaliyetlere yönelirler ve işe gitmek istemezler yani işyerinde devamsızlık yaparlar (Maslach, 1982, s. 6-7). İşinde başarısız ve yetersiz olduğunu hisseden çalışanlar, kendilerini suçlu hisseder, verdiği emeğin hiçbir işe yaramadığına inanır ve kendine güvenini ve saygısını kaybedip, tükenmişliğe uğrayarak depresyona girebilir (Meydan, Basım & Çetin, 2011, s. 179).

1.2.2. Tükenmişliğe Neden Olan Faktörler

İnsanlar bir anda kendilerini bıkmış ve yılmış hissetmezler bu durum zamanla meydana gelir. Tükenmişlik olarak tanımladığımız bu durumun meydana gelebilmesi için birçok etken etkili olmaktadır (Özmen, 2016, s. 17). Tükenmişlik günümüzdeki en önemli sorunlardan biri haline gelmiştir ve tükenmişliği etkileyen birden fazla faktör bulunmaktadır. Bunlar bireysel ve örgütsel nedenlerdir. Tükenmişliğe etki eden bu faktörler ne kadar iyi bilinirse tükenmişlikle baş etmek o kadar kolay olacaktır. Tükenmişliğe tedbir alınmazsa kısa sürede çalışan kişi, uzun sürede ise işletme zarar görmektedir (Polatcı, 2007, s. 49).

Tükenmişliğe sebep olan faktörler bireysel ve örgütsel faktör olmak üzere 2'ye ayrılır.

1.2.2.1. Bireysel faktörler- demografik özellikler

Bireysel unsurlar, çalışma ortamının özellikleri haricinde, örgütte bulunan şahıslar münasebetiyle meydana gelen ve tükenmişliğe sebep olan hususlardır. Hem de mevcut etmenler, işletme niteliklerinin kişilerdeki tesirini pozitif veya negatif anlamda etki etmektedir

(Polatcı, 2007, s. 49-50). Kişinin yaşı, cinsiyeti, kaç tane çocuğu olduğu, evli ya da bekâr olduğu, mesai saatleri, öğrenim düzeyi gibi demografik unsurlar şahısların tükenmişlik tecrübesini etkileyen önemli özellikler içinde bulunmaktadır. Ayrıca meslekten ve hayattan beklentiler, kişisel ihtiyaçlar, kontrol odağı, öz yeterlilik, empati kurabilmek, tembellik ve iş koliklik vb. kişilik özellikleri tükenmişlik seviyesinde önemli etkiye aittir. Bu konuda yapılan araştırmaların demografik özelliklerden etkilenen farklılıkların kişilerin tükenmişlik düzeylerinde de farklılaşmasına yol açmaktadır (Azizoğlu, 2021, s. 47).

Yaş

Yapılan çalışmalar sonucunda yaşı küçük olan yani genç çalışanların tükenmişlik düzeyleri daha fazla olduğu sonucu ortaya çıkmıştır (Kervancı, 2013, s. 138; Tarcan, Tarcan & Top, 2016, s. 1350; Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, s. 409). İşe yeni başlayan genç ve tecrübesiz bir çalışanda tükenmişliğin daha fazla görülmesinin nedeni iş hayatında daha fazla hevesli ve coşkulu olması ve daha çok gayret ederek daha az sürede daha çok yorulmasıdır. Yaptıkları işlerinde kendilerini ispatlamaya çalışırlar ve kısa sürede çok büyük başarılar elde edeceklerine inanırlar. Zamanla bu belirledikleri hedeflere ulaşamadıklarında heyecanları azalarak tükenmişliğe sürüklenirler (Ardıç & Polatcı, 2009, s. 24). Kariyerlerinin ilk yıllarında tükenmişlik yaşayan çalışanların işlerini bırakma olasılıkları daha fazladır (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, s. 410).

Yapılan bazı çalışmalarda ise tükenmişlik düzeyleri yaşlara bağlı olarak değişiklik göstermemektedir. Bu yüzden iş görenlerin yaşlı veya genç olması tükenmişlik düzeyleriyle alakalı anlamlı değişiklikler yaratmamaktadır (Karaman, 2009, s. 81).

Cinsiyet

Tükenmişlik ve cinsiyet arasındaki ilişkide literatürde yapılan çalışmalara göre çeşitli bulgular ortaya çıkmıştır. Bu çalışmalara göre erkekler daha fazla bireysel başarıda düşüş ve duyarsızlaşma yaşarken kadınlar ise daha çok duygusal tükenme yaşamaktadır (Ganiyusufoğlu, 2011, s. 29). Bazıları ise cinsiyetle alakalı önemli bir fark bulamamıştır (Polatcı, 2007, s. 122).

Maslach (1982)'a göre, tükenmişlik yaşayan erkekler ve bayanlar arasında az bir fark bulunmaktadır o farkın haricinde genel olarak benzerdirler. Kadınlar daha fazla duygusal tükenme yaşarken, erkekler ise daha fazla bireysel başarıda düşüş ve duyarsızlaşma yaşamaktadırlar. Bu farklılıklar ise kadınların ve erkeklerin farklı rollerinden kaynaklanmaktadır (Maslach, 1982, s. 58). Kadınlardan genelde insanlara daha çok

yönelmeleri beklenir, bu yüzden kadınların daha bakımlı, sosyal, kişilerin duygu ve düşüncelerine daha fazla duyarlı olması beklenmektedir. Erkeklerdense, daha duygusuz, sert ve daha zor olmaları beklenmektedir (Ganiyusufoğlu, 2011, s. 29).

Budak ve Sürgevil’de (2005) yaptığı araştırmasında Maslach (1982)’ın araştırmasındaki sonuca benzer olarak, kadınların duygusal tükenmesi erkeklere kıyasla daha fazla olduğunu ileri sürmüştür. Kadınların iletişim içerisinde olduğu bireylere daha hassas davranmaları ve onlara daha çok güven sağlamaları nedeniyle daha çok tükenmişlik tecrübe etmelerine neden olmaktadır (Budak & Sürgevil, 2005, s. 105).

Bazı araştırmalar ise cinsiyetin tükenmişliği etkilemediğini ortaya çıkarmıştır. (Özben & Argun,2005; Koçak,2009; Kırılmaz, Çelen & Sarp,2003) yaptıkları çalışmalarda kadınların ve erkeklerin aralarında tükenmişlik seviyelerinde anlamlı farklılıklar bulunmadığını ifade etmişlerdir.

Medeni durum

Yapılan araştırmalara göre bekârlar evlilere göre daha çok tükenmişlik yaşamaktadırlar (Maslach, 1982, Örmən, 1993, Maslach & Jackson, 1986). Aile sahibi çalışanlar tükenmişliğe daha dayanıklıdır. Bu durumun sebepleri şunlardır: İlk sebebi, evlilik kişileri olgunlaştırır, kişilerde dayanıklı ve kararlı bir yapı oluşturur. İkinci sebebi, eş ve çocuklarla ilgilenmek şahısları problemlerle uğraşmakta daha tecrübeli hale getirir. Üçüncüsü ise, ailedeki kişilerin desteğinin tükenmişlikle mücadele etmesinde çalışan şahsa motivasyon kaynağı sağlamasıdır (Örmən, 1993, s. 57).

Yapılan bazı çalışmalarda ise medeni durumun tükenmişlik düzeylerinde farklılaşma olmadığı ortaya çıkmıştır. Yani bekâr çalışanla, evli olan çalışanın ya da dul olan çalışan arasında tükenmişlik düzeyinde bir farklılık olmadığı ortaya konmuştur (Azizoğlu, 2021, s. 137; Yıldıztaşı, 2017, s. 66).

Eğitim düzeyi

Yapılan araştırmalara göre, eğitim seviyesi yüksek olan çalışanların, eğitim seviyesi düşük olan çalışanlara göre tükenmişlik seviyeleri daha fazladır. Eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin daha fazla sorumluluk alması, daha çok stresli işlerde çalışması mümkündür (Köse, 2014, s. 35). Eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin işlerinden beklentileri de yüksek olur, bu beklentiler gerçekleşmez ise daha fazla tükenmişlik hissine maruz kalabilirler. Yani kısacası eğitim düzeyi arttıkça tükenmişlikte artmaktadır (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, s. 410; Arı & Bal, 2008, s. 137).

Kişilik yapıları

Tükenmişlik yaşama ihtimallerini etkileyen faktörlerden biri de kişilerin sahip oldukları kişilik yapılarıdır. Uzmanlar tarafından kişilik A ve B tipi kişilik olmak üzere ikiye ayrılmaktadır. A tipi kişilik daha çok iş yapabilmek ve daha da başarılı olabilmek için saldırgan bir şekilde hareket eden ve gerektiğinde zıt tepkilerde bulunabilen kişilerde görülebilen eylem ve kompleksidir (Akçamete, Kaner & Sucuoğlu, 2001, s. 11).

A tipi kişiliğe ait olanlar: içine kapanık, endişeli ve üstünde devamlı zaman baskısı vardır, kendisiyle veya başkalarıyla devamlı olarak yarış halindedirler, başarı güdüsü yüksektir, yaptığı işi fazlasıyla ciddiye alır, başka kişilere saldırganlık, düşmanlık ve öfke hisseder, devamlı kusursuz ve mükemmel görünmeye çalışır, sürekli her şeyi eleştirir, bitmek bilmeyen hedef ve umut taşırlar, kaidelere ve ilkelere bağlı olurlar (Özmen, 2016, s. 19). Ayrıca A tipi kişiliğe ait olanlar: Mükemmeliyetçi, idealist, hedef merkezli, mücadeleyi ve rekabeti seven, yenilmekten hoşlanmayan, etrafındaki kişilere agresif, kızgın ve düşmanmış gibi davranan, aceleci, tenkitçi, üstlenilen işi vaktinde bitirmeye çalışan, verdiği söze güvenilir, yükümlülük sahibi, kendi menfaatlerini yeğleyen, hızlı konuşan ve hızlı davranan, hem de birçok şey düşünen, sabrı olmayan ve hiç yorulmadan çok uzun saatler çalışabilen kişilerdir (Eren, 2006, s. 235- 236).

B tipi kişilik yapısına sahip olanlar, A tipinin zıttı olarak daha az rekabet eden, kendini işine daha az adayan ve zamana karşı daha az duyarlı kişiliklerdir. B tipi kişilik yapısına sahip olanlar, A tipinin tersine daha uslu, daha az rekabeti seven ve daha az agresiftir (Durna, 2005, s. 278). Zamana karşı daha az yarışır. Bu tür davranışlar istenirse değişebilir. B tipi kişilikler sert kaidelerden arınmış, değişken, aşırı derecede hırslı değildirler, çok kolay sinirlenmez ve huzursuz olmazlar. Yaptıkları işten keyif alırlar, işlerinde rahat olmalarından dolayı kendilerini suçlu hissetmezler, düzenli ve sakin bir şekilde çalışırlar. Kendinden ve etrafındaki kişilerden emin bireylerdir (Güney, 2000, s. 446).

1.2.2.2. Örgütsel faktörler

Tükenmişlik sözcüğünün ilk defa tanımlandığı dönemlerde, tükenmişliğin genelde kişisel niteliklerden kaynaklanan bir problem olduğu kabul edilmiştir. Bu bakışa göre, problem kişidedir çözümü ise kişinin sıkıntılarını yok etmek veya kişiden kurtulmaktır. Ancak ilerleyen zamanlarda yapılan araştırmalarda tükenmişliğin yalnızca kişilerden kaynaklanan bir durum olmadığı meydana çıkmıştır. Bu fikre göre tükenmişlik kişisel kaynaklardan çok örgütsel faktörlerden kaynaklanan bir meseledir (Ardıç & Polatçı, 2009, s. 24-25).

Uzun çalışma süreleri, görev çatışmaları, çalışan kişinin görevindeki belirsizlikler, çalıştıkları işteki tatminsizliği artırması nedeniyle çalışan kişiler için destek uygulamalarının olmaması, işlemede kendilerini önemsiz algılamaları, takdir görmemeleri, olumlu yönde geri dönüşlerin yapılmaması, tatil zamanlarının ve dinlenme aralarının kısıtlı olmaları, iletişim problemleri kurumsal yapıdan dolayı tükenmişliğesebep olan faktörlerdir (Helvacı & Turhan, 2013, s. 60).

Tükenmişliği etkileyen etmenler örgütten ve işten kaynaklanan nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır. Buna göre bireyin çalıştığı ortam, yapılan işin yapısı ve sayısı tükenmişliğe uygun bir ortam yaratır (Çağlıyan, 2007, s. 29). Tükenmişlik üzerinde etkili olduğu düşünülen örgütsel faktörler; Maslach ve Leiter (1997) tarafından önerilen sınıflandırma çerçevesinde çalışma hayatı alanları olarak adlandırılan; iş yükü, ödüller, kontrol, aidiyet, değerler ve adalet kapsamında incelenmeye çalışılacaktır (Maslach & Leiter, 1997, s. 2).

İş yükü

Örgütsel tükenmişlik kaynakları arasında en temel sorun olarak karşımıza çıkan ve en yaygın olanı fazla iş yüküdür. İş yükü çalışma hayatının temeli oluşturan bir unsurdur. Fazla iş yükü, çalışan kişilere belirtilmiş süre içinde işi bitirmek zorunda olması, daha fazla sorumluluk yüklenmesi, çalışan kişinin işin niteliğine göre yeterli olmaması ya da işin standardının yüksek olmasıdır. Yetersiz iş yükü de aşırı iş gücü gibi stres yaratmaktadır (Burnak, 2007, s. 98). İş yükü işletme bakımından verimliliği, kişi açısından ise işi yapabilmek amacıyla harcadığı zamanı ve çabayı belirtmektedir. Bu yüzden verimli ve düzenli bir iş hayatı için bu iki farklı durumun uyumlu bir hale gelmesi gerekmektedir (Sürgevil, 2014, s. 91). İş yükü örgüt hayatının bir anahtarı konumundadır. Hem örgüt için hem de birey için karşılıklı dengeyi korumak gerekir. Çünkü kişinin yapabileceklerinin sınırları olduğundan dolayı işle alakalı daha fazla talep kişide daha çok stres yapar ve bunun sonucunda ise tükenmişliğe yol açar (Köse, 2014, s. 37).

İş yükü niceliksel ve niteliksel olarak iki farklı şekilde gerçekleşebilir. Niteliksel iş yükü çalışan kişinin işini yapabilmesi için gerekli yeteneklere sahip olmadığını hissetmeleri ya da o işin gerekli performans standartlarını sağlayamamasından kaynaklanan bir durumdur. Niceliksel iş gücü ise bir işi bitirebilmek için yeteri kadar zamanının olmadığı veya çok az bir zamanda yapılması gereken çok fazla iş olması durumudur (Yücel, 2006, s. 16-17). Verimliliğin artırılması hedefi, iş gücünün azaltılmasına bağlı olarak örgütteki çalışanlarının

niceliksel olarak iş yükünü yaşamasına neden olmaktadır. İş yükü de kişide stres yaratacaktır (Solmuş, 2004, s. 81-82).

Kontrol

Bireyin işinde seçme, kararlaştırma, problem çözme ve yükümlülüklerini yerine getirme olasılığına sahip olmasına kontrol denir (Sürgevil, 2014, s. 98). Kontrol diğer bir ifadeyle; kişilerin işleriyle alakalı karar verme ve mesleki özerkliğe ait olmalarını ifade etmektedir. İşlerinde daha çok otoriteye sahip olan kişiler daha bağımsız bir şekilde hareket ederler, daha yüksek düzeyde iş tatmini ve örgütsel bağlılık yaşarlar (Köse, 2014, s. 37-38).

Kontrol aslında motivasyonla ilişkilidir kontrolde de ölçü düzeyi her zaman önemlidir. Yani kontrol düzeyinin dengeli olması gerekmektedir. Hiçbir şekilde kontrol edilmeyen çalışanlar; belli bir zamandan sonra kimsenin onu ciddiye almadığını, önemsemediğini ve aslında yaptıkları işin önemsiz olduğunu düşünmeye başlarlar (Forsyth, 2006, s. 17). Kısaca hiç kontrol edilmeyen çalışanlar ve aşırı kontrol edilen çalışanlar tükenmişlik yaşamaktadırlar (Dolgun, 2015, s.6).

Ödüller

Ödül; kişinin örgüte yaptığı yardımlara karşılık olarak maddi ve sosyal açıdan takdir edilmesidir (Sürgevil, 2014, s. 104).

Çalışanlar yaptıkları işler karşılığında ekonomik ya da sosyal olarak ödüllendirilmezlerse kendilerinin ve yaptıklarının örgüt için bir değeri olmadığını düşünebilirler (Dolgun, 2015, s. 298-299). Kişinin yaptığı işe karşı almış olduğu ücret, ikramiye, mesleki gelişme fırsatları, takdir edilme, terfi olanakları, kararlara katılma, daha çok yetki verilme vb. ödüllerden mahrum kalması kişiyle yaptığı iş arasında uyumsuzluk ortaya çıkaracaktır. Yani ödüllerin verilmemesi kişide isteksizlik ve tükenmişlik yaşamasına neden olacaktır (Telli, 2012, s. 87).

Aidiyet

Sosyal bir varlık olan insanlar doğaları gereği bir örgüte ait olma ve insanlarla sosyal ilişkiler kurmaya ihtiyaç duyarlar (İlhan, 2018, s. 547). Maslow'un İhtiyaçlar Hiyerarşisinde ait olma/sevgi üçüncü basamakta bulunmaktadır. Bu ihtiyaçlar, bir gruba ait olma, başka insanlar tarafından sevmek, sevilme, saygı duyulmak ve ilişkileri geliştirmek, gruba kabul edilme ve takdir edilme gibi duygularla ilgilidir. Çalıştıkları kuruma kişinin aidiyet

hissetmesi, kişiyi belli bir doyuma ulaştırır, çalışma isteğini artırır yani kişinin tatmin olunmasını sağlar ve kişinin daha mutlu ve üretken olmasını sağlar (Polatçı, 2007, s. 69).

Kişiyile iş arasında aidiyet bakımından adaptasyon; kişilerin birbirlerini destekleyici münasebetler içerisinde olmalarını ve kurumda dayanışma, birlik hislerinin egemen olmasıdır (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, s. 415). Kişiyile iş arasındaki aidiyet bakımından ahenksizlik; kişinin işyerindeki arkadaşları ile olumlu iletişimi yakalayamaması ya da kaybetmesidir. Aidiyet bakımından iş yerinde uyumsuzluk yaşayan kişi kendisini tek başına kalmış, soyutlanmış ve arka planda hisseder, diğer kişilerle aktif olarak bir çatışmaya girer (Leiter, 2003, s. 10).

Adalet

İşletmenin herkes tarafından eşit ve tutarlı kaidelere sahip olmasına adalet denir. (Bilgin, 2003, s. 273). Örgütsel adaletin ise, örgütte iş görenlerin, örgütün kararı ve politikalarının doğruluğuyla alakalı görüşleri şeklinde tanımlanmaktadır. Örgütte herkes tutarlı ve eşit kurallara sahip olursa ancak o zaman örgütte adaletin varlığından bahsedebiliriz (Leiter, 2003, s. 2). Çalışan kişi örgütte kendisine adil davranılmadığını düşünürse, işinden soğur ve duygusal olarak tükenmişliğe sürüklenir, işine ve çalıştığı kuruma karşı da duyarsızlaşmaya neden olur (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, s. 415).

Değerler

Tükenmişlik üzerine etkide bulunan örgütsel faktörlerden sonuncusu değerlerdir. Değerler, belli bir tavrın ya da bir duruşun şahsi veya toplumsal yönden aykırı bir davranış şekline dönüştürülmesine ya da bir duruşa yeğlemesine sebep olan esas inançları temsil eder (İlhan, 2018, s. 548). Değer kavramı ise; hangi tür davranışların doğru, iyi ve istenilen şekilde olduğunu belirten ve bunların sonucunda paylaşılan ölçüt veya fikirlerdir (Telli, 2012, s. 90).

Şahıs ile iş arasındaki değerler bakımından uyum; bireyin işletmedeki görevi ve hedefleriyle özdeşleşmesini ve örgütsel amaçlar ile misyonun kişilerin günlük iş hayatlarında etkili olmasıdır. Kişiyile iş arasındaki değerler bakımından uyumsuzluksa; kurumun işlerini yürütme şekillerinin kişinin beklentileri ve tarzlarıyla ters düşmesidir (Sürgevil, 2014, s. 130-131).

1.2.3. Tükenmişliğin Belirtileri

Kişinin sağlığını negatif bir şekilde etkileyen ve iş performansının kalitesinin düşmesine sebep olan tükenmişlik farklı belirtilerle meydana gelmektedir. Tükenmişlik hızlı

bir şekilde gerçekleşmez tam tersine yavaş ve sinsi bir şekilde gerçekleşir. Tükenmişliğin ortaya çıkışı hızlı ve ani olsa da devamlı gelişim göstermektedir (Tümekaya, 1996, s. 12). Kişiler belirledikleri hedeflere ulaşabilmek için haftalar, aylar hatta yıllar boyunca çaba sarf ederler. Önceden bir belirti olmadan aniden ve beklenmedik bir belirtide tükenmiş olduklarını gösterebilirler. Tükenmişlik yaşamadan kısa bir süre önce aileden birinin hastalığı, baskı ve üst üste gelen sınavlar gibi çevresel koşullarla sıklıkla karşılaşılabilir. Tükenmişlikten etkilenen kişiler genelde tükenmişliğin ilk aşamalarında çoğu zaman bu durumdan habersizdirler yani bu durumu fark edemeyebilirler (Bayar, 2021, s. 11). Tükenmişlik belirtileri görmezden gelinirse tükenmişlik ilerler ve baş edilemez bir hal alır. Bu yüzden tükenmişliğin belirtilerini iyi bir şekilde anlayabilmesi ve vaktinde teşhis koyarak gereken hazırlıkların yapılması oldukça önemlidir (Ardıç & Polatçı, 2009, s. 29).

Tükenmişlikte duygular ve davranış ile ilgili belirtiler daha erken görülür ve fark edilmesi daha kolaydır. Ani öfke patlamaları, çaresizlik, yalnızlık, umutsuzluk ve engellenmişlik en sık tanımlanan belirtilerdir. Tükenmişlik belirtileri genelde başarılı olabilmek için çok fazla çalışan ve her işte üstüne düşenin fazlasını yapan kişilerde görülmektedir (Bayar, 2021, s. 11-12).

Tükenmişliğin belirtileri genelde bireyden bireye değişiklik gösterir ve fiziksel, psikolojik ve davranışsal olarak üç farklı kategoride ele alınmaktadır (Ardıç & Polatçı, 2009, s. 30).

1.2.3.1. Fiziksel belirtiler

Tükenmişlik birtakım fiziki semptomlar ortaya çıkarabilir. İlk zamanlarda tükenmişlik hissini yaşayan kişi bu durumun geçici olduğunu düşünüp kabullenmek istemez fakat zaman ilerledikçe gösterdikleri dirençleri azalır enerjileri tükenir ve tükenmişliğe yenik düşmeye başlarlar (Ganiyusufoğlu, 2011, s. 11).

Söz konusu bu koşullar kişide fiziksel olarak ciddi anlamda belirli düzeyde rahatsızlıklara neden olmaktadır. Buna göre tükenmişliğin fiziksel belirtilerini genel olarak şu şekilde sıralayabiliriz (Sürgevil, 2014, s. 32; Dolgun, 2015, s. 292; Izgar, 2012, s. 131; Baysal, 1995, s. 44; Çiper, 2006, s. 16; Telli, 2012, s. 72);

- Sürekli olarak yorgunluk ve bitkinlik hissi,
- Uyku bozuklukları,
- Uyuşukluk,

- Sürekli baş ağrıları,
- Kronik yorgunluk,
- Kilo kaybı ya da aşırı kilo alma,
- Sürekli soğuk algınlığı geçirme,
- Kas gerilmeleri ve ağrıları,
- Bel ve sırt ağrısı çekmek,
- Alerji,
- Sindirim ve mide sorunları,
- Solunum güçlüğü,
- Deri rahatsızlıkları,
- Yüksek kolesterol,
- Yüksek tansiyon,
- Kalp rahatsızlıkları.

1.2.3.2. Psikolojik belirtiler

Tükenmişliğin psikolojik semptomları fiziki ve davranışsal semptomlara göre daha az görülse de temkinli olunduğunda ya kişisel olarak ya da etrafındakiler aracılığıyla ayırt edilmektedir (Sürgevil, 2014, s. 32-34). Dolayısıyla tükenmişliğin fiziksel belirtilerinden genel olarak sadece kişinin kendisi etkilenirken psikolojik belirtilerinden ise en az kişiler kadar kişinin yakın çevresi ve çalışma ortamı da etkilenmektedir (Dolgun, 2015, s. 292). Tükenmişliğin psikolojik belirtileri oldukça fazla çeşitlilik göstermektedir. Buna göre psikolojik belirtilerin bazıları şu şekilde sıralayabiliriz (Sürgevil, 2014, s. 32-34; Dolgun, 2015, s. 292; Izgar, 2012, s. 132; Ganiyusufoğlu, 2011, s. 13; Baysal, 1995, s. 44-45; Çiper, 2006, s. 16).

- Öfke, kızgınlık,
- Sabırsızlık,
- Huzursuzluk,
- Depresyon,
- Bitkinlik,

- Ümitsizlik,
- Engellenmişlik hissi, sinirlilik,
- Üzüntü,
- Endişe,
- Korku ve Kaygı,
- Şüpheli yaklaşımlar,
- Alınganlık,
- Düşük Kişisel Başarı Hissi,
- Aile içi sorunlarda artış,
- Apati (Duygusuzluk, İlgisizlik),
- Hayal Kırıklığı,
- Özgüven Eksikliği,
- Başarısızlık hissi
- Panik atak,
- İnsanları eleştirme,
- Suçluluk duygusu,
- Kontrolsüz bir şekilde ağlama krizlerine girme,
- Boşluk ve anlamsızlık hissi,
- Ani patlamalar,
- Konsantrasyon bozukluğu,
- Sosyal ortamlardan uzaklanma ve içe kapanma,
- İşe gitmek istememe, işe geç kalmalar ve işe gelmeme.

1.2.3.3. Davranışsal belirtiler

Davranışsal semptomlar tükenmişliğin psikolojik ve fiziki semptomlarına nispeten başka kişiler aracılığıyla daha basit bir şekilde gözlemlenebilir ve bu durum tükenmişliğin ciddi bir düzeye ulaştığının da göstergesidir (Sürgevil, 2014, s. 34). Bu göstergelerde özellikle bireyin kendisi haricindekiler tarafından daha objektif bir şekilde algılanmasından dolayı bu

süreçte artık kişi çevresi tarafından daha değişik bir biçimde algılanmaktadır. Bu aşamada kişinin gösterdiği davranışları çerçevesinde, çevresinin kişiye yardım edebilmesi için o kişiye daha çok yaklaşması veya tamamen o kişiden uzaklaşması gerekmektedir (Dolgun, 2015, s. 292-293). Tükenmişlik yaşayan bir kişi beklentileri gerçekleşmezse hayal kırıklığı yaşayabilmektedirler. Bu nedenle kişinin beklentilerinin karşılanmaması durumunda tükenmişlik yaşayan bireyde huzursuzluk ve mutsuzluk ortaya çıkabilmektedir (Telli, 2012, s. 73-74). Tükenmişlik yaşayan kişilerde görülen birtakım belirtiler; (Güneş, Bayraktaroğlu, Kutanüs, 2009, s. 483; Kaçmaz, 2005, s. 30; Polatcı, 2007, s. 79; Ardıç & Polatcı, 2009, s.31)

- Sinirli ve gergin davranışlar,
- Ani sinir krizleri, çabuk öfkelenme,
- Aşırı alınganlık,
- Reaksiyonel çıkışlar,
- Sabırsızlık,
- Kurallara yönelik katı davranışlar,
- Alaycı ve suçlayıcı davranma,
- İşe gitmek istememek, işe zamanında gitmeme gittiğinde ise işte farklı işlerle uğraşmak,
- Öğrenme güçlüğü,
- Savunma ve suçlama hali,
- Alkol, uyuşturucu ve tütün kullanımında artış gösterme,
- Çok fazla yemek yeme,
- Aile içerisinde çatışmalar,
- Dış çevreden uzaklaşıp kendi içine çekilme,
- Unutkanlık,
- İşe uyum sağlamada güçlük çekme,
- Rol çatışması, görev ve kurallarla alakalı karışıklık yaşama,
- Başarısızlık hissi,
- Kendine güven ve saygıda azalma,

- Çalışmak istememek, çalıştığı işletmeye karşı ilgisinin yitirilmesi,
- Hizmet sunulan kişilere tek tip davranma,
- Bazı olayları ertelemek veya sürüncemede bırakmak vb. (Güneş, Bayraktaroğlu & Kutanüs, 2009, s. 483; Kaçmaz, 2005, s. 30; Polatçı, 2007, s. 79; Ardıç & Polatçı, 2009, s.31).

1.2.4. Tükenmişliğin Sonuçları

Tükenmişlik iş hayatında uzun süreli olumsuzluklardan kaynaklanan hem bireysel hem de örgütsel yönden değerlendirilen olumsuz bir duygudur (Meriç, 2022, s. 40). Tükenmişlikte kişinin sadece kendisi etkilenmekle kalmayıp, çevresindekileri de (arkadaşları, ailesi ve çalıştığı yerdeki arkadaşları ve patronu) olumsuz etkilenmektedir (Karaman, 2009, s.48). Yani tükenmişlik bireyler ve örgütler açısından olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir (Meriç, 2022, s. 40).

Tükenmişlik yaşayan kişiler çok karışık duygular yaşarken bu durum çeşitli davranış bozukluklarına yol açabilmektedir (Dilsiz, 2006, s. 19). Tükenmişliğe uğrayan bireylerde uykusuzluk, yorgunluk, baş ağrısı, iştahsızlık, hazımsızlık vb. fiziki sonuçlar ve endişe, stres, depresyon, umutsuzluk, alınganlık ve özsaygının azalması vb. duygusal anlamda problemler ortaya çıkmaktadır. Tükenmişlik yaşayan bireyler sorunlarını azaltabilmek amacıyla tütün, alkol ve madde kullanımını artırıp belli bir zamandan sonra bunlara bağımlı olabilmektedirler. Veriminde düşüklük, işe devamsızlık ve işten çıkma gibi iş ortamında olumsuz sonuçlar meydana gelmektedir (Torun, 1995, s. 26-27).

Tükenmişliğin belirtileri aynı zamanda tükenmişliğin sonuçları olarak da ele alınmaktadır (Koroğlu, 2017, s. 46). Genel olarak tükenmişliğin sonuçları; işi bırakma isteğinde artış, işe gelmeme ve işe geç kalmalarda görülen artış, işi umursamama, yaptığı işin performansında yaşanan düşüş, iş içerisinde ve iş dışındaki yaşanan ilişkilerde bozulma ve uyumsuzluk yaşama, işte yaşanan yaralanmalar ve iş kazalarında yaşanan artışlar şeklinde sıralanmaktadır (Basım & Şeşen, 2009, s. 46).

1.2.4.1. Tükenmişliğin bireysel sonuçları

Çok fazla stresli işlerde çalışan bireylerde duygusal olarak tükenme görülebilmektedir. Duygusal açıdan yorgunluk, fiziki olarak yorgunluğu da birlikte getirir ve bu bireyler de kendilerini bıkmış, halsiz, yorulmuş, boşluğa düşmüş, ertesi güne başlayamayacak kadar enerji eksikliği gözlemlenmektedir. Bu durumda olan çalışanların genelde uyku problemi

yaşadıkları görülmektedir (Kaya, 2010, s. 26). Kronik olarak gerginlik ve yorgunluk, bireyi psikolojik ve fiziksel olarak hastalıklara yakalanmasına, bıkkınlık, depresyon, dikkat dağınıklığı, karar verirken zorlanma, unutkanlık vb. tepkiler oluşturmaktadır (Sürgevil, 2014, s. 139)

Tükenmişlik yaşayan kişilerde çoğunlukla yanlış beslenme alışkanlıkları sebebiyle sağlık sorunları yaşanmaktadır (İlhan, 2018, s. 549). Kişinin iş yoğunluğundan dolayı yemek yeme saatlerinin geciktirilmesi ya da zaman diliminin kısıtlı olmasından dolayı hızlı bir şekilde yemek yenilmesi kişinin vücut direncinin düşmesine ve bunun sonucunda ülser, gastrit gibi mide rahatsızlıkları ve aynı zamanda boyun ve sırt ağrıları gibi fiziksel rahatsızlıklar yaşamasına neden olabilmektedir (Telli, 2012, s. 93).

Tükenmişlik yaşayan kişiler yaşadığı sıkıntılarla mücadele edebilmek ve bu yaşadığı sıkıntıları azaltabilmesi için alkol, uyuşturucu, sakinleştirici ilaç kullanımını artırmakta ve zamanla madde bağımlısı hale gelebilmektedir (Izgar, 2012, s. 135). Kişinin bu şekildeki baş etme yöntemi onu çözüme götürmez hatta onu içinden çıkılmaz bir yola sürükler. Sosyal ilişkilerde yaşanan sorunların artması, düşmanlık, kaygı gibi duygularının sezilmesi, kaza ve yaralanmalara daha meyilli davranışların sergilenilmesi tükenmişliğin kişi üzerindeki olumsuz sonuçlarıdır (Çetin, Basım & Aydoğan, 2011, s. 63).

1.2.4.2. Tükenmişliğin çalışma hayatındaki sonuçları

Tükenmişlik ilk kişisel sonuçlar üzerine etkiliyken daha sonradan kişisel boyutun aşılması ile bireyin çalışma hayatını da olumsuz şekilde etkilenmesine sebep olmaktadır (Ardıç & Polatçı, 2008, s. 75).

Tükenmişliğin iş hayatındaki sonuçlardan birisi, kişilerin yaptıkları iş performanslarındaki değişimdir. Tükenmişliğe uğrayan çalışanlar işleri istenildiği gibi yapamazlar. Tükenmiş bir çalışanın performansı eskiye oranla daha az olur ve bu da bireylerin moral ve motivasyonu'nu düşürüp bu durumdan olumsuz yönde etkilemektedir (Telli, 2012, s. 94). Bununla birlikte kişilerin yaptıkları işlerde umursamaz davranışlar sergilediği görülmekte ve işlerinde daha başarılı ve yaratıcı olmak gibi bir kaygıları olmamaktadır. Dolayısıyla kişiler kendilerini yaptıkları işe vermezler ya da yaptıkları işte daha az gayret gösterirler hatta bazen çaba bile göstermezler (Maslach, 1982, s. 77).

Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki sonuçlardan bir diğeri ise, işletmede olumsuzlukların ve devamsızlıkların yaşanmasına, çalışan devir hızının artması ve yapılan işteki verimliliğin azalması gibi sorunlara sebep olmaktadır. Tükenmişlik yaşayan kişilerin,

işletmeye olan bağlılıklarının azaldığı ve kararlara katılımında isteksiz davrandıkları ifade edilmektedir (Telli, 2012, s. 94).

Tükenmişliğin çalışma hayatı üzerindeki sonuçlardan bir diğeri ise, hizmet verdikleri kişilere veya müşterilere yetersiz ilgi göstermeleridir. Tükenmişlik yaşayan kişiler insanlarla daha az iletişim kurarlar ve çevresindeki kişileri nesne gibi görürler. İletişimde bulunduğu kişilerin ihtiyaçlarına yeterince ilgi göstermez hatta onlara saygısızca ve kaba bir şekilde davranır(Çutuk, 2011, s. 37).

Ayrıca tükenmişliğin sonuçları, kişinin işletmedeki kurallara uymama, işletmenin amaç ve hedeflerine ilgisiz kalma, diğer kişilere karşı şüpheli olma, çevresindeki bireylerden uzaklaşma, sosyal ilişkilerinde iletişim içerisinde olduğu kişilere karşı kırıncı ve kaba davranma, işinden soğuma, işe geç gitme, sebepsiz yere işe gitmeme, örgütsel bağlılığın azalması vb. yaşanan bu olumsuz sonuçlar kişinin işi bırakmasına ya da iş değişikliği yaşamasına sebep olmaktadır (Arı & Tunçay, 2010, s. 116).

1.2.4.3. Tükenmişliğin aile hayatındaki sonuçları

Tükenmişliğin sonuçları yalnız kişi ve çalışma hayatında yapmış olduğu olumsuz etkilerle bitmeyip aynı zamanda tükenmişliğin sonucu olarak meydana gelen ruhsal sıkıntılar, davranış bozuklukları ve bireylerarası uyumsuzluklara sebep olarak ebeveyn yaşamını da negatif yönde tesir etmektedir (Ardıç & Polatçı, 2009, s. 35).

Kişi işte yaşadığı problemlerden dolayı tükenmişlik yaşadığında, bu durumun tesirleri özel hayatta da ciddi bir şekilde görülmektedir. Tükenmişliğe uğrayan kişinin etkileri, ebeveyni ve yakın arkadaşı aracılığıyla çok rahat bir biçimde anlaşılabilir. Duygusal olarak yorgun olan birey, evine sinirli, sıkıntılı, rahatsız ve fiziki olarak yorgun gelecek, evinde olduğu zamanda da ailesine işle alakalı şikayetlerini anlatmakla zamanını geçirecektir (İlhan, 2018, s. 551). Bu durum ise kişiden ailesinin beklediği ilgi ve zamanın azalmasına neden olmaktadır. Ailedeki kişiler kendilerini yalnız ve ihmal edilmiş hissedeceklerdir. Söz konusu bu durumlar ise ebeveynler arasındaki çatışmaların veya gerginliklerin yaşanmasına ve ailede bulunan üyelerin birbirinden kopmalarına yol açmaktadır (Ganiyusufoğlu, 2011, s. 49).

1.2.5. Tükenmişlikle Mücadele Yöntemleri

Tükenmişlik sadece tükenmişliğe uğrayan kişiye değil aynı zamanda kişinin çalıştığı bireye, örgüte, ailesini ve dost ortamını yani içinde yaşamış olduğu tüm toplumu etkilemektedir (Soysal, 2011, s. 22). Dolayısıyla tükenmişlik, çalışan kişiler, işletmenin çevresi, ebeveyn ve toplumdaki etkisiyle geniş bir çevreye yayılmış ve olumsuz sonuçların

mutlaka çözüme kavuşması gereken bir olgudur (Dolgun, 2015, s. 303). Tükenmişlikle baş etmek ve tükenmişliği önlemek önemlidir (Soysal, 2011, s. 22). Tükenmişliğin belirtileri görmezden gelinirse tükenmişlik ilerler ve tükenmişlikle baş etmesi çok zor olmaktadır (Azizoğlu, 2021, s. 54). Tükenmişlikle mücadele yöntemleri; bireysel ve örgütsel olmak üzere ikiye ayrılmaktadır (Ermiş, 2021, s. 21).

1.2.5.1. Bireysel düzeyde mücadele yöntemleri

Bireysel düzeyde tükenmişliği iyileştirmek için genelde kişisel özelliklere yönelme, dinlenmek, yardım almak ve işten ayrılmak gibi çözümler üretilmektedir (Çetinkaya, 2021, s. 77). Tükenmişlikle mücadele yöntemlerini şu şekilde sıralanabilmektedir; (Ganiyusufoğlu, 2011, s. 51-55; Gönül, 2021, s. 68-70; İraz & Ganiyusufoğlu, 2011, s. 455; Karaman, 2009, s.51-52; Ardıç & Polatçı, 2008, s. 77).

- Tükenmişlikle alakalı bilgiler edinmek,
- Kişinin kendini tanıması ve gereksinimlerini belirlemesi,
- İşe ara vermek veya işi değiştirmek,
- Ulaşılması mümkün olan gerçekçi hedef ve beklentiler belirlemek,
- İşin yapılış tarzını değiştirmek,
- Sorunları içselleştirmemek,
- Bireysel gelişim ve danışmanlık gruplarına katılım sağlamak,
- Vakit yönetimi hakkında bilgi edinmek,
- Olaylara pozitif bakmak,
- Daha çok çalışmak yerine daha akıllıca çalışmak,
- Aynı işi farklı şekilde yapma,
- Molalar vermek, dinlenme ve rahatlama,
- Tatile gitmek,
- Psikolojik geri çekilme,
- Kişinin kendi kendine diyalog kurması,
- Stresle baş etme konusunda kendini geliştirme,
- Sağlıklı beslenme, egzersiz yapma ve düzenli uyumak,

- İletişim becerilerinin öğrenilmesi,
- Gevşeme teknikleri ve nefes alma tekniklerini öğrenme,
- Sakinleşebilmek amacıyla egzersiz yapmak ve şarkı dinlemek,
- Bireyin sınırlarını bilmesi ve kabullenebilmesi,
- Hobi edinme,
- İşe girmeden işin zorluğu ve riskleri ile alakalı bilgiler edinmek,
- İşteki ve özel yaşamdaki monotonluğu azaltmak,
- Huzurlu ve mutlu bir ömür standardı belirlemek,
- Stresle başetmede kendini geliştirmek.

1.2.5.2. Örgütsel düzeyde mücadele yöntemleri

Tükenmişliği içinde bulunulan koşullar ya da örgütsel faktörler, bireysel faktörlere göre daha fazla etkilemektedir (Çetinkaya, 2021, s. 77). Örgütsel düzeyde mücadele yöntemlerinden bazıları şunlardır; (Örmen, 1993, s. 34-40; Çetinkaya, 2021, s. 78; Gönül, 2021, s. 70-75; İlhan, 2018, s. 552; Ardıç & Polatçı, 2008, s. 76).

- Gerekli olduğu durumda teçhizata ve yardımcı elemana yönelmek,
- Hizmet içi eğitim programlarının yapılması,
- Doğru personel seçimi,
- Kariyer danışmanlığı,
- Çatışmaların yönetimi,
- Yönetim ve örgüt geliştirme,
- Yetki devretme,
- Çevre koşullarının iyileştirilmesi,
- Performans değerlendirme sistemleri,
- Hedef saptamak,
- Personel güçlendirme,
- Hizmet içi eğitim, seminer, konferans programlarının sağlanması,
- Personele sosyal destek programları çerçevesinde yardımcı olmak,

- İş zenginleştirme,
- İş yükünün azaltılması,
- Serbest bir şekilde karar verebilme olanaklarına ve kararlara katılımı artırmak,
- Çalışan kişileri adaletli bir şekilde mükafatlandırmak,
- Yetki ve sorumluluğu denkleştirmek,
- İş yükünün eşit bir şekilde dağıtılması,
- Takım çalışmasını desteklemek,
- Örgütsel bağlılığı sağlamak,
- Görev tanımlamalarını belirgin ve kesin bir şekilde tanımlamak,
- İşletme içerisinde iyi bir haberleşmenin olması gerekmektedir,
- Öğle aralarında sakinleştirici, dinlendirici ve iş ortamlarından uzaklaştıran yerlere gitmek ve oralarda zaman geçirmek,
- Bireylere yeni vazifeler vermek ve işlerinde yükselmelerini sağlamak,
- Üst düzey yönetim ekibinden destek almak,
- Alt kademede çalışan kişilerin yaptıkları işlerde yetkinin devredilmesiyle alt kademede çalışanların yönetsel yetenek kazanmalarını sağlaması,
- Olumlu dönüt süreci,
- Uzun olan iş zamanını azaltabilmek,
- İşletmede yükselme politikaları gerçekleştirmek,
- Tatile gitmek vb. faaliyetleri çoğaltmak,
- Kurumda sosyal destek maksadıyla gruplar oluşturmak,
- Meslek hayatında yükselebilmek için olanaklar sunmak.

1.3. PSİKOLOJİK SERMAYE

1.3.1. Pozitif Psikoloji Kavramı

Pozitif psikoloji 1999 senesinde Amerikan Psikoloji Derneği başkanı Martin Seligman tarafından incelenerek popüler bir kavram haline gelmiştir ancak literatürde daha önceki tarihlerde de ele alınmaktadır (Wright, 2003, s. 437).1954 yılında incelenen pozitif psikoloji

kavramı, Maslow, Rogers ve Fromm tarafından incelenmiştir. 1988 yılında ise Seligman tarafından literatüre kazandırılmıştır (Attallah, 2020, s. 21). 1954 yılında Maslow yayınladığı ‘Motivation ve Personality’ kitabında pozitif psikolojiden bahsetmiş ve psikolojinin kişiler üzerinde negatif duygulara odaklandığını belirtmiştir (Wright, 2003, s. 437). 1954 yılında ilk defa Maslow aracılığıyla incelenen pozitif psikoloji kavramı sonradan Martin Seligman tarafından daha ayrıntılı bir biçimde tanımlanmıştır (Altıntaş, 2022, s. 5).

Psikoloji eskiden umutsuzluk, başarısızlık, patoloji ve tükenmişlik gibi kişi davranışlarının karanlık yönlerini araştırırken günümüzde ise pozitif psikoloji olarak, çağdaş bir hayatın kişiler açısından sağladığı avantajlar ve mutlu bir yaşama erişebilmek için odaklanmaktadır (Keleş, 2011, s. 2).

Pozitif psikoloji, kişilerin yalnızca olumsuz yönleri ve patolojik rahatsızlıkları üzerinde duran psikolojiye karşı bir tepki olarak doğmuştur (Luthans, 2002a, s. 58). Pozitif psikoloji, kişilerden yanlış olanı düzeltmek yerine doğruya yönelmesi gerektiğini ve bu olumlu özellikleri geliştirmekle ilgilenen bir yaklaşımdır (Luthans & Youssef, 2004, s. 151). Pozitif psikolojinin gelişimi ise, mevcut olan şeyi değiştirmeyi değil de onu bitirmeyi hedeflemektedir. Odak noktası ise, kuvvetli yönlerini ve hayatta olan bir şeyin en iyisini yapmaktır (Aylanç, 2022, s. 1).

Pozitif psikoloji kavramı seligman ve arkadaşları tarafından olumlu deneyim ve olumlu kişisel özelliklerin gelişimini kolaylaştıran işletmelerin bilimsel olarak incelenmesi olarak tanımlanmaktadır (Seligman, Duckworth & Steen, 2005, s. 630). Pozitif psikoloji kavramını Gable ve Haidt ise kişilerin, grupların ve işletmelerin uygun bir şekilde gelişebilmesi için şartların ve süreçlerin incelenmesi olarak tanımlamıştır (Gable & Haidt, 2005, s. 103). Pozitif psikolojinin temel amacı Seligman’a göre, insanların bireysel özelliklerini ortaya koymak, analiz etmek ve geliştirmektir (Attallah, 2020, s. 22). Pozitif psikolojinin hedefi ise kişilerin içerisinde bulundurdıkları potansiyelin ortaya çıkmasının ve bunları destekleyen düzenli olarak süreç ve sistemlerin yaratılmasıdır (Peterson & Spiker, 2005, s. 154). Pozitif psikolojinin üç odak noktası vardır. Bunlardan ilki; neşe, saadet, zevk ve düşündüğünü ifade edebilme gibi pozitif deneyimleri içerisinde barındırmaktadır. İkincisi, yetenekler, karakterler ve ilgiler gibi pozitif kişisel özellikleri içerisinde barındırmaktadır. Üçüncüsü ise, ebeveynler, mektepler, kurumlar, müesseseler ve sivil toplum kuruluşları vb. pozitif kurumları kapsamaktadır (Cameron, Dutton & Quinn, 2003, s. 7).

1.3.2. Pozitif Psikolojik Sermaye

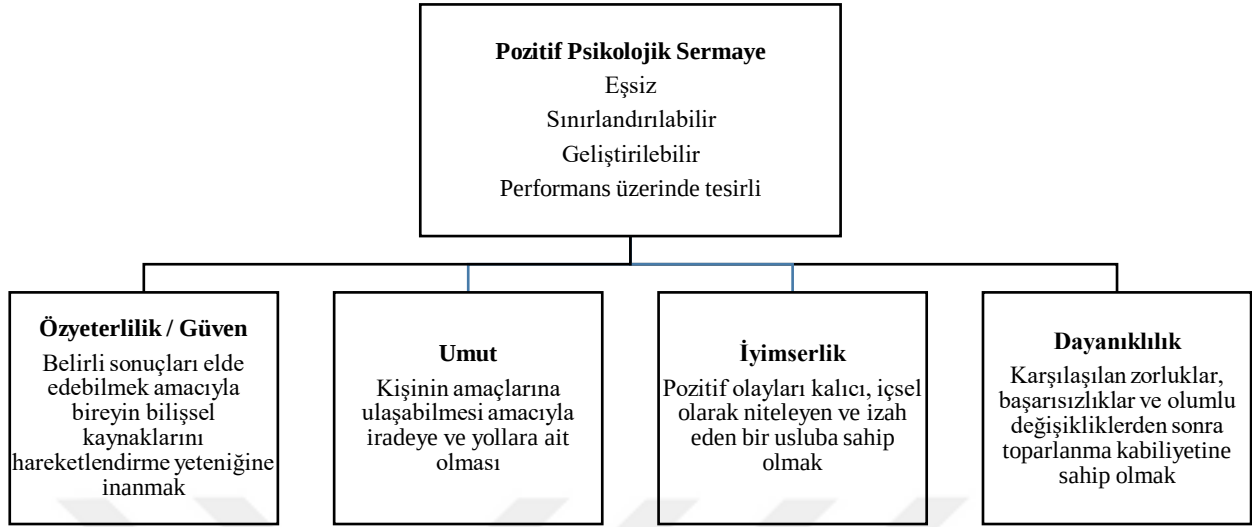
Psikolojik sermaye’de kullanılan sermaye; bireylerin kaynaklarının kıymetini temsil etmek amacıyla kullanılmıştır (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007, s. 542). Psikoloji kavramını sermaye çeşidi olarak ilk defa ifade eden Luthans ve Youseff’dir. Psikolojik, örgütte tutum kapasitesi kavramı kullanıldıktan sonra kapsamı genişletilerek psikolojik sermaye olarak kullanılmaya başlanılmıştır (Kaya, 2022, s. 18). Psikolojik sermaye; kurumlardaki zor görevleri başarabilmek amacıyla çabalamak, iş gören kişilerin kendilerine güvenmeleri, var olan hal ve gelecekteki başarılar için araştırmalar yapma, verimliliği sağlayabilmek amacıyla karşımıza çıkan zorluklara karşı direnç göstermesi gibi çalışan kişilerin psikolojik durumudur (Gülşan, 2023, s. 4).

Pozitif psikoloji, kişilerin, topluluk ve kuruluşların gelişiminin ya da ideal işleyişini teşvik eden şartların ve mekanizmaların incelenmesi olarak tanımlanmaktadır. Pozitif psikoloji kavramının kökleri, 1902 yılındaki William James'in sağlıklı zihin" hakkındaki makalelerine, 1958’de Allport'un pozitif olan kişinin niteliklerine karşı ilgisine, Maslow’un 1968 yılında hasta olanlar yerine sağlıklı kişileri inceleme çağrısına uzanmaktadır (Gable & Haidt, 2005, s. 104).

Pozitif psikolojik sermaye, beşeri ve sosyal sermayenin ötesinde çalışan kişilerin kim olduğu sorusunun yanıtını vermektedir (Luthans, Luthans & Luthans, 2004, s. 46). Yani kısaca, çalışan kişilerin kimlerle iletişim haline geçtiği ya da hangi konularda bilgi sahibi olduğu değil de, psikoloji bakımından işletmede kendini nasıl değerlendirdiğini ve nasıl ifade edebileceğini konu edinmektedir (Akçay, 2012, s. 125).

Pozitif psikolojik sermaye kavramı literatürde “PsyCap” olarak ifade edilmektedir (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007, s. 542). Pozitif psikolojik sermaye, kişilerin iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık bileşenleriyle beraber psikolojik gelişim durumlarını ifade etmektedir (Luthans, Avolio, Avey, Norman & Combs, 2006, s. 388). Psikolojik sermayenin unsurları birleştğinde, tek başına oluşturduğu tesirin, her bir bileşenin tesirinden daha çoğunu meydana getirdiği bilinmektedir (Hiçyılmaz, 2023, s. 11). Pozitif psikolojik sermaye 4 bileşenden oluşmaktadır.

Bunlar; 1) Öz yeterlilik/Güven 2) Umut 3) İyimserlik 4) Dayanıklılık/Psikolojik dayanıklılıktır.



Şekil 1: Pozitif Psikolojik Sermaye Bileşenleri (Luthans & Youssef, 2008, s. 15).

1.3.3. Pozitif Psikolojik Sermayenin Bileşenleri

Pozitif psikolojik sermaye kavramını en iyi bir şekilde karşılayan dört boyut belirlenmiştir. Bu boyutlar; umut, iyimserlik, dayanıklılık ve öz yeterlik kavramlarıdır. Bu dört boyut birleştiğinde “psikolojik sermaye” kavramı ortaya çıkmaktadır (Avey, Wernsing & Luthans, 2008, s. 53).

1.3.3.1. Öz yeterlilik

Öz yeterlilik, Gardner ve Pierce göre bireyin gelecekte karşısına çıkan görevleri başarılı bir şekilde yönetmesi ve sonucuna ulaşma olasılığı hakkındaki inancı olarak tanımlanmaktadır (Gardner & Pierce, 1998, s. 50). Firestone ve Cole’ye göre ise, bireyin belli bir görevi başarılı bir şekilde yapabilmesi için gerekli olan bilişsel kaynakları, motivasyonu ve eylem planlarını harekete geçirebilme yeteneği hakkındaki inancına ya da güvenine öz yeterlilik denir (Firestone & Cole, 2015, s. 6). Kişinin kendi kabiliyet ve kaynakları değil de, bunları nasıl kullanabileceklerini, nasıl algıladıklarını ya da inandıkları süreci öz yeterlilik meydana getirmektedir (Aylanç, 2022, s. 16). Öz yeterlilik kavramının ilk ortaya çıkışı Albert Bandura’nın ‘Sosyal Bilişsel Teorisi’ ne dayanmaktadır. Araştırmacı ve önde gelen öz yeterlilik teorisyeni olan Albert Bandura, pozitifliğin psikolojik olarak en yaygın ve en önemlisi öz yeterliliğin olduğunu vurgulamaktadır. Luthans’a göre öz yeterlilik tanımı ise, kişinin kendine olan inancına duyduğu güvenidir (Luthans, 2002a, s. 59-60). Öz yeterlilik şu sorulara cevap bulmaya çalışmaktadır ve bu soruların öz yeterlilikle alakalı olduğunu

belirtmektedir. Bu sorular şunlardır: “Kendinize inanıyor musunuz?”, “Başarılı olabilmek için gereken şeylere sahip olduğunuzu biliyor musunuz?”, “ “Başarma gücünün içinde olduğuna inanıyor musunuz?” (Luthans, Youssef & Avolio, 2007, s. 33-34). İşletme içerisinde öz yeterliliği yüksek olan bir kişi olumsuz koşullar ve belirsizlikler ortaya çıksa bile başarmak için daha fazla gayret gösterir (Stajkovic & Luthans, 1998, s. 66). Öz yeterliliği yüksek olan iş görenler, işinde, görev ve sorumluluklarında genel olarak başarılı olabileceklerine inanırlar (Gardner & Pierce, 1998, s. 50). Düşük öz yeterliliğe sahip çalışanlar ise başarılı olabilmek için gereken şeyi yapabileceğinden kuşku duyarlar, kendilerine güvenmezler ve çok çabuk pes ederler (Stajkovic & Luthans, 1998, s. 66). Bireyin inancıyla olan ilişkisini vurgulamak öz yeterlilikte çok önemlidir.

Öz yeterliliği yüksek olan bir kişi beş özellikle ayırt edilebilir. Bunlar; (Luthans, Youssef & Avolio, 2007, s. 38)

- Kendileri için yüksek olan hedefler belirlerler ve hep zor olan görevleri tercih ederler.
- Zorlukları hoş karşılarlar ve sürekli gelişirler.
- Kendilerini motive etme konusunda yüksektirler.
- Hedeflerine ulaşabilmek için gerekli gayreti gösterirler.
- Engellerle karşılaştıklarında direnirler ve hemen pes etmezler.

Bu özellikler öz yeterliliği yüksek olan kişileri, uzun süre zarfında bile çok az dış girdiyle etkili bir performans sergilemesini ve bağımsız bir gelişme yaşamasını sağlar (Luthans, Youssef & Avolio, 2007, s. 38).

1.3.3.2. Umut

Umut kavramı pek çok araştırmaya konu olmuştur. Bu kavramın temelleri C. Rick Snyder tarafından atılmıştır (Arıç, 2022, s. 34). Umut, istenen hedeflere giden yolları bulma ve bu yolları kullanabilmek için planlı bir şekilde düşünme yolu ile kendi kendini motive edebilme konusunda algılanan yetenektir (Snyder, 2002, s. 249). MacInnis ve Mello (2005)’ya göre umut, gelecekte ortaya çıkan belirsizliklere karşı ortaya çıkan pozitif bir beklenti düzeyidir (MacInnis & Mello, 2005, s. 2). Kısaca umut, kişinin belirlediği amaçlara ulaşabilmesi için farklı yollar araması ve bu yollarda da yürürken kendisini motive edebilmesidir (Akın, 2020, s. 74).

Yüksek umutlu çalışanlar, hedeflere ulaşabilme konusunda daha istekli olurlar. Karşılaşılabilecek sıkıntıları önceden tahmin edebilirler ve o sorunlara göre şekil alırlar. Bağımsız olarak düşünebilirler böylelikle daha fazla risk alırlar. Belirli amaçlar etrafında yoğunlaşır ve o amaca ulaşabilmek için çaba sarf ederler. Yeni arkadaşlıklara, yeni sosyal çevreye ve farklı kültürlere kolaylıkla adapte olurlar adapte olmakta zorlanmazlar. (Luthans, 2002a, s. 62). Luthans, Youssef ve Avolio (2007) yüksek umutlu çalışanlar kısıtlı bütçelere rağmen becerikli ve yaratıcı olma eğilimindedir. Umudu olmayan çalışanlar kurumun kurallarına uyan, yöneticilerine itaat eden kişilerdir. Düşük umutlu çalışan kişiler genellikle işlerinden kopukturlar ve iş saatleri içerisinde meşgul gibi görünerek geçinirler ve daha da kötüsü işlerinden kopabilirler ve zamanlarını yönetimin ve liderliğin başarmaya çalıştığı şeyi engellemeye çalışırlar. Düşük umutlu çalışanlar fazladan sorumluluk üstlenmek istemezler, zor olan sorunları çözme konusunda isteksizce davranırlar ya da kendilerini yetersiz hissederler (Luthans, Youssef & Avolio, 2007, s. 74).

1.3.3.3. İyimserlik

İyimserlik, Scheier ve Carver'a (1992) göre bireyin hayatı boyunca genellikle iyi ve kötü sonuçlarla karşılaşacağına inanma eğilimidir (Scheier & Carver, 1992, s. 202-203). Gündelik olarak iyimser kişiler, gelecekte olumlu ve istenen olayların olacağına inanan kişilerdir. İyimserlik sadece gelecekte iyi şeylerin olacağına inanmak değildir. Asıl vurgulanmak istenilen konu olumlu ya da olumsuz olaylarda, geçmişte, şimdi ya da gelecek zamanda belirli olayların meydana geldiğinde pozitif bir bakış açısına sahip olmasıdır (Luthans, Youssef & Avolio, 2007, s. 87). İyimserlik kavramının kuramsal temeli büyük oranda pozitif psikolog Martin Seligman tarafından oluşturulmuştur. İyimserlik bireyin belli bir durumda o zamandaki mevcut kaynakları göz önüne alındığında neyi başarabileceğine ilişkin objektif bir değerlendirmeyi içerir ve bu yüzden değişebilir (Luthans, Norman, Avolio & Avey, 2008, s. 222). İyimserler, sıkıntıların nedenlerini dışsallaştırır ve bunları gelip geçici olarak bilirler iyi olayları ise kişisel, kalıcı ve yaygın nedenlere bağlarlar. İyimser olanlar, kötümser kişilerden çok daha hızlı bir şekilde aksiliği aşır ve tekrardan deneyebilirler. İyimser kişilerin karşısına aksilikler çıktığında hemen kurtulurlar çünkü karşısına çıkan aksilikleri içselleştirmezler yani kişisel olarak algılamazlar. İyimser kişiler kötümserlere göre daha başarılı olurlar. İyimser insanlar iyi olayların kalıcı koşullardan kaynaklandığını bilirler kötü olayların ise geçici faktörlerden kaynaklandığını bilirler (Seligman, 2006, s. 1-4).

1.3.3.4. Dayanıklılık/ direnç

Stres ya da sıkıntı karşısında toparlanabilme yeteneğine dayanıklılık denir. Dayanıklılık Zuns'a göre, bir stres uygulandıktan sonra eski haline geri dönebilme yeteneği olarak tanımlanmaktadır. Bu tanımdan yola çıktığımızda ise, kişinin yaşadığı hastalıklar, travmalar ve zorluklar gibi çeşitli olumsuzluklar yaşayan bireylerin bu durumu kolay atlatabilmesi ve yeniden eski haline dönebilmesi yeteneğine dayanıklılık denir (Zuns, 1998, s. 40). Dayanıklılık, kişilerin önemli değişim, sorun ya da risk karşısında başarılı bir şekilde baş edebilme yeteneğidir. Kısaca dayanıklılık, sıkıntı, başarısızlık, çatışma, belirsizlik gibi olumsuz durumlarda ve sorumlulukların artması, stresi arttırıcı gelişmeler gibi olumlu durumlarda da bireyin kendini toparlayarak iyileşmesi ve tekrar eski hâline dönme kapasitesidir (Luthans, 2002b, s. 702).

Dayanıklı kişiler üç genel özelliğe sahiptir. Bunlar; 1)Deneyim ettikleri olayları kontrol edebilecekleri ya da etkileyebilecekleri inancı, 2) Yaşamları boyunca etkinliklere derinlemesine katılma ya da bunlara bağlılık hissetme yeteneği 3) Daha fazla gelişme için heyecan verici bir meydan okuma olarak değişim beklentisidir (Kobasa, 1979, s. 3).Dayanıklılık seviyesi yüksek olan kişiler; iş yaşamında etkin ve verimli olarak çalışırlar, zorlukların ardından duygusal emeği yürütebilirler, engellerle karşılaştıklarında daha hızlı bir şekilde toparlanırlar, risk almayı severler, karşılarına çıkan zorluklarla ve olumsuzluklarla baş edebilirler, streslede başa çıkma konusunda kendilerine daha fazla güvenmektedirler (Broad& Luthans, 2020, s. 11-12).

İKİNCİBÖLÜM

2. YÖNTEM

Tez çalışmasının ikinci bölümünde ilk olarak araştırmanın modeli kurulmuştur ve bu kurulan model doğrultusunda hipotezler geliştirilmiştir. Ardından yapılan bu araştırmanın kapsamı, sınırlılıkları, veri toplama teknikleri ve elde edilen verilerin hangi methotlarla ve ne şekilde analiz yapıldığı izah edilmiştir. Son olarak verilerin analiz edilmesiyle ortaya çıkan bulgular değerlendirilerek yorumlanmıştır.

2.1. ARAŞTIRMA MODELİ

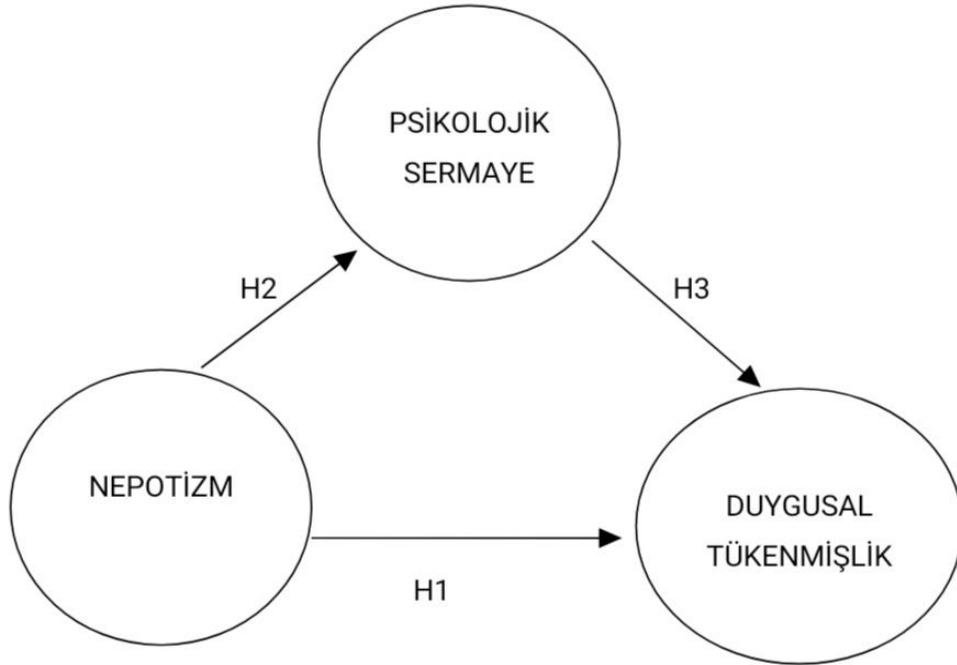
Günümüzde teknolojinin ve sanayininin gelişmesiyle birlikte işletmelerde yaşanan rekabet ortamında çalışanların çalışma hayatında ve yaşamlarını devam ettirebilmelerinde önemli değişimler yaşanmasına neden olmaktadır. İşletmelerde kişilerin bilgi ve yeteneklerine göre istihdam edilmesi önemlidir. İşyerlerinde işe alımlarda kişilerin bilgi ve yetenekleri, becerileri, başarısı, eğitim seviyesi ve deneyimlerine bakılmadan siyasetçi, üst düzey yönetici ve akrabalık ilişkileri temel alınarak işyerine alınması nepotizmi(kayırmacılığı) ortaya çıkarmaktadır. İşletmelerde nepotizm ailedeki üyelerde olumlu etki gösterirken, aileden olmayan üyelerde ve yöneticilerde olumsuz etkiler oluşturmaktadır. İşyerlerinde adil olmayan görev dağılımı, ödüllendirmede ve terfi edilmede adaletsizlik, iş yerinde çalışan kişinin tanınmaması, güvensizlik ortamı oluşturur ve çalışan kişilerde duygusal olarak çöküntü yaşamalarını ve tükenmişlik hissini ortaya çıkarabilmektedir. Tükenmişlik çalışanlar ve işletmeler açısından iş hayatını olumsuz etkilemektedir ve ciddi problemlere yol açmaktadır. Maslacha göre tükenmişlik, çalışan kişinin işinden dolayı duygusal taleplere maruz kalan ve insanlarla sürekli iletişim halinde olan çalışanlarda görülen yorgunluk, bitkinlik, çaresizlik ve umutsuzluk duygularının hayata, yapılan işe ve diğer insanlara karşı negatif tutumlara yansımaları şeklinde oluşan bir sendromdur. Tükenmişliğe uğrayan kişilerde yorgunluk, bitkinlik, güç kaybı, uykusuzluk, baş, bel ve vücut ağrısı vb. fiziksel belirtilerle beraber işe geç kalmak, işe gitmek istememek, işten ayrılmak istemek ve işin gereklerini yerine getirmemek, sosyal ortamlardan kendini uzak tutmak vb. davranışsal değişiklikleri görülebilmektedir. Öfke ve sinir problemleri, suçluluk vb. duygusal belirtiler görülebilmektedir (Yılmaz, 2023, s. 4).

Psikolojik sermayenin, mesleki tükenmişlikte önemli etkileri vardır. Psikolojik sermaye ve pozitif etkileri arttığında, örgütsel kimlik artar ve işyerinde tükenmişlik azalır. Yani psikolojik sermaye, çalışan kişilerinolumlu duygularını artırır ve tükenmişliklerini

azaltır. Psikolojik sermaye çalışan kişilerin sağlık ve mutluluğu açısından, kişisel ve örgütsel başarıları elde etmesinin yanında tükenmişliği azaltabilecek ve önleyebilecek önemli bir faktördür (Çetin, Şeşen & Basım, 2013, s. 100). Yapılan çalışmalarda, psikolojik dayanıklılığı yüksek olan çalışanlar duygusal tükenmişliğe daha az maruz kalmaktadırlar. Yani pozitif psikolojinin tükenmişlikte azaltıcı bir etkisi vardır (Tokmak, 2018, s. 867).

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

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



Şekil 2: Araştırma modeli

2.1.1. Araştırma Hipotezlerinin Oluşturulması

Bu bölümde yapılan araştırmanın konularını oluşturmakta olan nepotizm, tükenmişlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkiler incelenerek, bu ilişkiler doğrultusunda hipotezler sırasıyla oluşturulmuştur.

Alan yazını incelendiğinde nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkilerini inceleyen araştırmalara rastlanılmaktadır. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu sonucuna ulaşan çalışmalar yazında kendisine yer bulmuştur. Yönetim ve organizasyon disiplini içerisinde ele alınmış olan nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin rolü'nü test eden bir çalışmaya yazın taramasında rastlanılamamıştır. Bu araştırmada nepotizmin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi, nepotizmin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi, psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi ve nepotizm davranışı ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü incelemeye konu olacaktır.

2.1.1.1. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki

İşletmede yapılan işe alımlarda bilgi, deneyim, yetenek, tecrübe ve başarılar göz ardı edilerek işyerinde kendi akrabalarını istihdam ettirmesiyle nepotizm yani kayırmacılık ortaya çıkmaktadır (Özsemerci, 2003, s. 28). Kamu ve özel sektörde karşımıza çıkan nepotizm, genelde özel sektörde daha fazla görülmektedir. Aynı işletmede çalışan akrabalık ilişkisi olmayan diğer kişiler kayırmacı tutum ve davranışlarla yani nepotizm ile karşılaştığında, işletmeye karşı bağlılıkları azalır, ait olma duygusu zedelenir ve zamanla kendilerini mutsuz ve tükenmiş hissetmelerine sebep olan bir faktör olmaktadır (Doğan & Yaman, 2022, s. 4). Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki kaynakların korunması teorisine (COR) dayanmaktadır. Kaynakların korunması teorisine göre, çalışanlar kişilerin önem verdiği kaynakları araması, elde etmesi, koruması ve sürdürmesine imkan vermektedir. Tükenmişlik, çalışan kişilerin önem verdiği kaynaklarda gözle görülen bir kayıpla karşılaşıldığında, istihdam edilmeden önce tahmin edilen şeyleri elde edemedikleri halde, nepotizmin yani kayırmacılığın terfi edilmesi bakımından vasıfsız kişilere öncelik verilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Isaied, 2016, s. 12).

Kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve tükenmişliğe etkisi adlı çalışmada, 2018 yılında İstanbul'daki okullarda çalışan 290 öğretmen üzerinde araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlarda; Nepotizm algısının tükenmişlik üzerine etkisine bakıldığında, anlamlı ve pozitif yönde etkilendiği görülmüştür. Yani yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm algısının artmasının tükenmişlik üzerinde artıran bir etkisi olduğu görülmüştür. Alt boyutlara etkisi ise,

duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşma üzerinde anlamlı ve pozitif etkisi görülmüştür, kişisel başarısızlıkta ise anlamlı bir etkiye ulaşılammamıştır (Doğan & Yaman, 2022, s. 29-30).

Şirketlerdeki nepotizm uygulamasının iş görenlerin iş tatmini ve tükenmişlik seviyelerine etkisi adlı çalışmada, Kocaelinde bulunan özel şirketlerde ve devletin şirketlerindeiş gören 376 şahıs üzerinde araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlar da; Nepotizmle tükenmişlik arasında yapılan analiz neticesinde, nepotizm ile tükenmişlik arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Yani nepotizm arttıkça tükenmişlikte de artış olmaktadır. Alt boyutlara etkisi ise, nepotizm ile duygusal tükenme arasında ve nepotizm ile duyarsızlaşma arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki tespit edilmiştir. Fakat nepotizm ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir (Avcı, 2017, s. 47-78).

Seyahat Acentalarında Tükenmişlik ve İşten Ayrılma Niyetinin Belirleyicileri (İran): Aile İşi Çatışması, Adam Kayırmacılık ve Müşteri Saldırganlığının Çalışanların Performansı Üzerindeki İncelenmesi adlı çalışmada, 2017 yılında Kuzey İran'daki 30 farklı seyahat acentesinin yöneticileriyle araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlarda; önceki yapılan araştırmalardaki gibi nepotizm ile tükenmişlik arasında pozitif bir ilişki olduğu görülmüştür. Yani nepotizm arttıkça tükenmişlikte artmaktadır (Gholtabar, Costa & Tourian, 2020, s. 139-146).

Uçuş Görevlisinin Duygusal Tükenmişliği ve İş Performansı Üzerinde Adam Kayırmacılığın/Kayırmacılığın Etkisi: Psikolojik Sermayenin Düzenleyici Rolü adlı çalışma, Ürdün' ün Queen Alia Uluslararası Havaalanında işgören geliş ve gidiş uçuşlarındaki uçuş görevlilerinden elde edilen verilerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar da; adam kayırmacılığın duygusal tükenme üzerinde olumlu etkisi olduğunu ortaya koymaktadır. Yani adam kayırmacılık duygusal tükenme ile pozitif yönde ilişkilidir (Isaed, 2016, s. 1-22).

Yukarıdaki açıklamalara göre nepotizmin varlığı, duygusal tükenmişlik düzeyini etkilemektedir. Bu fikirden yola çıkarak geliştirilmiş olan hipotez aşağıda belirtilmiştir:

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

2.1.1.2. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki

İşletmelerde işe alımlarda nepotizme yer verilmesi nitelikli olmayan kişilerin seçilmesini ortaya çıkarmaktadır. Bu tür kayırmacılık olaylarının ortaya çıkması genelde insan kaynaklarını doğru uygulayamamak ve insan kaynaklarına yeterli önemin verilmemesinden kaynaklanmaktadır. İnsan kaynaklarının işe alımı sırasında alınacak

kişilerin gerekli niteliklere ait olmaması durumunda, işletmede çalışan diğer çalışanların performansları ve gelişimleri negatif şekilde etkilenmektedir (Arasli, Bavik & Ekiz, 2006,s.296). Doğru bir şekilde yapılan insan kaynakları uygulamaları nepotizmin negatif etkilerini azaltmaktadır (Büte, 2011b, s. 383). Bu nedenden dolayı İKY’de çalışan kişilerin psikolojik kaynaklarının kuvvetlendirilmesine ve performanslarının ilerlemesine özel olarak önem verilmektedir (Luthans, Avey, Smith & Li, 2008, s. 820). Bu pozitifliğin işletmeye uygulanması ve özellikle iky psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmıştır (Kahveci, Gülay & Bahadır, 2019, s. 169).

Psikolojik sermaye, kişinin örgütteki davranışlarının olumlu ve değişen durumu olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca çalışan kişinin yapması istenilen davranışlarının bir göstergesidir. (Avey, Luthans & Youseff, 2011'den aktaran Dawkins, 2015). Pozitif psikoloji, psikolojik araştırmaların genelde patoloji, başarısızlık, umutsuzluk ve tükenmişlik vb. insan davranışlarının olumsuzluklara yönelmesine karşı, modern yaşamın kişiler için sağladığı imkânlar ve mutlu bir hayata ulaşabilmesi üzerinde durulmaktadır (Caprara & Cervore, 2003, s.70). Psikolojik sermaye dört boyuttan oluşmaktadır. Bunlar; umut, öz yeterlilik, dayanıklılık ve iyimserliktir (Luthans, Avolio, Avey & Norman, 2007, s. 542). Psikolojik sermayenin boyutlarından oluşan umut; gereken amaçlara ulaşmada ısrar etmek, özyeterlilik; zor olan vazifeleri yerine getirirken kendine inanmak, dayanıklılık; güçlüklerden geriye bir adım atmak ve başarıya ulaşabilmek için ileriye gidebilmek yeteneği ve iyimserlik; gelecekteki başarıya ulaşabilmek için olumlu bir istektir.

Nepotizm ile Psikolojik sermaye arasındaki ilişki eşitlik kuramınadayandırılabilir. Karşılıklı ilişkilerde alma ve verme konularına odaklanmakta olan bir sosyal değişim kuramına eşitlik kuramı denilmektedir. Eşitlik teorisine göre kişinin eğitim düzeyi, deneyimi, işine karşı gösterdiği emeği ve liyakat ilişkisi göz önünde bulundurularak yaptıkları işin karşılığında alınan ücret, iş yerindeki statüsü, yapılan başarılı işler karşısında ödül ve yükselme gibi faktörlerden oluşmaktadır (Hasdemir & Aydoğdu, 2023, s. 1858). Nepotizm, işe alımlarda, maaşta ve terfi edilmede yürütülen yasa dışı faaliyetler dolayısıyla etik olmayan bir davranıştır. Bu durumun en önemli sebebi ise iky’nin doğru bir şekilde uygulanmamasıdır. İky’nin gerekli yeteneğe sahip olmayan kişileri işe aldığına işletmedeki diğer çalışanların performanslarını ve gelişimlerini olumsuz bir şekilde etkilemektedir. Bu yüzden iky’de iş görenlerin psikolojik kaynakların ve performansların geliştirilmesine önem verilmektedir. Bu yüzden iky psikolojik sermaye kavramını ortaya çıkarmaktadır (Kahveci, Gülay & Bahadır, 2019, s. 169).

Nepotizm vepsikolojik sermaye değişkenleriyle ilgili olarak alan yazının da birlikte ele alınanve ulaşılabilen çalışmalara bakıldığında bu konuda sadece 1 tane çalışma olduğu gözlemlenmiştir.

Nepotizm ile psikolojik sermaye arasında alan yazınında yapılan çalışma incelendiğinde; ortaöğretim öğretmenlerinin kayırmacılık algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi adlı çalışmada, Trabzon ilinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan 250 öğretmenden elde edilen verilerden oluşmaktadır. Elde edilen sonuçlar da; öğretmenlerin kayırmacılık algılarının düşük ve psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasında ise negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur. Öğretmenlerin nepotizm algıları çalıştıkları yıl ve okul türleri değişkenine göre değişirken, yaş, cinsiyet, medeni durumu, eğitim seviyesi ve branşlarınagöre farklılık göstermediği saptanmıştır. Psikolojik sermayeye dair yapılan araştırmadaysa, değişkenler arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır (Kahveci, Gülay & Bahadır, 2019, s. 167-169).

Nepotizm ile psikolojik sermaye'nin alt boyutları arasında uyum olabileceği görüşü doğrultusunda aşağıda belirtilen hipotez oluşturulmuştur.

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

2.1.1.3. Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki

Pozitif psikolojik sermaye, çalışanların zayıf yanlarını ya da olumsuz davranışlarını değil de, güçlü yönlerini, erdemlerini ve pozitifliğini ele almaktadır. Duygusal tükenmişlik ise, çalışma hayatında karşılaşılan zorluklar ve stresler karşısında, çalışan kişilerin bıkkınlık, yorgunluk, uykusuzluk, enerjilerinde azalma hissetme ve işe gitmek istememeleri yani çalışanların işe karşı bağlanma duygusunu yitirmesidir (Çetin, Şeşen & Basım, 2013, s. 97).

Pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan iş görenlerin performanslarının da yüksek olması beklendiğinden işletme bakımından aslında istenilen bir durumdur. Tükenmişliğe uğrayan ve çalıştığı kurumu sevmeyen çalışanların muhtemelen performanslarının düşük olması ve olumsuz davranışlarının işletmedeki tüm çalışanları olumsuz etkileyebileceğinden dolayı bu durum istenilmeyen durum olarak ortaya çıkmaktadır. Bu yüzden pozitif psikolojik sermayesi yüksek olan iş görenlerin hayata daha olumlu bakacaklarından dolayı daha az tükenmişlik yaşamaları beklenen bir sonuçtur (Erdoğan, 2021, s. 4243). Yani kısaca; Pozitif psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasındaki ilişki çalışanların pozitif psikolojik sermaye

düzeylerini artırırken tükenmişlik algılarını azaltmaktadır (Arıbaş & Esmer, 2022, s. 216). Bitmiş ve Ergeneli (2015) yaptığı çalışma sonucunda psikolojik sermaye ile tükenmişlik arasında negatif bir ilişki bulmuştur (Bitmiş & Ergeneli, 2015, s. 364-367).

Psikolojik sermayenin öğretim üyelerinin mesleki tükenmişlik ve performansına etkisi adlı çalışmada, Pakistan'ın Pencap eyaletinden toplam 17 teknik kurumdan 282 öğretim üyesi seçildi. Bu araştırmanın sonucunda, mesleki tükenmişliğin teknik enstitülerdeki öğretim elemanlarının performansı ile anlamlı düzeyde ilişkili olduğunu ve psikolojik sermayenin bu ilişkiyi yumuşattığını ortaya koymuştur. Psikolojik sermaye ile mesleki tükenmişlik arasında negatif bir ilişki olduğu anlaşılmaktadır. Bu da bir öğretim üyesinin psikolojik sermayesi yüksek olduğunda mesleki tükenmişlik yaşama şansının daha az olacağını göstermektedir (Rehman, Qingren, Latif & Iqbal, 2017, s. 455-461).

Çinli hemşirelerin iş tükenmişliği üzerinde psikolojik sermayenin etkisi: örgütsel bağlılığın aracı rolü adlı çalışmada, Çin'in Xi'an şehrindeki dört büyük genel hastaneden toplam 473 kadın hemşire elde edilen verilerden oluşmaktadır. Bu çalışmadan elde edilen sonuçlar da; örgütsel bağlılığın kısmi aracılığı yoluyla psikolojik sermayenin iş tükenmişliğini etkileyebileceğini göstermektedir. Psikolojik sermaye tükenmişliği olumsuz yönde etkilemektedir (Peng, Jiang, Zhang, Xiao, Song, Feng, Zhang & Miao, 2013, s. 1-5).

Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracılık rolü: çalışanlar üzerinde yapılan bir araştırma'da, Türkiye'de (Aksaray ve Konya illerinde) çeşitli meslek gruplarında görev yapan 408 çalışandan oluşmaktadır. Yapılan bu çalışma sonucunda; pozitif psikolojik sermayenin, çalışanların tükenmişlik algılarını negatif yönde etkilediği ortaya çıkmıştır. Yani, çalışan kişilerin pozitif psikolojik sermaye düzeyleri arttıkça tükenmişlik algıları azalmaktadır (Arıbaş & Esmer, 2022, s. 204-210).

Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi adlı çalışmada, 215 Bosnalı öğretmenler üzerinde araştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın sonucunda, tükenmişliğin, kişisel başarı hissinin azalması alt boyutu üzerinde, psikolojik sermayenin iyimserlik alt boyutunun ve tükenmişliğin duyarsızlaşma alt boyutu üzerinde ve psikolojik sermayenin psikolojik dayanıklılık alt boyutunun olumsuz yönde etkisinin varlığını ortaya koymuştur (Ocak & Güler, 2017).

Yukarıda yapılan açıklamalara göre psikolojik sermaye, duygusal tükenmişlik düzeyini etkilemektedir. Bu fikirden yola çıkarak geliştirilmiş olan hipotez aşağıda belirtilmiştir:

H3: Psikolojik sermaye, duygusal tükenmişliği anlamlı yönde etkilemektedir.

2.1.1.4. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü ilişkisi

Çalışanların algıladığı nepotizm davranışının duygusal tükenmişliği artırdığı yukarıda ilgili bölümde ifade edilmektedir. Özsemerci (2003, s. 29-30), Doğan ve Yaman (2022, s. 47-48), Avcı (2017, s. 139-146) ve Gholitabar, Costa & Tourian (2020, s. 1-22) vb. yapılan araştırmalar sonucunda nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki pozitif ve anlamlı ilişkide amprik kanıtlar sağlamışlardır. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki kaynakların korunması teorisine (COR) dayanmaktadır. Kaynakların korunması teorisine göre, çalışanlar kişilerin önem verdiği kaynakları araması, elde etmesi, koruması ve sürdürmesine imkân vermektedir. Tükenmişlik, çalışan kişilerin önem verdiği kaynaklarda gözle görülen bir kayıpla karşılaşıldığında, istihdam edilmeden önce tahmin edilen şeyleri elde edemedikleri halde, nepotizmin yani kayırmacılığın terfi edilmesi bakımından vasıfsız kişilere öncelik verilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Isaed, 2016, s. 12).

Ayrıca nepotizm ve psikolojik sermaye değişkenleriyle ilgili olarak alan yazında birlikte ele alınan ve ulaşılabilen çalışmalara bakıldığında yalnızca bir tane olduğu gözlemlenmiştir. Kahveci, Gülay & Bahadır (2019, s. 167-169) yaptığı çalışmada elde edilen sonuçlar da; öğretmenlerin kayırmacılık algılarının düşük ve psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasında ise negatif ve olumsuz bir ilişki bulunmuştur. Buradan hareketle nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide psikolojik sermayenin aracılık rolü üstlendiği ifade edilebilmektedir. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolüyle ilgili olarak alan yazında birlikte ele alınan çalışmaya ulaşılamamıştır. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde nepotizm arttıkça duygusal tükenmişlik artmaktadır. Duygusal tükenmenin etkisini azaltmak için ise psikolojik sermayeyi bir moderatör olarak kullanılmaktadır. Bu görüşlerden hareketle aşağıdaki hipotez geliştirilmiştir:

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

2.2. ANAKÜTLE VE ÖRNEKLEM

Yapılan bu çalışmanın evreni Bayburt İl/İlçe Milli Eğitim Müdürlüklerinde görev yapan 1000 öğretmen ve yöneticiden oluşmaktadır. Bu araştırmanın evrenine göre %95 güvenilirlik sınırları dahilinde, %5'lik bir hata payı öngörülerek seçilmesi gereken örneklem büyüklüğü 278 olarak hesaplanmıştır (<https://etikarastirma.com/tr/icerik/bilgi-merkezi/10>). Fakat bir ilde çalışma yapabilmek için en az 389 tane veriye ulaşmamız gerekmektedir.

Anketimizi dağıtmadan önce yöneticilerin ve öğretmenlerindaha samimi ve doğru cevaplar verebilmesi için gerekli açıklamalar yapılmıştır. Ankete katılacak yöneticilerin ve öğretmenlerin kesinlikle isimlerinin kullanılmayacağı yani gizlilik esası içerisinde olacağı ve çalışmamızın gönüllük esasına dayandığı bir araştırma olduğu bilgisi verilmiştir. Yapılan ankette veri eksiklikleri ve cevaplamada yapılan hataların olabileceği düşüncesi ile 650 anket dağıtılmış ve 455 geçerli verinin bulunduğu anketin geri dönüşü sağlanmıştır. Yapılan anketlerin geri dönüş oranı yaklaşık olarak %70'dir. Başka bir ifadeyle araştırmanın örneklemini 455 öğretmenden oluşmaktadır.

2.3. ARAŞTIRMANIN KAPSAMI

Bu araştırmada elde edilmiş olan veriler Bayburt il/ilçe milli eğitim müdürlüklerinde görev yapmakta olan yöneticiler ve öğretmenler üzerinde yapılan anket çalışması neticesinde elde edilmiştir. Anketi yapmadan önce katılım gösterecek olan okulyöneticileri ve öğretmenlere elde edilecek olan verilerin tamamıyla araştırmanın amacına uygun bir şekilde kullanılacağı ifade edilmiş ayrıca ankete katılan kişilerin kesinlikle isimlerinin gizli tutulacağı ve çalıştıkları okulların isimlerinin paylaşılmayacağına ilişkin güvence verilmiştir. Bu şartlarda anketi doldurmayı kabul eden okul yöneticileri ve öğretmenlerin anketteki ifadeleri doğru bir şekilde anlayıp yorumlayarak, kendi düşünceleri doğrultusunda cevapladıkları varsayılmaktadır. Araştırmanın yapıldığı okulların adları, yöneticilerin ve öğretmenlerin isimleri gizlilik esasına bağlı kalınarak tezimizin hiçbir yerinde kullanılmamıştır.

2.4. VERİ TOPLAMA TEKNİKLERİ/ARAÇLARI

Yapılan bu araştırmada nicel araştırma methodu tercih edilmiştir ve veri toplama methodu olarak anketten faydalanılmıştır. Bu sebeple önce elde edilmek istenen verileri sunacak ölçeklerin tespit edilmesi gerekmektedir. Bu bağlamda nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye ile ilgili alan yazın taraması yapıldıktan sonra bu değişkenleri ölçmeyi sağlayacak ölçekler belirlenmiştir. Nepotizm, tükenmişlik ve psikolojik sermaye ölçeği farklı kültürlerde kullanılmış ve Türkiyede örnekleri olan, yüksek düzeyde geçerlilik ve güvenilirlik gösteren ölçeklerdir. Nepotizm, tükenmişlik ve psikolojik sermaye ölçeklerinin orijinal dili İngilizce olup İngilizce'den Türkçe'ye uyarlanmıştır.

Araştırma anketinde kullanılan soru formu dört bölümden ve toplam 31 sorudan oluşmaktadır. Anketin birinci bölümünde anketi dolduran katılımcının demografik özellikleri ile alakalı sorular bulunmaktadır. Bu sorular cinsiyeti, yaşı, mevzuniyet durumu, çalıştığı pozisyonu, idari görevinin olup olmadığı, aylık geliri ve meslekteki yılı ile alakalı 7 sorudan

oluşmaktadır. Anketin ikinci bölümünde nepotizm ölçeği ile ilgili 7 soru, üçüncü bölümünde tükenmişlikle ilgili 9 soru ve dördüncü bölümde ise psikolojik sermaye ölçeği ile ilgili 8 soru bulunmaktadır. Ankette kullanılmış olan ölçekler ile alakalı ayrıntılı bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1. Nepotizm Ölçeği

Araştırma çerçevesinde katılım sağlayan kişilerin nepotizm algılarını ölçebilmek için Abdalla, Maghrabi & Raggad (1998) tarafından nepotizm ölçeği geliştirilmiştir. Asunakutlu ve Avcı (2010, s. 102) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Nepotizm ölçeği; terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık olmak üzere 3 boyuttan ve toplamda 14 ifadeden oluşmaktadır. Terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarından 7 soru uyarlanarak kullanılmıştır. Nepotizm ölçeğinde 1-5. ifadeler terfide kayırmacılık boyutuna aittir. 6. ifade işlem kayırmacılığı boyutuna ait ve 7. ifade ise işe alma sürecinde kayırmacılık boyutuna aittir. Ölçek beşli likert tipi şeklinde kullanılmaktadır. “1: Kesinlikle Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Kararsızım”, “4: Katılıyorum”, “5: Kesinlikle Katılıyorum” ifadelerini kapsamaktadır.

2.4.2. Tükenmişlik Ölçeği

Tükenmişlik seviyesini ölçmek amacıyla Maslach ve Jackson’un (1981) geliştirmişti ve Canan Ergin (1993) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. 22 soru ve 3 boyuttan oluşan tükenmişlik ölçeğinden faydalanılmıştır. Bu boyutlardan birincisi duygusal tükenme, ikincisi duyarsızlaşma, üçüncüsü ise kişisel başarının azalmasıdır. Bu ölçekte 9 soru uyarlanarak kullanılmıştır. 9 sorunun tamamı duygusal tükenme boyutundan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipi şeklinde kullanılmaktadır. “1: Kesinlikle Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Kararsızım”, “4: Katılıyorum”, “5: Kesinlikle Katılıyorum” ifadelerini kapsamaktadır.

2.4.3. Psikolojik Sermaye Ölçeği

Psikolojik sermaye düzeyini belirlemek için geliştirilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin orijinali Luthans, Avolio, Avey ve Norman (2007) tarafından geliştirilmiştir. Psikolojik sermaye ölçeğinin orijinal hali 24 madde ve 4 boyuttan oluşmaktadır. Bu boyutlardan birincisi öz yeterlilik, ikincisi umut, üçüncüsü iyimserlik, dördüncüsü ise dayanıklılık boyutundan oluşmaktadır. “Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerinde etkisine yönelik bir araştırma” adlı çalışmada psikolojik sermaye ölçeğinin “Erkuş ve Afacan Fındıklı (2013, s.309-310) tarafından Türkçe versiyonu kullanılmıştır. Psikolojik sermaye ölçeğinde 8 soru uyarlanarak anketimizde kullanılmıştır.

Psikolojik sermaye ölçeğinde 1-6. sorular özyeterlilik boyutuna aittir. 7. Soru dayanıklılık boyutu, 8. Soru ise iyimserlik boyutundan oluşmaktadır. Ölçek beşli likert tipi şeklinde kullanılmaktadır. “1: Kesinlikle Katılmıyorum”, “2: Katılmıyorum”, “3: Kararsızım”, “4: Katılıyorum”, “5: Kesinlikle Katılıyorum” ifadelerini kapsamaktadır.

2.5. ANALİZ YÖNTEMLERİ

Araştırmada edinilen verilerin analizini yapabilmek amacıyla SPSS 27 ve AMOS 22 paket programları kullanılmıştır. İlk olarak yapılan araştırmada kullanılan tüm ölçekler için güvenilirlik (reliability) ve geçerlilik (validity) testleri yapılmış ve yapılan bu testlerde önem seviyesi olarak $p=0,05$ kabul edilmiştir. Güvenirlik başka bir ifadeyle iç tutarlılık, ölçme aracının uygulama yapılarak ölçekte bulunan maddelerin kavramsal yapısının birbirleriyle tutarlı olup olmadığının ölçülmesidir (Yaşar, 2014, s. 63). Geçerlilik ise, ölçme aracının ölçmeyi amaçladığı özelliğinin eksiksiz ve doğru bir şekilde, başka bir özellik ile karıştırılmadan ölçülmesidir (Ergin, 1995, s. 126).

Yapılan araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini sağlayan birden fazla yöntem bulunmaktadır. Bu yöntemler içerisinde en fazla kullanılan içsel tutarlılık yöntemidir (Battal,2019,s.99). Bu araştırmada kullanılan ölçeklerin Cronbach alfa değerleri ile güvenilirlikleri ölçülmüştür. Cronbach alfa katsayısı, ölçekte yer alan unsurların homojenliğini sorgulamak ya da izah etmek amacı ile kullanılmaktadır (Yıldız & Uzunsakal,2018, s.19). Ölçek içerisinde bulunan k maddesinin varyanslarının toplamının genel varyansa oranlamasıyla elde edilen ağırlıklı standart değişim ortalaması cronbach alfa katsayısıdır (Kılıç,2016,s.47). Cronbach alfa güvenilirlik değeri 0 ile 1 aralığındadır, 1’e yaklaştıkça güvenilirlik artmaktadır. Ölçeğe ait Cronbach alfa değeri 0 ile 0,40 aralığında “güvenilir değil”, 0,40 ile 0,60 aralığında “düşük güvenilir”, 0,60 ile 0,80 aralığında “oldukça güvenilir”, 0,80 ile 1,00 aralığında ise “yüksek güvenilir” olarak kabul edilmektedir (Yıldız & Uzunsakal, 2018, s.19). Sosyal bilimlerde ise bu değer minimum 0,70 olmalıdır (Battal, 2019, s. 99). Çalışmada kullanılan ölçeklere ait güvenilirlik testi sonuçları bulgular kısmında yer almaktadır.

Faktör analizlerinin temel 2 yöntemi bulunmaktadır. Bunlardan ilki, yeni oluşturulmuş veya bir dilden başka bir dile çevrilmiş bir ölçeğin değişkenlerini temsil eden ifadelerin altında yatan faktör yapısını ortaya koymayı ve keşfetmeyi amaçlayan keşfedici (Exploratory) faktör analizi ya da açıklayıcı faktör analizi, değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulma ve yeni teori üretme işlemidir (Büyüköztürk, 2002, s.472). İkincisi ise daha önceden kullanılmış olan bir ölçeğin, güncel araştırmalarda tekrar kullanıldığında faktör yapısına

uyuyor mu uymuyor mu diye kontrol edilmesine, eğer uyuyorsa uygunluğunun derecesinin kontrol edilmesine doğrulayıcı (Confirmatory) faktör analizi denilmektedir (Yaşlıoğlu, 2017, s. 75). Yapılan araştıramaya esas teşkil eden ölçeklerin Türkçe lisanında daha önceden başka çalışmalarda kullanıldığından dolayı bu araştırmada doğrulayıcı faktör analizi kullanılmıştır.

Yapılan doğrulayıcı faktör analizinin “model uyum iyiliğinin” sağlanabilmesi için “uyum indeksleri” kullanılmaktadır. Yapılan bu çalışmada CMIN/DF değeri olarak belirtilen “Ki-Kare Uyum Testi”, GFI değeri olarak belirtilen “İyilik Uyum İndeksi”, AGFI değeri olarak belirtilen “Düzeltilmiş Uyum İyiliği İndeksi”, SRMR değeri olarak belirtilen “Standartlaştırılmış Kök Artık Kareler Ortalaması”, RMR değeri olarak belirtilen “Kök Artık Kareler Ortalaması”, RMSEA değeri olarak belirtilen “Tahminin Kök Hata Kareler Ortalaması”, NFI değeri olarak belirtilen “Ölçeklendirilmiş Uyum İndeksi”, IFI değeri olarak belirtilen “Artan Uyum İndeksi” ve son olarak CFI değeri olarak belirtilen “Karşılaştırmalı Uyum İndeksi” kullanılmıştır (Evcı & Aylar, 2017, s. 399-401). Bu indekslere ilişkin doğrulayıcı faktör analizlerinin kabul edilebilir değerler ve iyi uyum değerleri tablo 1’de gösterilmektedir:

Tablo 1: Doğrulayıcı Faktör Analizi Uyum İndeks Değer Aralıkları

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değerleri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$

Kaynak:(Gürbüz & Şahin, 2018, s.345; İlhan & Çetin, 2014, s.31; Battal, 2019, s. 101; Karagöz & İrge, 2023, s.41; Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 2003, s.52).

Yapılan çalışmada hipotezleri test edebilmek için “yapısal eşitlik modelinden” (YEM) yararlanılmıştır. Yapısal eşitlik modeli, günümüzde git gide popüler hale gelmektedir (Ayyıldız & Cengiz, 2006, s.64). Yapısal eşitlik modeli iki modelden oluşmaktadır. Bu modellerden birincisi olan ölçüm modeli; örtük değişkenlerin, gözlenen değişkenlerle tahmin edilen modeline denir. Ayrıca bu model örtük değişkenlerle gözlenen değişkenler arasındaki ilişkileri göstermektedir. İkinci model ise yapısal modeldir. Örtük değişkenler arasındaki ilişkilerin değerlendirilmeye alındığı modele ise yapısal modeldir. Yapısal model, bağımlı

değişken ve bağımsız değişkenler arasındaki neden- sonuç ilişkilerini gösterir. Yol analizinde yapısal model kullanılmakta, doğrulayıcı faktör analizinde ise ölçüm modeli kullanılmaktadır. Yapısal eşitlik modeli nedensel ilişkilerin yapısal denklemlerle ifade edilmesidir (Alkış, 2016, s.108).

Yapısal eşitlik modelinde verilerin modeli destekleyip desteklemediğini değerlendirebilmek için iki aşamalı yöntem kullanılmaktadır. İlk aşamada ölçme modeli test edilerek doğru ölçülüp ölçülmediğine ölçüm modelinden bakılır. Diğer aşamadaysa yapısal modeller değerlendirilir (Dursun & Kocagöz, 2010, s.3). Doğrulayıcı faktör analizinde ölçüm modelinin istatistiksel olarak uygun olup olmadığını değerlendirebilmek amacıyla tam modelden başlamak suretiyle uygun modelin oluşmasına kadar analizler yeniden yapılmalıdır, uygun model elde edilince yapısal modelle alakalı yapılması gerekenler yapılmalıdır (Battal,2019,s.101). Bu sebeplerden dolayı yapılan araştırmanın amacına uygunluğu göz önüne alınarak yapısal eşitlik modellemesinden faydalanılmıştır ve modelle alakalı sonuçlar AMOS programından yararlanılarak bulgular bölümünde ayrıntılı olarak analiz edilmiştir.

2.6. ANALİZ

Analiz kısmında “normallik testi”, “demografik bilgilere ait veriler”, “ölçeklerin geçerlilik ve güvenirlik analizleri”, “DFA ve değişkenlerin tanımlayıcı istatistikleri” bulunmaktadır.

2.6.1. Normallik Testi

Hipotezleri test etmeden önce verilerin normal dağılıp dağılmadığı belirlenmelidir. Normal dağılım gösteren ve normal dağılım göstermeyen verilere uygulanacak analizler farklılık göstermektedir. Ayrıca verilerin analizinde kullanılacak analizler parametrik ve parametrik olmayan veriler olarak ikiye ayrılmaktadır. Kısaca parametrik, normal dağılım gösteren, parametrik olmayan ise normal dağılım göstermeyen verilerdir. Veriler normal dağılım gösteriyorsa T-Testi, Anova, Pearson Korelasyon Testi vb. parametrik testler yapılmalıdır. Normal dağılım göstermiyorsa Mann-Whitney-U, Sperman, Kruskal Wallis gibi parametrik olmayan testler yapılmalıdır (Ölmez, 2019). Sosyal bilimlerin doğası gereği verilerin genelde normal dağılım göstermedikleri araştırmalarla ortaya konulmuştur (Gürbüz & Şahin, 2018, s. 217). Normal dağılıma uygun bir veriye parametrik olmayan testi uygulamak bilgi kaybına yol açarken, normal dağılım göstermeyen veri setine ise parametrik testin yapılması yanıltıcı sonuçlar elde edilmesine neden olur. Veri seti normal dağılıma

uygun değil ise birtakım matematiksel metotlardan yararlanılarak verileri dönüştürme işlemi yapılmaktadır (Çakır, 2022, s.2657).

Elde edilen verilerin doğru bir şekilde değerlendirilebilmesi ve yanlış neticeler elde edilmemesi için ilk olarak normallik testinin yapılması ve çıkan sonuca uygun testlerin yapılması gerekmektedir. Araştırmada kullanılan verilerin normal dağılım gösterip göstermediğini anlayabilmek için SPSS programından yararlanılmış ve gereken analizler yapılmıştır. Verilerin normal dağılıp dağılmadığının anlaşılması için hipotez testinden faydalanılmaktadır. Yapılan çalışmalarda genellikle SPSS programında en sık kullanılan “Kolmogorov-Smirnov ve ShapiroWilk” testleridir. Kolmogorov-Smirnov analizinde veriler normal dağılım gösteriyorsa sonuçlar anlamlı çıkmamalıdır. Bu durumda sıfır hipotezinin reddedilmesi gerekmektedir (Uysal & Kılıç, 2022, s.223). Yapılan araştırmada veri setlerinin normal dağılım gösterip göstermediğini anlayabilmek için “Kolmogorov- Smirnov” ve “Shapiro Wilk” analizleri yapılmıştır. Daha sonra ise, ölçeklerdeki değişkenlerin kabul görülen değer aralıklarında olup olmadığını anlayabilmek için “Skewness ve Kurtosis” analizlerinin sonuçları değerlendirilmiştir. Yapılan normallik analizinde Skewness(çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerleri temel alınarak z testi uygulanmaktadır. Skewness(çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) istatistik değerleri standart hatalara bölünerek z değerleri elde edilmektedir. Literatüre bakıldığında Skewness (çarpıklık) ve Kurtosis (basıklık) değerlerinin %1güven aralığın’da +1.96 ile -1.96 aralığın’da olması beklenilmektedir (Yücenur, Demirel, Ceylan & Demirel, 2011, s.162). Yapılan analizde çıkan sonuçlara göre veri setinin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Aşağıdaki tablo 2’de normallik testi sonuçları verilmiştir.

Tablo 2: Normallik Testi Sonuç Tablosu

ÖLÇEKLER	Skewness (Çarpıklık)		Kurtosis (Basıklık)		Kolmogorov Smirnov		Shapiro-Wilk	
	İstatistik Sonucu	Z Değeri	İstatistik Sonucu	Z Değeri	İstatistik Sonucu	Anlamlılık	İstatistik Sonucu	Anlamlılık
P.S.Ö.	-1,297	-11,377	4,738	20,780	,145	,001	,886	,001
D.T.Ö.	,442	3,877	-,344	-1,508	,077	,001	,964	,001
N.Ö.	,398	3,491	-,745	-3,2675	,111	,001	,953	,001

Tablodaki Z değerlerine bakıldığında ± 1.96 kabul aralığından sapıldığı anlaşılmaktadır. Bu yüzden araştırma verileri normal dağılım göstermemiştir. Tablo 9’daki normallik testi sonuç tablosundaki kısaltmalar şunlardır: P.S.Ö: Psikolojik Sermaye Ölçeği, D.T.Ö: Duygusal tükenmişlik ölçeği, N.Ö: Nepotizm ölçeği’dir.

2.6.2. Demografik Özellikler

Bayburt il/ilçe milli eğitim müdürlüklerinde görev yapanyöneticilerden ve öğretmenlerden elde edilen demografik bilgiler aşağıdaki tabloda verilmiştir. Bu tablo yapılan anket formuna uygun olarak oluşturulmuştur.

Tablo 3: Demografik Bilgiler Tablosu

Değişken	Seçim	N	%
Cinsiyet	Kadın	248	54,5
	Erkek	207	45,5
Yaş	25 veya altı	43	9,5
	26-30	85	18,7
	31-35	114	25,1
	36-40	66	14,5
	41-45	75	16,5
	46 ve üzeri	72	15,8
Mezuniyet	İlköğretim	1	,2
	Lise	5	1,1
	Yüksekokul	16	3,5
	Lisans	371	81,5
	Yüksek Lisans/Doktora	62	13,6
Çalıştığınız Pozisyon	Öğretmen	403	88,6
	Müdür	31	6,8
	Müdür Yardımcısı	21	4,6
İdari Göreviniz Var mı?	Evet	92	20,2
	Hayır	363	79,8
Aylık Gelir	23.000 TL veya altı	55	12,1
	23.001- 28.000 TL	186	40,9
	28.001- 33.000 TL	133	29,2
	33.001 TL ve üzeri	81	17,8
Meslekteki Yıl	1-5	118	25,9
	6-10	121	26,6
	11-15	72	15,8
	16-20	57	12,5
	21 ve üzeri	87	19,1

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

2.7. ÖLÇEKLERE İLİŞKİN BULGULAR

Tezin bu bölümünde nepotizm ölçeği, duygusal tükenme ölçeği ve psikolojik sermaye ölçeği ile alakalı güvenirlik analizleri, DFA sonuçları ve ölçeklere verilen cevapların istatistiklerine yer verilmiştir.

2.7.1. Nepotizm Ölçeğinin Güvenirlik Analizi

Yapılan araştırmada nepotizm ile ilgili davranışların ölçülmesi sağlanmıştır. 7 madde ve tek boyuttan oluşan nepotizm ölçeğinde her bir maddenin tek tek güvenirliliği test edilmiştir. Güvenirlik analizi, ölçeklerin sürekliliğini ve tutarlılığını gösterir. İç tutarlılık anlamında güvenirlik, ölçek içinde yer alan maddelerin kavramsal yapıyı tutarlı bir şekilde ölçüp ölçmediğinin belirlenmesi için yapılmaktadır (Battal, 2019, s.106). Bu çalışmada ölçeklerin güvenirliklerini gösteren Cronbach alfa'dan faydalanılmıştır. İç güvenirlik analizi'ne göre kabul edilebilir değer olarak cronbach alfa katsayısı 0,70 ya da daha yüksek olmalıdır (Sürgevil, Tolay & Topoyan, 2013, s. 5381). Araştırmadan elde edilen değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda ölçeğin soruları kısmında ifade edilen N.Ö: Nepotizm Ölçeğidir.

Tablo 4: Nepotizm Ölçeği Güvenirlilik Analizi Tablosu

ÖLÇEĞİN SORULARI	ARİTMETİK OLARAK ORTALAMA Sİ	STANDART SAPMASI	MADDENİN SİLİNMESİ DURUMUND A ÖLÇEĞİN ORTALAMA DEĞERİ	MADDENİN SİLİNMESİ DURUMUND A ÖLÇEĞİN VARYANS DEĞERİ	DÜZELTİLMİŞ MADDE TOPLAM PUAN KOLERASYON DEĞERİ	MADDENİN SİLİNMESİ DURUMUND A ÖLÇEĞİN CRONBACH ALFA DEĞERİ
N.Ö.1	2.72	1,265	15.27	43.989	,685	,949
N.Ö.2	2.52	1,234	15.46	41.901	,854	,934
N.Ö.3	2.40	1,198	15.58	41.989	,879	,932
N.Ö.4	2.57	1,292	15.41	40.824	,884	,932
N.Ö.5	2.62	1,221	15.36	41.981	,859	,934
N.Ö.6	2.68	1,252	15,31	42.204	,818	,937
N.Ö.7	2.47	1,230	15.51	43.286	,758	,943
ÖLÇEK GENELİ N.Ö	TOPLAM DEĞER	VARYANS DEĞERİ	STANDART SAPMA DEĞERİ	MADDE SAYISI	CRONBACH ALFA DEĞERİ	
	17.98	57.075	7,555	7	,946	

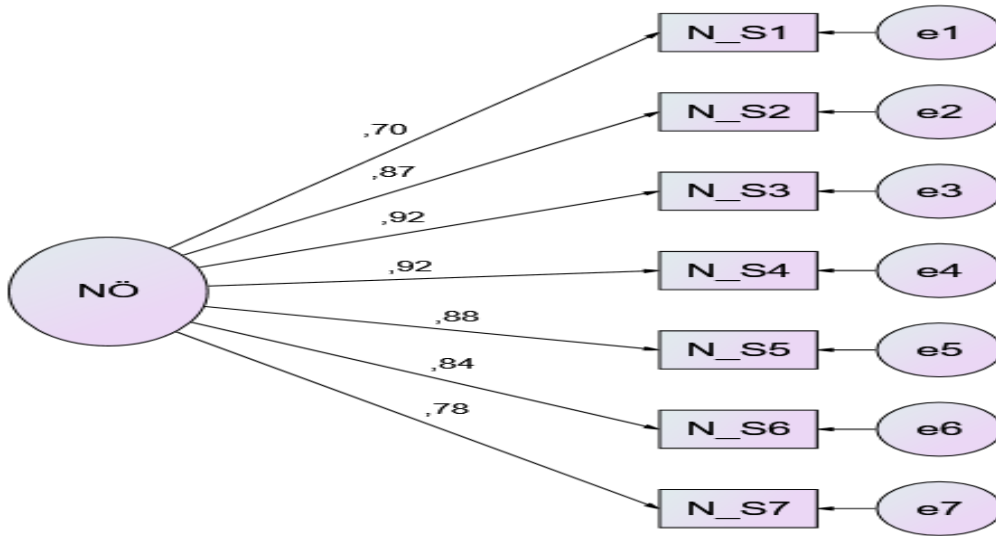
Tablo'ya bakıldığında psikolojik sermaye ölçeği iç yapısının güvenilirliği için yapılan doğrusal faktör analizi sonucuna göre, ölçeğin genel cronbach alfa değeri ,946'dır ve ,700 kabul edilebilir değerden daha yüksek bir değer olduğu için güvenilir olarak kabul edilmektedir. Huang, faktör yük değeri 0,50'nin altında olan ölçekteki soruyu çıkarmıştır (Huang, 2005, s.844). Yani faktör yük değeri 0,50' yi kabul edilebilir bir değer olarak görmüştür. Kısacakabul edilebilir faktör yük değeri 0,50'nin üstünde olmalıdır. 0,50'nin altındaki değerlerdeki sorular çıkarılmalıdır. Tabloya bakıldığında faktör yük değeri yani toplam puan korelasyon değerine bakıldığında en düşük değer ,685'dir. Yani genel kabul görmüş değerin (0,50)'nin üstünde bir değer olduğu için hiçbir madde çıkarılmamıştır.

2.7.1.1. Nepotizm ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi

Nepotizm ölçeğinin faktör yapısının uyumlu olup olmadığı DFA ile test edilmiştir. İlk olarak nepotizm ölçeği modelindeki regresyon yüklerine bakılmıştır, nepotizm sorularına tek tek bakıldığında standartlaşan regresyon yüklerinden hiç birinin ,50'den düşük bir değer olmadığı görülmüştür. Yani değerlerin hepsi 0,50' den büyüktür. Bu yüzden nepotizm ölçeğinden hiçbir soru çıkartılmadan analiz yapılamaya devam edilmiştir. CMIN/DF, RMR,

RMSEA, GFI, NFI, CFI, TLI ve IFI değerlerinin kabul edilebilir değer aralığında olmadığı ve bu nedenden dolayı ölçeklerin iç tutarlılığının kabul görülen değerden uzak olduğu sonucuna varılmıştır. Nepotizm ve diğer ölçeklerin genel olarak amacı kabul görülen uyum indekslerine yaklaşılabilmesi için ölçeklerden soru çıkarmak değil de, AMOS'a göre modifikasyon işlemi yapılması gerekmektedir.

Nepotizm ölçeğine ilişkin güvenirliliğin belirlenmesi amacıyla faktör yapıları kontrol edilmiş ve AMOS programı aracılığıyla yapılan birinci adım DFA(doğrulayıcı faktör analizi) şekil 3' te gösterilmektedir.



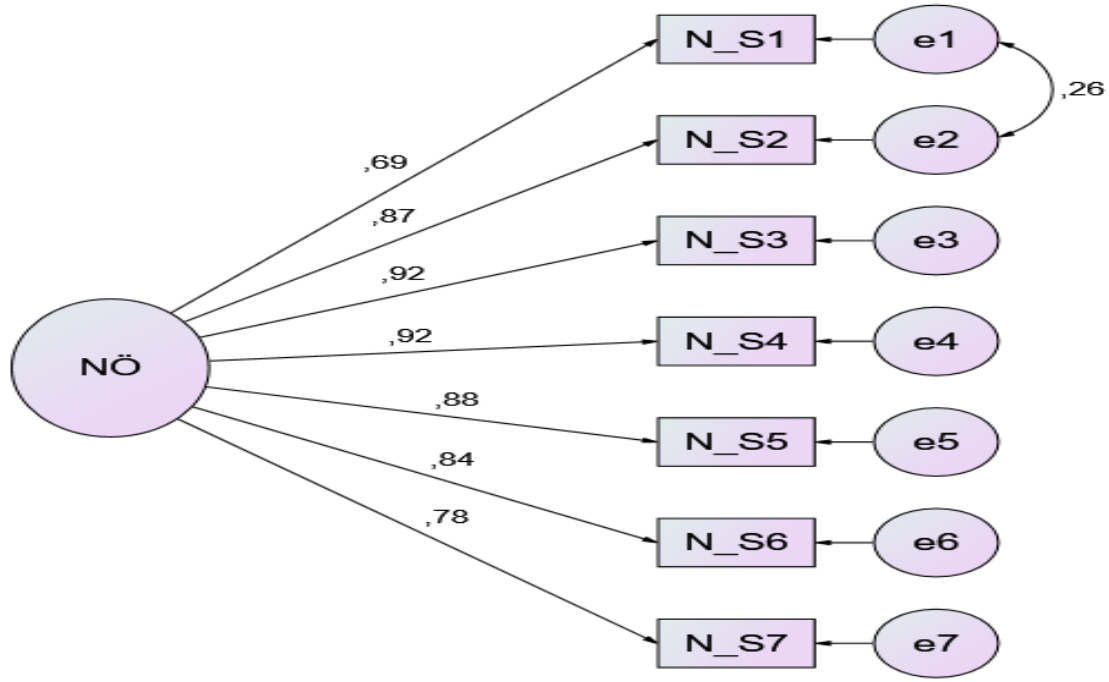
Şekil 3: Nepotizm Ölçeği DF Analizi (1. Adım)

Nepotizm ölçeğinde yapılan birinci adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 5'de gösterilmektedir.

Tablo 5: Nepotizm Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 26$	,791
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0270
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	0,42
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,113
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,943
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,885
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,968
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,973
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,959
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,973

Tablo 5’deki CMIN/DF değerine bakıldığında 6,791 değeri bulunmuştur ancak bu değer kabul edilebilir değere uygun olmadığı için ve diğer değerlerinde kabul edilebilir değerler arasında bulunmadığı için modifikasyon işlemi yapılması uygun görülmüştür. Amos programının önerileri doğrultusunda, şekil 4’ de görüldüğü gibi nepotizm ölçeğinde e1 ve e2 arasında modifikasyon işlemi yapılmıştır.



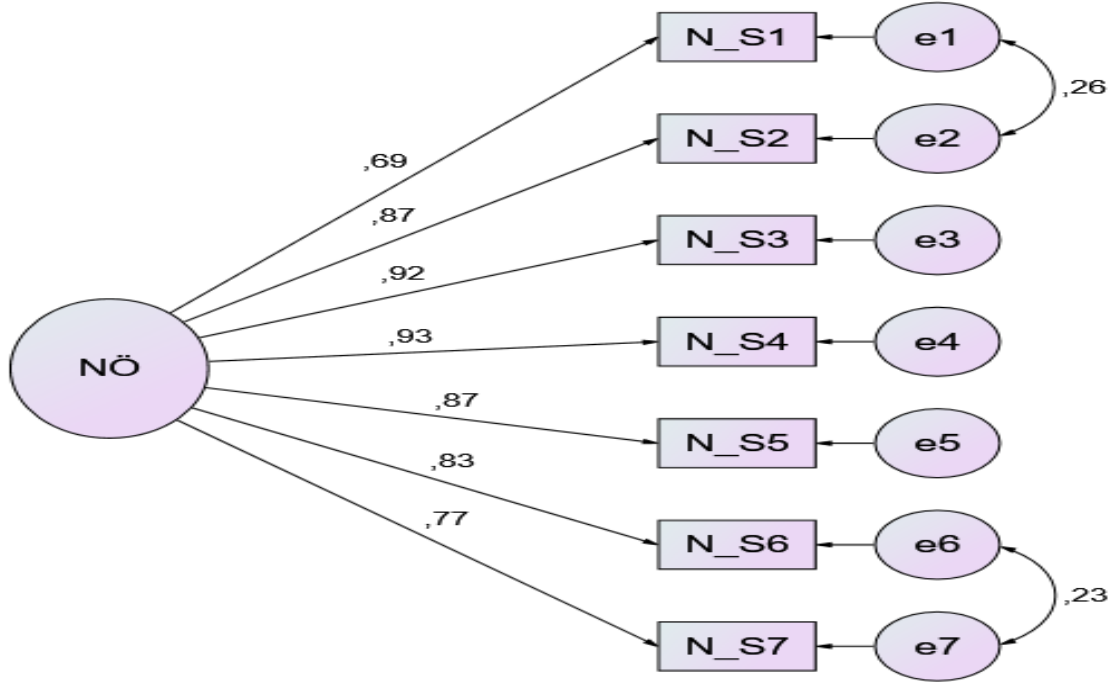
Şekil 4: Nepotizm Ölçeği DF Analizi (2. Adım)

Nepotizm ölçeğinde yapılan ikinci adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 6’da gösterilmektedir.

Tablo 6: Nepotizm Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (2. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	5,264
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0220
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,034
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,097
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,958
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,909
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,977
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,981
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,970
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,981

Yapılan ikinci adım modifikasyon işleminden sonra tekrar sonuçlar değerlendirilmiştir ve bu sonuçlara bakıldığında CMIN/DF değeri 5,264 bulunmuştur. Bulunan bu değerin kabul edilebilir ve iyi uyum değeri içinde olmadığı görülmektedir. Diğer değerlere de bakıldığında genel olarak tabloda gösterilen kabul edilebilir ve iyi uyum değerine uygun olmadığı için tekrardan modifikasyon işlemi yapılmasına karar verilmiştir. Şekil 5’de gösterildiği gibi e1 ve e2’nin ardından e6 ve e7 modifikasyon işlemi yapılmıştır.



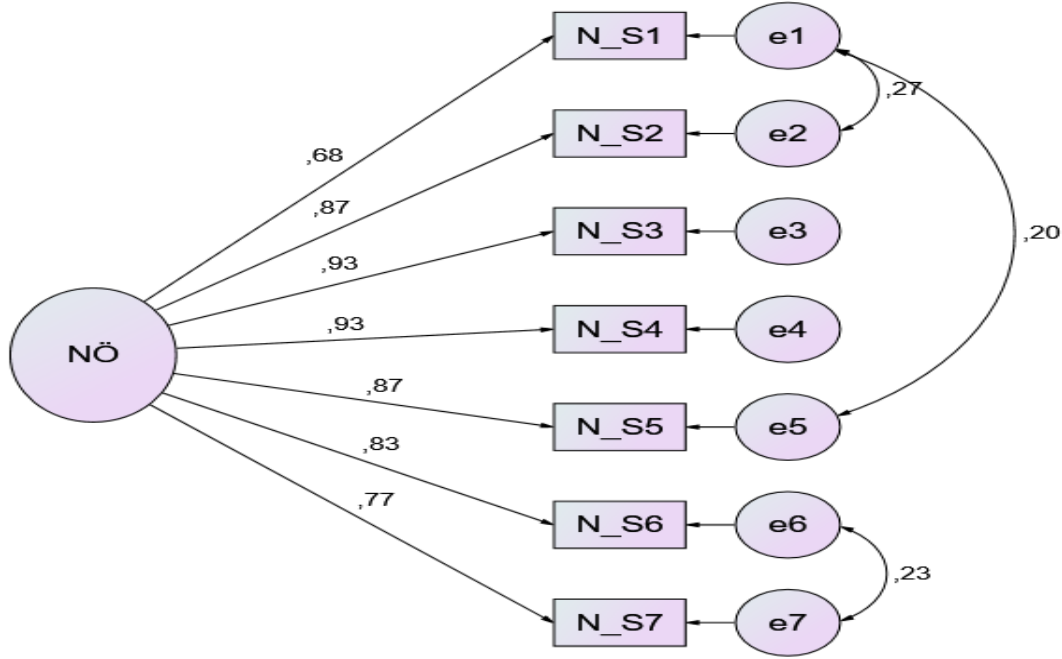
Şekil 5: Nepotizm Ölçeği DF Analizi (3. Adım)

Nepotizm ölçeğinde yapılan üçüncü adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 7’de gösterilmektedir.

Tablo 7: Nepotizm Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (3. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	4,019
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0178
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,027
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,082
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,971
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,931
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,984
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,988
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,979
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,988

Yapılan üçüncü adım modifikasyon işleminden sonra tekrardan sonuçlar değerlendirilmiştir ve bu sonuçlara bakıldığında CMIN/DF değeri 4,019 bulunmuştur. Bulunan bu değer aslında kabul edilebilir değer aralığında bulunmaktadır. Ancak bu ölçeğin daha fit bir hale gelebilmesi için son bir modifikasyon işlemi yapılmıştır. Şekil 6’da gösterildiği gibi e1 ve e2’nin ardından e6 ve e7 modifikasyonu yapılmıştır. Son olarak ise e1 ve e5 modifikasyon işlemi yapılmıştır.



Şekil 6: Nepotizm Ölçeği DF Analizi (4. Adım)

Nepotizm ölçeğinde yapılan dördüncü adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 8’de gösterilmektedir.

Tablo 8: Nepotizm Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (4. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	2,902
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0123
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,019
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,065
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,981
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,951
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,989
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,993
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,987
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,993

Yapılan dördüncü adım modifikasyon işleminden sonra tekrardan sonuçlar değerlendirilmiştir ve sonuçlara bakıldığında CMIN/DF değeri 2,902 bulunmuştur. Yani kabul edilebilir bir değer bulunmuştur. Diğer değerlere de bakıldığında bulunan bu değerler kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri arasında olduğundan dolayı daha fazla modifikasyon işlemi yapmaya gerek kalmamıştır. Modelin modifikasyon yapıldıktan sonraki değerleri Tablo 8’de verilmiştir.

2.7.1.2. Nepotizm ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler

Nepotizm konusundaki araştırmada sorulan sorulara katılımcıların benimsenme derecesi yapılan bu çalışmada yanıt aranan sorulardan birini oluşturmaktadır. Nepotizm konusundaki araştırmada sorulan sorulara katılımcıların hangi yanıtları, hangi oranlarda, kaç kişi tarafından verildiği aşağıdaki tabloya bakıldığında görülmektedir. Ayrıca tabloda ölçeklerin ortalamaları, standart sapmaları, yüzdeleri ve frekansları verilmektedir. Kısaca Tablo 9’a bakıldığında nepotizm ölçeğinin katılımcıların vermiş oldukları cevapların istatistikleri görülmektedir.

Tablo 9: Nepotizm Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

NEPOTİZM ÖLÇEĞİ	Toplam		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	—	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X												
NÖ1	2.72	1,265	77	16.9	167	36.7	67	14.7	96	21.1	48	10.5
NÖ2	2.52	1,234	101	22.2	173	38.0	57	12.5	92	20.2	32	7.0
NÖ3	2.40	1,198	115	25.3	169	37.1	71	15.6	72	15.8	28	6.2
NÖ4	2.57	1,292	106	23.3	158	34.7	56	12.3	94	20.7	41	9.0
NÖ5	2.62	1,221	90	19.8	158	34.7	72	15.8	105	23.1	30	6.6
NÖ6	2.68	1,252	94	20.7	138	30.3	77	16.9	113	24.8	33	7.3
NÖ7	2.47	1,230	112	24.6	160	35.2	70	15.4	82	18.0	31	6.8
Toplam			695		1.123		470		654		243	
Ortalama	2.56	7.555		21.8		35.2		14.7		20.5		7.6

Tablo 9’a bakıldığında, katılımcıların ilgili ifadelerle çoğunlukla katılmadıkları görülmektedir. Nepotizm ölçeğinin 7 ifadesine de bakıldığında ortalamaların birbirine yakın oldukları Tablo 9’da görülmektedir. Genel olarak tabloya bakıldığında ise %21,8 oranında kesinlikle katılmıyorum ifadesi, %35,2 oranında katılmıyorum ifadesi, %14,7 oranında kararsızım ifadesi, %20,5 oranında katılıyorum ifadesi ve son olarak %7,6 oranında ise kesinlikle katılıyorum ifadesi bulunmaktadır.

2.7.2. Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi

Duygusal tükenmişlik ölçeği 9 ifadeden ve tek boyuttan oluşmaktadır. Bu kısımda duygusal tükenmişlik ölçeğinin maddelerinin güvenilirlik analizleri yapılmıştır. D.T.Ödiye bahsedilen kavram duygusal tükenmişlik ölçeğidir. Duygusal tükenmişlik ölçeğinin güvenilirlik analizi sonuçları aşağıdaki tabloda ifade edilmektedir.

Tablo 10: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği Güvenirlilik Analizi Tablosu

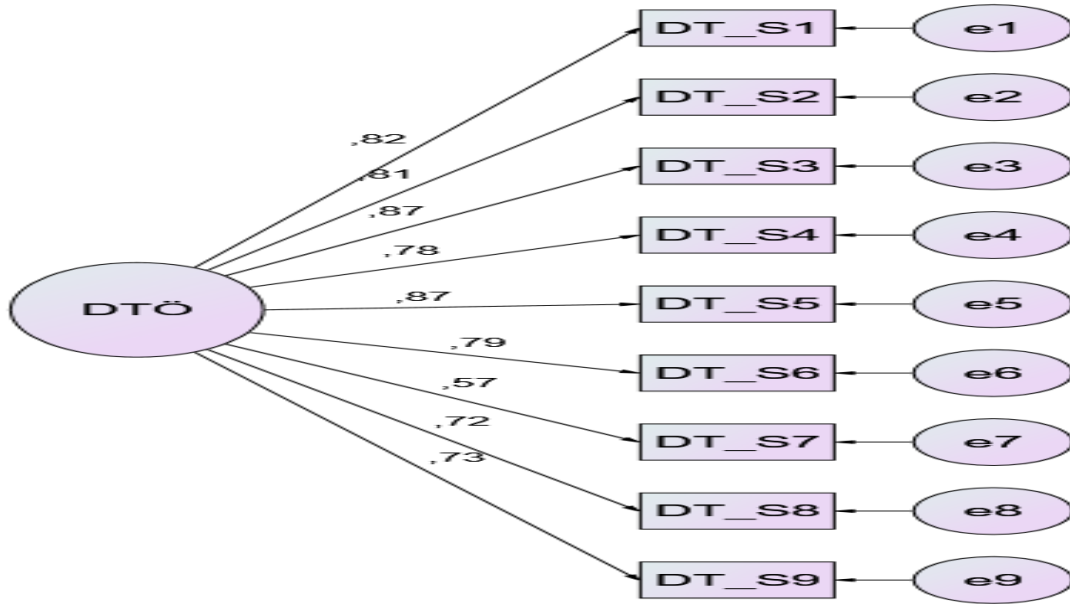
ÖLÇEĞİN SORULAR I	ARİTMETİK OLARAK ORTALAMAS I	STANDAR T SAPMASI	MADDENİN SİLİNMESİ DURUMUND A ÖLÇEĞİN ORTALAMA DEĞERİ	MADDENİN SİLİNMESİ DURUMUND A ÖLÇEĞİN VARYANS DEĞERİ	DÜZELTİLMİ Ş MADDE TOPLAM PUAN KOLERASYO N DEĞERİ	MADDENİN SİLİNMESİ DURUMUND A ÖLÇEĞİN CRONBACH ALFA DEĞERİ
D.T.Ö.1	2.21	1,144	19.11	55.808	,767	,919
D.T.Ö.2	2.62	1,222	18.70	54.845	,767	,919
D.T.Ö.3	2.11	1,060	19.20	56.038	,823	,916
D.T.Ö.4	2.69	1,256	18.63	54.507	,762	,919
D.T.Ö.5	2.28	1,124	19.04	55.082	,831	,915
D.T.Ö.6	2.40	1,185	18.91	55.334	,765	,919
D.T.Ö.7	2.64	1,292	18.68	57.416	,569	,932
D.T.Ö.8	2.47	1,170	18.85	56.402	,709	,923
D.T.Ö.9	1.90	1,016	19.42	58.354	,698	,923
ÖLÇEK GENELİ D.T.Ö	TOPLAM DEĞER	VARYANS DEĞERİ	STANDART SAPMA DEĞERİ	MADDE SAYISI	CRONBACH ALFA DEĞERİ	
	21.32	70.221	8.380	9	,929	

Cronbach alfa değerinin genel kabul görmüş değeri ,700'dür. Tabloya bakıldığında duygusal tükenmişlik ölçeğinin genel cronbach alfa değerinin ,929 olduğu görülmektedir. Bu değer genel kabul görmüş değerinden yani ,700'den büyük bir değer olduğu için bu ölçek güvenilir bir ölçektir. Tabloda toplam puan korelasyon değerine bakıldığında en düşük değer ,569 değeri yani genel kabul görmüş değerin (,500)'ün üstünde bir değer olduğu için hiçbir madde çıkarılmamıştır.

2.7.2.1. Duygusal tükenmişlik ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi

Şekil 7'deki duygusal tükenmişlik ölçeğinde yapılan analiz sonucunda elde edilen regresyon değerlerine bakıldığında, en küçük değer 0,57 değeri olduğundan yani 0,50'den küçük bir değer olmadığı için herhangi bir soru çıkarılmamıştır.

Duygusal tükenmişlik ölçeğine ilişkin güvenirliliğin belirlenmesi amacıyla faktör yapıları kontrol edilmiş ve AMOS programı aracılığıyla yapılan birinci adım DFA(doğrulayıcı faktör analizi) aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 7: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği DF Analizi (1. Adım)

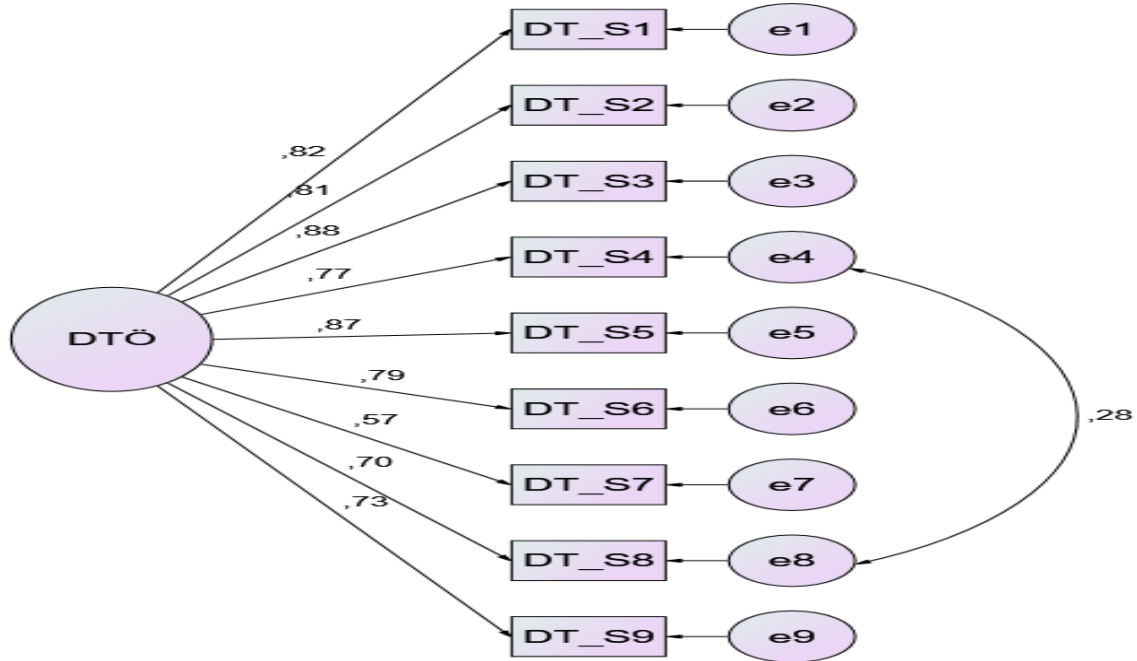
Duygusal tükenmişlik ölçeğinde yapılan birinci adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 11’de gösterilmektedir.

Tablo 11: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	7,346
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0391
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,053
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,118
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,913
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,856
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,932
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,940
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,921
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,941

Tablo 11’deki CMIN/DF değerine bakıldığında 7,346 değeri bulunmuştur ancak bu değer kabul edilebilir değere uygun olmadığı ve diğer değerlerinde kabul edilebilir değerler arasında bulunmadığından dolayı modifikasyon işlemi yapılması uygun görülmüştür. Amos programının önerileri doğrultusunda, şekil 8’ de görüldüğü gibi duygusal tükenmişlikölçeğindee4 ve e8 arasında modifikasyon işlemi yapılmıştır. Şekil 8’ de gösterilen

duygusal tükenmişlik ölçeği doğrulayıcı faktör analizinin ikinci adımı aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 8: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği DF Analizi (2. Adım)

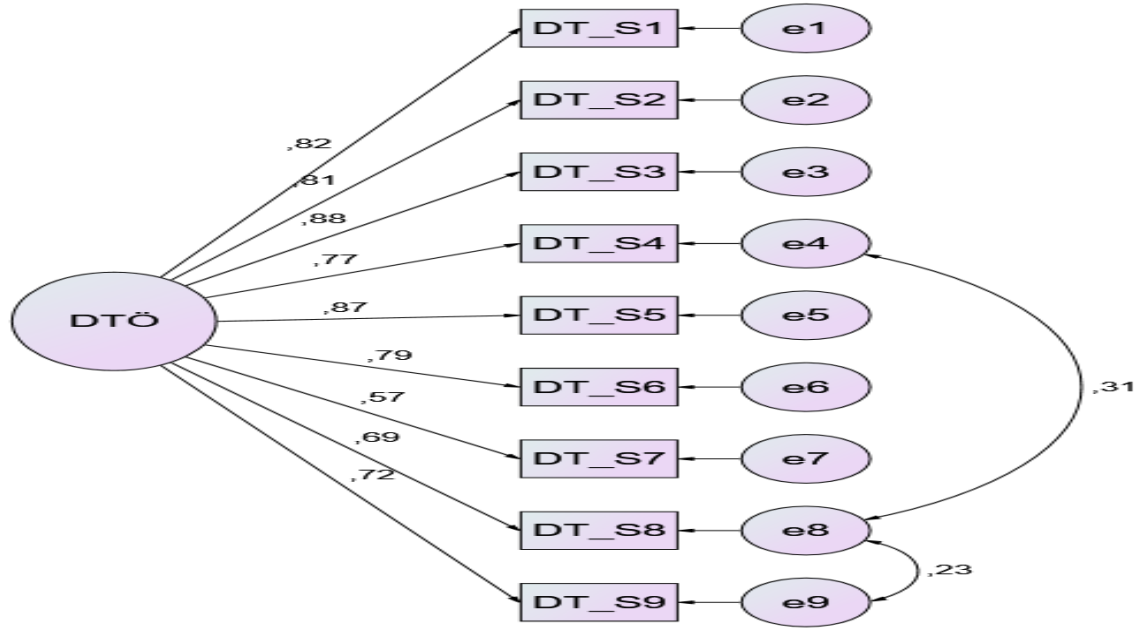
Duygusal tükenmişlik ölçeğinde yapılan 2. adım DF analizinde erişilen indeks değerleri Tablo 12’de gösterilmektedir.

Tablo 12: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (2. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	6,385
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0362
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,049
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,109
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,926
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,871
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,943
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,951
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,933
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,951

Yapılan ikinci adım modifikasyon işleminden sonra tekrar sonuçlar değerlendirilmiştir ve bu sonuçlara bakıldığında CMIN/DF değeri 6,385 bulunmuştur. Bulunan bu değerin kabul edilebilir ve iyi uyum değeri içinde olmadığı görülmektedir. Diğer değerlere de bakıldığında genel olarak tabloda gösterilen kabul edilebilir ve iyi uyum değerine uygun olmadığı

içintekrardan modifikasyon işlemi yapılmasına karar verilmiştir. Şekil 9’da gösterildiği gibi e4 ve e8’in ardından e8 ve e9 modifikasyon işlemi yapılmıştır.



Şekil 9: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği DF Analizi (3. Adım)

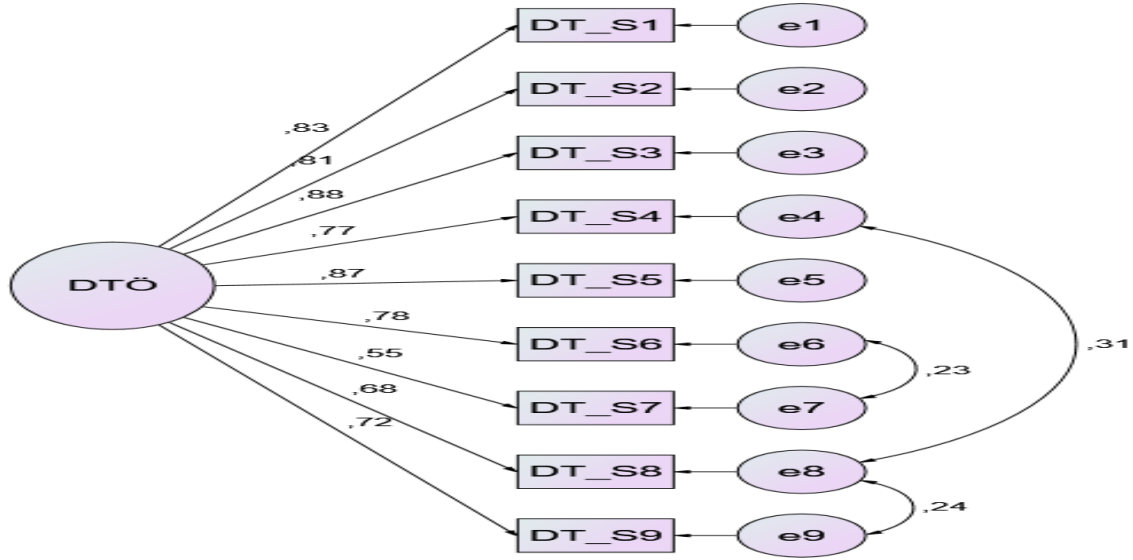
Duygusal tükenmişlik ölçeğinde yapılan üçüncü adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 13’de gösterilmektedir.

Tablo 13: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (3. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	5,628
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0335
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,047
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,101
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,938
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,888
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,952
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,960
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,942
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,960

Yapılan üçüncü adım modifikasyon işleminden sonra tekrardan sonuçlar değerlendirilmiştir ve bu sonuçlara bakıldığında CMIN/DF değeri 5,628 bulunmuştur. Bulunan bu değer kabul edilebilir değer aralığında bulunmamaktadır. Diğer değerlere de bakıldığında genel olarak tabloda gösterilen kabul edilebilir ve iyi uyum değerine uygun olmadığı için tekrardan modifikasyon işlemi yapılmasına karar verilmiştir. Şekil 10’da

gösterildiği gibi daha önceden yapılan modifikasyon işlemine ek olarak e6 ve e7 modifikasyon işlemi yapılmıştır.



Şekil 10: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği DF Analizi (4. Adım)

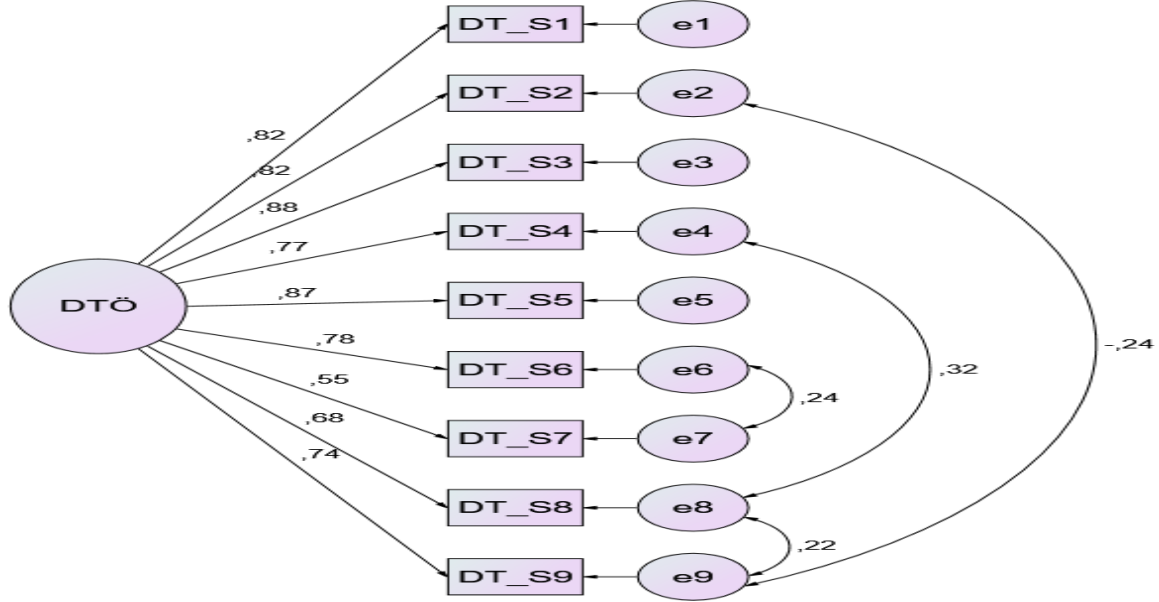
Duygusal tükenmişlik ölçeğinde yapılan dördüncü adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 14’de gösterilmektedir.

Tablo 14: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (4. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	4,390
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0306
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,042
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,093
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,947
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,901
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,959
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,967
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,951
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,967

Yapılan dördüncü adım modifikasyon işleminden sonra tekrardan sonuçlar değerlendirilmiştir ve bu sonuçlara bakıldığında CMIN/DF değeri 4,390 bulunmuştur. Bulunan bu değer aslında kabul edilebilir değer aralığında bulunmaktadır. Diğer değerlere de bakıldığında kabul edilebilir değerler ve iyi uyum değerleri aralığında bulunmaktadır. Normalde değerler kabul edilen değerler aralığında olduğu için daha fazla modifikasyon işlemi yapılmasına gerek duyulmamaktadır. Kural olarak da en fazla 3 tane modifikasyon işlemi yapılmalıdır. Bu yüzden daha fazla modifikasyon işlemi yapılması

önerilmiyor fakat duygusal tükenmişlik ölçeğine bakıldığında soru sayısı 9 tane olduğundan dolayı yani soru sayısı fazla olduğu için ve modelin en fit haline ulaşılması istenildiği için bir tane daha modifikasyon işlemi yapılması uygun görülmüştür. Şekil 11’de gösterildiği gibiduygusal tükenmişlik doğrulayıcı faktör analizine daha önceden yapılan e4 ve e8, e8 ve e9, e6 ve e7 modifikasyon işlemlerine ek olarak son kez e2 ve e9 modifikasyon işlemi yapılmıştır.



Şekil 11: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği DF Analizi (5. Adım)

Duygusal tükenmişlik ölçeğinde yapılan beşinci adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 15’de gösterilmektedir.

Tablo 15: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (5. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	4,238
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0280
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,039
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,084
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,956
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,913
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,967
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,974
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,959
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,974

Yapılan beşinci adım modifikasyon işleminden sonra tekrardan sonuçlar değerlendirilmiştir ve sonuçlara bakıldığında CMIN/DF değeri 4,238 olarak bulunmuştur. Yani kabul edilebilir değer aralığındadır. Diğer değerlere de bakıldığında bulunan bu

değerler kabul edilebilir ve iyi uyum değerleri arasında olduğundan dolayı daha fazla modifikasyon işlemi yapmaya gerek kalmamıştır.

2.7.2.2. Duygusal tükenmişlik ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler

Tablo 16'ya bakıldığında duygusal tükenmişlik ölçeğinin katılımcıların vermiş oldukları cevapların istatistikleri görülmektedir.

Tablo 16: Duygusal Tükenmişlik Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

DUYGUSAL TÜKENMİŞLİK ÖLÇEĞİ	Toplam		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	—	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	X											
DTÖ1	2.21	1,144	141	31.0	175	38.5	61	13.4	58	12.7	20	4.4
DTÖ2	2.62	1,222	90	19.8	159	34.9	71	15.6	105	23.1	30	6.6
DTÖ3	2.11	1,060	146	32.1	183	40.2	68	14.9	44	9.7	14	3.1
DTÖ4	2.69	1,256	89	19.6	148	32.5	72	15.8	109	24.0	37	8.1
DTÖ5	2.28	1,124	124	27.3	182	40.0	60	13.2	75	16.5	14	3.1
DTÖ6	2.40	1,185	111	24.4	177	38.9	66	14.5	75	16.5	26	5.7
DTÖ7	2.64	1,292	96	21.1	160	35.2	57	12.5	98	21.5	44	9.7
DTÖ8	2.47	1,170	96	21.1	186	40.9	59	13.0	92	20.2	22	4.8
DTÖ9	1.90	1,016	187	41.1	182	40.0	46	10.1	24	5.3	16	3.5
Toplam			1.080		1.552		560		680		223	
Ortalama	2.36	8.380		26.3		37.9		13.6		16.6		5.4

Tablo 16' ya bakıldığında katılımcıların ilgili ifadelerle çoğunlukla katılmadıkları görülmektedir. Genel olarak tabloya bakıldığında %37,9 katılmıyorum, %26,3 kesinlikle katılmıyorum, %16,6 katılıyorum, %13,6 kararsızım, %5,4 kesinlikle katılmıyorum şeklinde yanıt verdikleri tabloda görülmektedir. Ayrıca Tablo 16'daki duygusal tükenmişlik ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, tercih edilen seçeneklere bakıldığında çoğunluk olarak yani (%37,9+%26,3=%64,2)'sini katılmıyorum veya kesinlikle katılmıyorum seçenekleri olduğu tabloya bakıldığında anlaşılmaktadır. Duygusal tükenmişlik ölçeğine bakıldığında genel ortalamanın 2,36 çıkmış olduğu tespit edilmiştir.

2.7.3. Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Güvenirlilik Analizi

Yapılan araştırmada psikolojik sermaye ile ilgili tutumların ölçülmesi sağlanmıştır. 8 madde ve tek boyuttan oluşan psikolojik sermaye ölçeğinde her bir maddenin tek tek güvenirliliği test edilmiştir. Araştırmadan elde edilen değerler aşağıdaki tabloda verilmiştir. Tabloda ölçeğin soruları kısmında ifade edilen P.S.Ö: Psikolojik Sermaye Ölçeğidir.

Psikolojik sermaye ölçeğinin güvenirlik analizi sonuçları aşağıdaki tabloda ifade edilmektedir.

Tablo 17: Psikolojik Sermaye Ölçeği Güvenirlik Analizi Tablosu

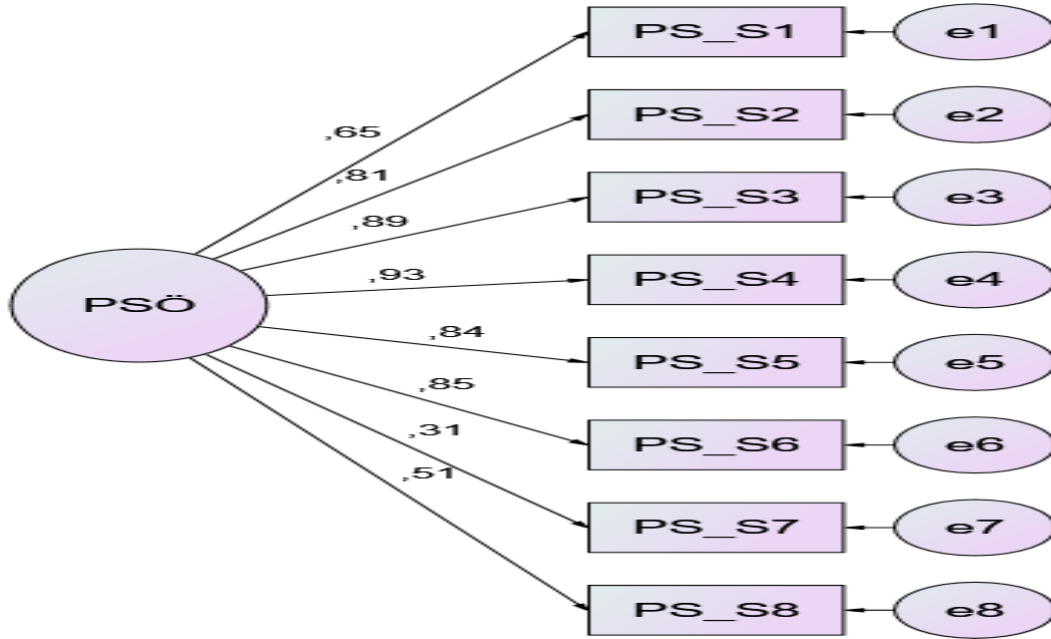
ÖLÇEĞİN SORULARI	ARİTMETİK OLARAK ORTALAMA SISI	STANDART SAPMASI	MADDENİN SİLİNMESİ DURUMUNDA ÖLÇEĞİN ORTALAMA DEĞERİ	MADDENİN SİLİNMESİ DURUMUNDA A ÖLÇEĞİN VARYANS DEĞERİ	DÜZELTİLMİŞ İŞ SORU TOPLAM PUAN KOLERASYON DEĞERİ	SORUNUN SİLİNMESİ DURUMUNDA A ÖLÇEĞİN CRONBACH ALFA DEĞERİ
P.S.Ö.1	3.99	,846	28.16	19.640	,623	,872
P.S.Ö.2	4.13	,799	28.02	19.171	,745	,860
P.S.Ö.3	4.08	,781	28.07	18.887	,814	,853
P.S.Ö.4	4.12	,734	28.03	19.114	,838	,853
P.S.Ö.5	4.07	,789	28.08	19.042	,778	,857
P.S.Ö.6	4.18	,713	27.97	19.554	,787	,858
P.S.Ö.7	3.85	,998	28.29	21.154	,313	,908
P.S.Ö.8	3.73	1,025	28.42	19.265	,523	,886
ÖLÇEK GENELİ P.S.Ö	TOPLAM DEĞER	VARYANS DEĞERİ	STANDART SAPMA DEĞERİ	MADDE SAYISI	CRONBACH ALFA DEĞERİ	
	32.15	25.025	5.002	8	,883	

Tablo 17’ye bakıldığında psikolojik sermaye ölçeği iç yapısının güvenirliliği için yapılan doğrusal faktör analizi sonucuna göre, ölçeğin genel cronbach alfa değeri ,883’dür ve ,700 kabul edilebilir değerden daha yüksek bir değer olduğu için güvenilir olarak kabul edilebilir.Tabloya bakıldığında faktör yük değeri yani toplam puan korelasyon değerinebakıldığında en düşük değer P.S.Ö. 7. Soruda yer alan0,313 değeridir. Yani genel kabul görmüş değerin (0,50)’nin altında bir değer olduğu için ileriki kısımlarda da göstereceğimiz üzere ölçekten 7. Soru çıkarılmıştır.

2.7.3.1. Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi

Şekil 12’deki psikolojik sermaye ölçeğinde yapılan analiz sonucunda elde edilen regresyon değerlerine bakıldığında, en küçük değer 0,31 değeri olduğundan yani genel kabul görülen değerin (0,50)’nin altında bir değerdir.Aşağıdaki şekillerde yapılan kısaltmalar;“PS_S1: Psikolojik Sermaye Soru 1”, “ PSÖ: Psikolojik Sermaye Ölçeği” şeklindedir.

Psikolojik sermaye ölçeğine ilişkin güvenirliliğin belirlenmesi amacıyla faktör yapıları kontrol edilmiş ve AMOS programı aracılığıyla yapılan birinci adım DFA aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 12: Psikolojik Sermaye Ölçeği DF Analizi (1. Adım)

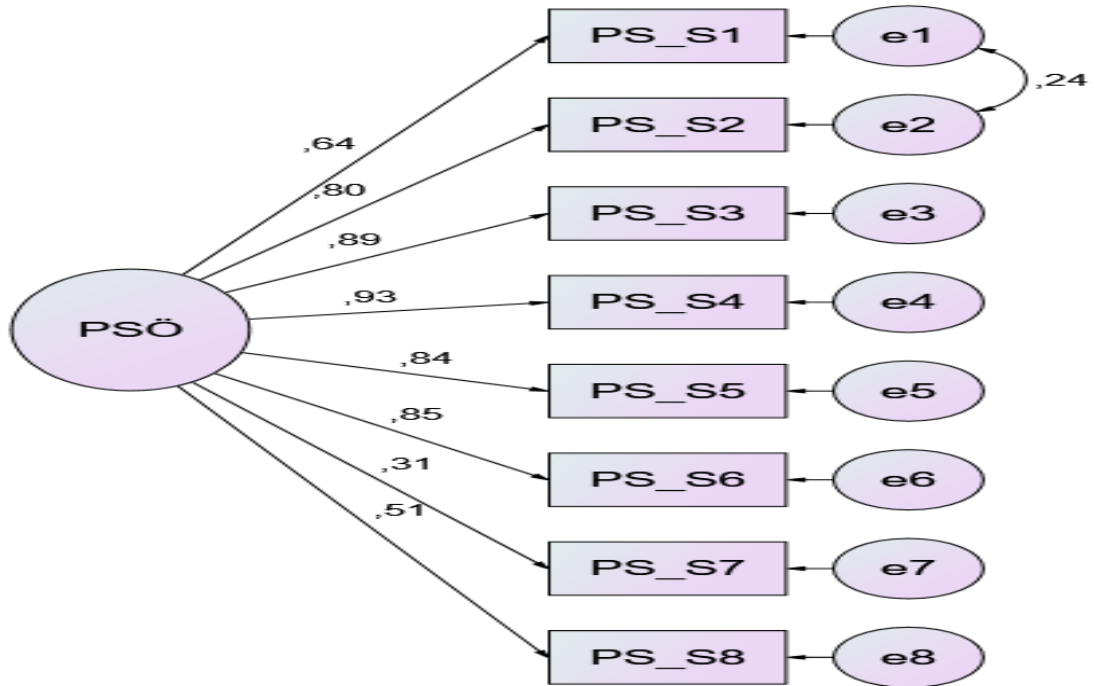
Psikolojik sermaye ölçeğinde yapılan birinci adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 18’de gösterilmektedir.

Tablo 18: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (1. Adım)

<i>Uyum Ölçütleri</i>	<i>Kabul Edilebilir Değerler</i>	<i>İyi Uyum Değeri</i>	<i>Modelin Değeri</i>
<i>CMIN/DF</i>	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	5,084
<i>SRMR</i>	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0339
<i>RMR</i>	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,028
<i>RMSEA</i>	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,095
<i>GFI</i>	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,951
<i>AGFI</i>	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,912
<i>NFI</i>	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,958
<i>CFI</i>	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,966
<i>TLI</i>	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,952
<i>IFI</i>	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,966

Tablo 18’deki CMIN/DF değerine bakıldığında 5,084 değeri bulunmuştur ancak bu değer kabul edilebilir değer aralığında olmadığı ve diğer değerlerinde kabul edilebilir değerler arasında bulunmadığından dolayı modifikasyon işlemi yapılması uygun görülmüştür. Amos programının önerileri doğrultusunda, şekil 13’ de görüldüğü gibipsikolojik sermaye

ölçeğinde e1 ve e2 arasında modifikasyon işlemi yapılmıştır. Şekil 13’ de gösterilen psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizinin ikinci adımı aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 13: Psikolojik Sermaye Ölçeği DF Analizi (2. Adım)

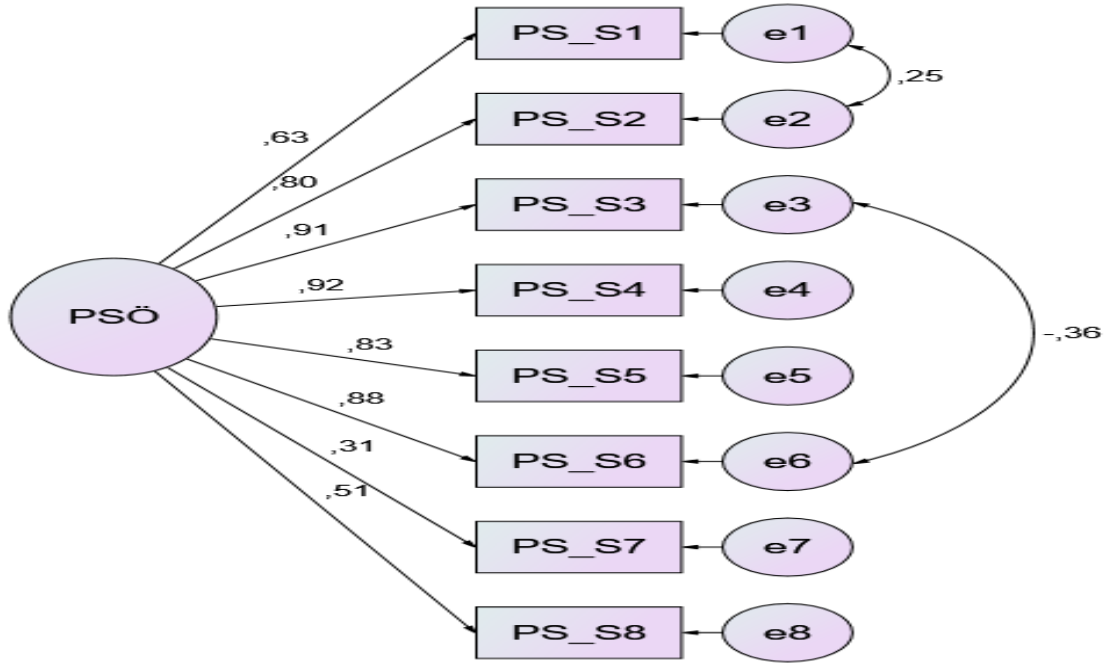
Psikolojik sermaye ölçeğinde yapılan ikinci adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 19’da gösterilmektedir.

Tablo 19: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (2. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	4,167
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0301
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,026
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,084
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,960
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,925
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,967
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,975
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,963
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,975

Tablo 19’deki CMIN/DF değerine bakıldığında 4,167 değeri bulunmuştur ancak bu değer kabul edilebilir değer aralığında olmadığı ve diğer değerlerinde kabul edilebilir değerler arasında bulunmadığından dolayı modifikasyon işlemi yapılması uygun görülmüştür. Amos programının önerileri doğrultusunda, şekil 14’de görüldüğü gibi psikolojik sermaye ölçeğinde e1 ve e2’nin ardından e3 ve e6 arasında modifikasyon işlemi yapılmıştır. Şekil 14’de

gösterilen psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizinin üçüncü adımı aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 14: Psikolojik Sermaye Ölçeği DF Analizi (3. Adım)

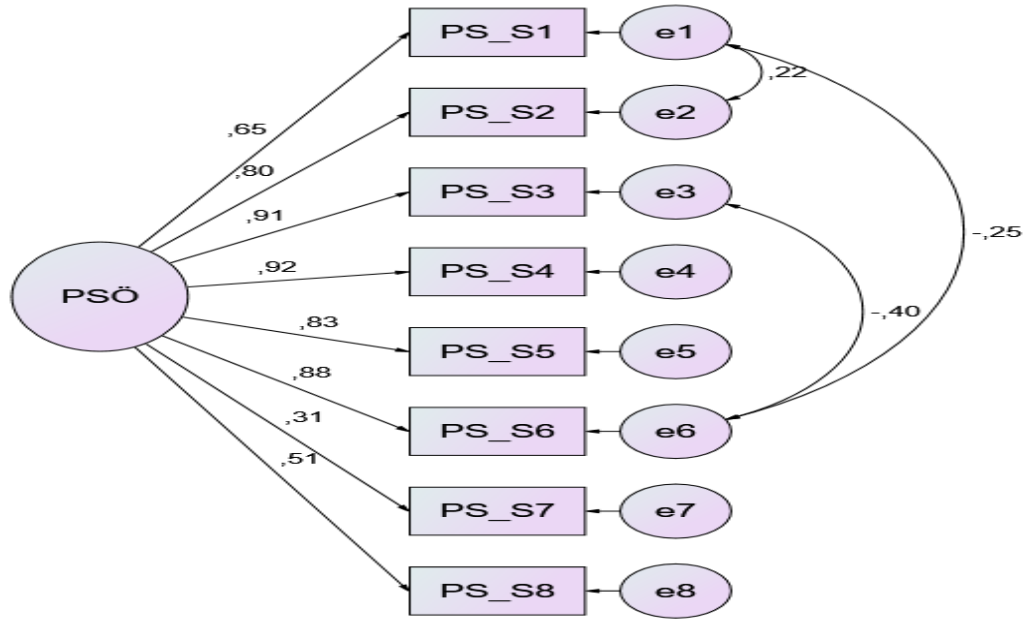
Psikolojik sermaye ölçeğinde yapılan üçüncü adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 20’de gösterilmektedir.

Tablo 20: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (3. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	3,074
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0295
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,026
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,068
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,971
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,942
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,977
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,984
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,976
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,985

Tablo 20’deki CMIN/DF değerine bakıldığında 3,074 değeri bulunmuştur. Bu değer kabul edilebilir değer aralığındadır. Fakat daha fit bir modele ulaşabilmek için bir kez daha modifikasyon işlemi yapılmıştır. AMOS programının önerileri doğrultusunda, şekil 15’de görüldüğü gibipsikolojik sermaye ölçeğindee1 ve e2, e3 ve e6ve son olarak ise e1 ve e6

arasında modifikasyon işlemi yapılmıştır. Şekil 15’de gösterilen psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizinin dördüncü adımı aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 15: Psikolojik Sermaye Ölçeği DF Analizi (4. Adım)

Psikolojik sermaye ölçeğinde yapılan dördüncü adım doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 21’de gösterilmektedir.

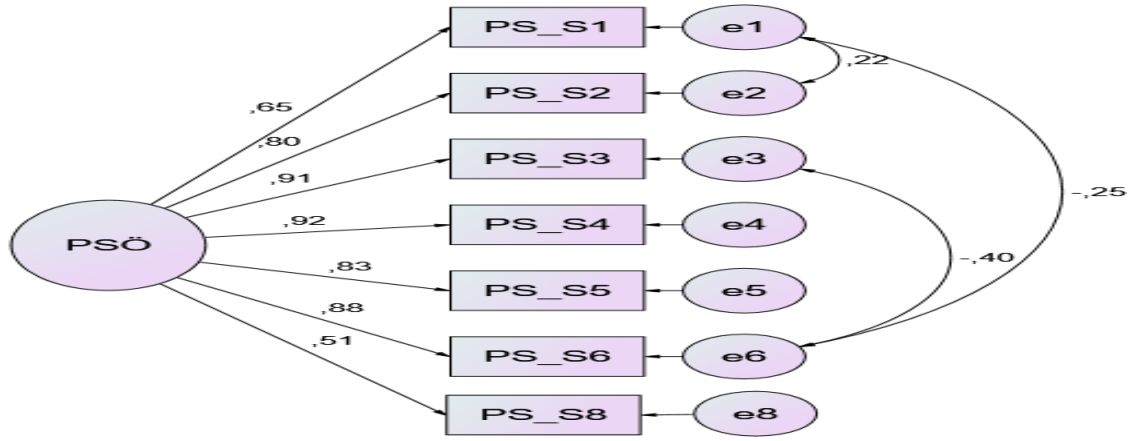
Tablo 21: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (4. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	2,040
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0262
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,024
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,048
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,981
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,960
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,986
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,993
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,988
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,993

Tablo 21’deki CMIN/DF değerine bakıldığında 2,040 değeri bulunmuştur. Bu değer kabul edilebilir değer aralığındadır. Son yapılan modifikasyon işleminden sonra bakıldığında daha da diğer değerlerde uyumsuzluk görülmektedir. Bundan dolayı kabul edilebilir regresyon değeri 0,50’nin altında olan, ölçekteki 7. Soru yani PS_S7 “İş yerinde bana sıkıntı

veren şeylerden uzak durmaya çalışırım”sorusunun modelin dışında bırakılmasına karar verilmiştir ve modelin son halindeki şekliyle yapılan analiz sonuçları aşağıda raporlanmıştır.

Şekil 16’da gösterilen psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizinin beşinci adımı aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 16: Psikolojik Sermaye Ölçeği DF Analizi (5. Adım)

Şekil 16’ daki Psikolojik sermaye ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde regresyon değerlerine bakıldığında 0,51’den düşük bir değer bulunmamaktadır. Kabul edilebilir değer 0,50 olduğundan dolayı şekil 16’da görülen regresyon değerleri kabul edilebilen değer aralığındadır. Psikolojik sermaye ölçeği modelinin son hali bu şekilde kabul edilmektedir. Tablo 22’deki CMIN/DF değerine bakıldığında 1,660 değeri bulunmuştur. Bu değer ise gayet güzel bir değerdir ve iyi uyum değer aralığında kabul edilmektedir.

Psikolojik sermaye ölçeğinde yapılan beşinci ve son adım olan doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen indeks değerleri Tablo 22’de gösterilmektedir.

Tablo 22: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Uyum İndeks Değerleri (5. Adım)

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	1,660
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0146
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,011
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,038
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,989
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,971
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,992
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,997
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,994
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,997

2.7.3.2. Psikolojik sermaye ölçeğine ait tanımlayıcı istatistikler

Psikolojik sermaye ölçeğinde yapılmış olan modifikasyonlar sonucunda yedi numaralı soru ölçekten çıkarılmıştır. Tablo 23'e bakıldığında psikolojik sermaye ölçeğinin katılımcıların vermiş oldukları cevapların istatistikleri görülmektedir.

Tablo 23: Psikolojik Sermaye Ölçeğinin Tanımlayıcı İstatistik Tablosu

PSİKOLOJİK SERMAYE ÖLÇEĞİ	Toplam		Kesinlikle Katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum	
	—	SS	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
	X											
PSÖ1	3.99	,846	9	2.0	21	4.6	48	10.5	265	58,2	112	24.6
PSÖ2	4.13	,799	7	1.5	15	3.3	33	7.3	259	56.9	141	31.0
PSÖ3	4.08	,781	8	1.8	12	2.6	38	8.4	275	60.4	122	26.8
PSÖ4	4.12	,734	6	1.3	10	2.2	32	7.0	282	62.0	125	27.5
PSÖ5	4.07	,789	6	1.3	14	3.1	49	10.8	260	57.1	126	27.7
PSÖ6	4.18	,713	6	1.3	10	2.2	16	3.5	288	63.3	135	29.7
PSÖ8	3.73	1,02	20	4.4	33	7.3	97	21.3	204	44.8	101	22.2
Toplam			62		115		313		1833		862	
Ortalama	4.04	4.59		1.9		3.6		9.8		57.5		27.0

Tablo 23'e bakıldığında katılımcıların ilgili ifadelerle çoğunlukla katıldıkları görülmektedir. Genel olarak tabloya bakıldığında %57,5 oranında yani çoğunlukla katılıyorum, %27,0 oranında kesinlikle katılıyorum, %9,8 oranında kararsızım, %3,6 oranında katılmıyorum ve %1,9 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde yanıt verdikleri tabloda görülmektedir. Ayrıca Tablo 23'deki psikolojik sermaye ölçeğine aittanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, tercih edilen seçeneklere bakıldığında çoğunluk olarak yani $(\%57,5 + \%27,0 = \%84,5)$ 'unukatılıyorum veya kesinlikle katılıyorum seçenekleri olduğu tabloya bakıldığında anlaşılmaktadır. Psikolojik sermaye ölçeğine bakıldığında genel ortalamanın 4.04 çıkmış olduğu tespit edilmiştir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

3. BULGULAR

Çalışmanın bu kısmında elde edilen veriler doğrultusunda hipotezler test edilerek sonuçlara ulaşılmaya çalışılacak ve en sondaki kısımda ise elde edilen sonuç, tartışma ve öneriler yer alacaktır.

3.1. HİPOTEZLERİN TESTİ

Araştırmanın bu kısmında, hipotezlerin test edilmesi ve nepotizm, duygusal tükenmişlik ve psikolojik sermaye arasındaki ilişkilerin büyüklüğünü ve yönünü gösterebilmek amacıyla ilk olarak korelasyonanalizi yapılmıştır. Korelasyon, değişkenler arasındaki ilişkinin yönünü ve derecesini belirler. İlişki katsayısı olarak da adlandırılan korelasyon katsayısı “r” ile gösterilir. Korelasyon katsayısı -1 ile +1 aralığında’dır. İki değişkene ait değerler aynı yönde değişiyorsa yani biri artış gösterirken diğeri de artış gösteriyorsa aralarında olumlu ya da pozitif bir ilişki var demektir. Fakat yönde değişiyorsa yani biri artarken diğeri azalıyorsa aralarında olumsuz (negatif) yönlü bir ilişki var denilebilir. Korelasyon katsayısı sonucunda 0 değeri elde edildiğinde değişkenler arasında herhangi bir ilişki bulunamadığı anlamına gelir. 0-0.3 arasındaysa zayıf bir ilişki vardır, 0.3 ile 0.7 arasındaysa orta bir ilişki, 0.7 ile 1 arasındaysa kuvvetli bir ilişki olduğu yorumu yapılabilir (Gürbüz & Şahin, 2018, s.262).

Normallik testine bakıldığında normal bir dağılım gösterilmediği görülmektedir bu yüzden Spearman Korelasyon analizi yapılmıştır. Üstelik veriler normal dağılmadığı için araştırmanın bu kısmında korelasyona ilave olarak VIF ve tolerans değerlerine bakılıp “çoklu doğrusal bağlantı” sorunu olup olmayacağı değerlendirilmeye alınmıştır. Elde edilen değerlerin ölçüm değerini doğru olarak verebilmesi ve herhangi bir hata olmaması için çoklu doğrusal bağlantı sorununun olmaması istenilmektedir. Korelasyon katsayısı 0,80’den büyük olduğunda çoklu doğrusal bağlantı sorununa neden olmaktadır. Bu nedenle çoklu doğrusal bağlantı sorununa yol açmamak için korelasyon katsayısı <0,80’den küçük olmalıdır. Varyans şişirme değerleri yani VIF ≥ 10 olduğunda çoklu doğrusal bağlantı sorunu ortaya çıkmaktadır. Çoklu doğrusal bağlantı sorunu ortaya çıkmaması için VIF değeri ≤ 10 olması beklenilmektedir (Albayrak, 2005, s.109-110). Tolerans değeri ise $\geq 0,10$ olmalıdır (Ertay & Kale, 2023, s.1358). Elde edilen veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı Spearman korelasyon katsayısı, Varyans şişirme değerleri ve toleransların kabul edilen değer aralıklarında olup olmadıklarına ve değişkenler arasında çoklu doğrusal bağlantı sorununun

olup olmadığına analiz sonuçlarına bakılarak karar verilir. Modelin test edilmesinde kullanılacak metotlar belirlenip hipotezler test edilmiştir. Aşağıdaki tabloda ise sonuçlar verilmiştir.

Tablo 24: Spearman Analizi Tablosu

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

**p<0,01

Spearman analizi tablosuna bakıldığında elde edilen veriler değerlendirildiğinde, psikolojik sermaye ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında $r = -,377$ değeriyle orta seviye aralığında ve ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Yani katılımcıların psikolojik sermaye arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri azalacaktır. Yine tabloya bakıldığında, psikolojik sermaye ile nepotizm arasındaki ilişkiye bakıldığında $r = -,165$ değeriyle zayıf ve ters yönlü bir ilişki olduğu neticesine varılmıştır. Yani katılımcıların psikolojik sermaye arttıkça nepotizm davranışları azalacaktır. Son olarak tabloya bakıldığında, nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında $r = ,504$ değeriyle orta seviye aralığında ve aynı yönlü bir ilişki olduğu neticesine ulaşılmıştır. Bu sebeple katılımcıların nepotizm davranışları arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri aynı yönde ve o derece artış göstereceği anlaşılmıştır.

Yukarıdaki Spearman Analizi Tablosu'na göre tüm değişkenler arasında %99 önem düzeyinde anlamlı ve 2 kuyruklu bir ilişki bulunmaktadır. Yukarıdaki tablodaki analizlerin yorumlanmasında, elde edilen değer +1 değerini alması aynı yönlü kuvvetli ve tam bir etki, -1 değerini alması ters yönlü tam ilişki, 0 değerini alması etkileşimin olmadığı anlamına gelmektedir (Kayahan, 2008, s.76).

3.2. ÇOKLU DOĞRUSALLIK SORUNUNA İLİŞKİN VERİLER

Modeldeki hipotezlerin testinden önce değişkenler arasında çoklu bağlantı sorunu olup olmadığı değerlendirilmelidir. Çoklu doğrusal bağlantı sorunun olup olmadığını anlayabilmek için gereken testler yapılmıştır. Yapılan bu işlemde bağımlı değişken sabit olarak alınıp, bağımsız değişkenler arasındaki ilişkide bağlantı sorunu analizi yapılmış ve aşağıdaki tabloda sonuçlar gösterilmiştir.

Tablo 25: Çoklu Doğrusallık Analiz Tablosu

Modeldeki Bağımsız Değişkenler	ToleransDeğeri	VIFDeğeri
Psikolojik Sermaye	,924	1,083
Duygusal Tükenmişlik	,924	1,083

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

3.3. YAPISAL EŞİTLİK MODELLEMESİ

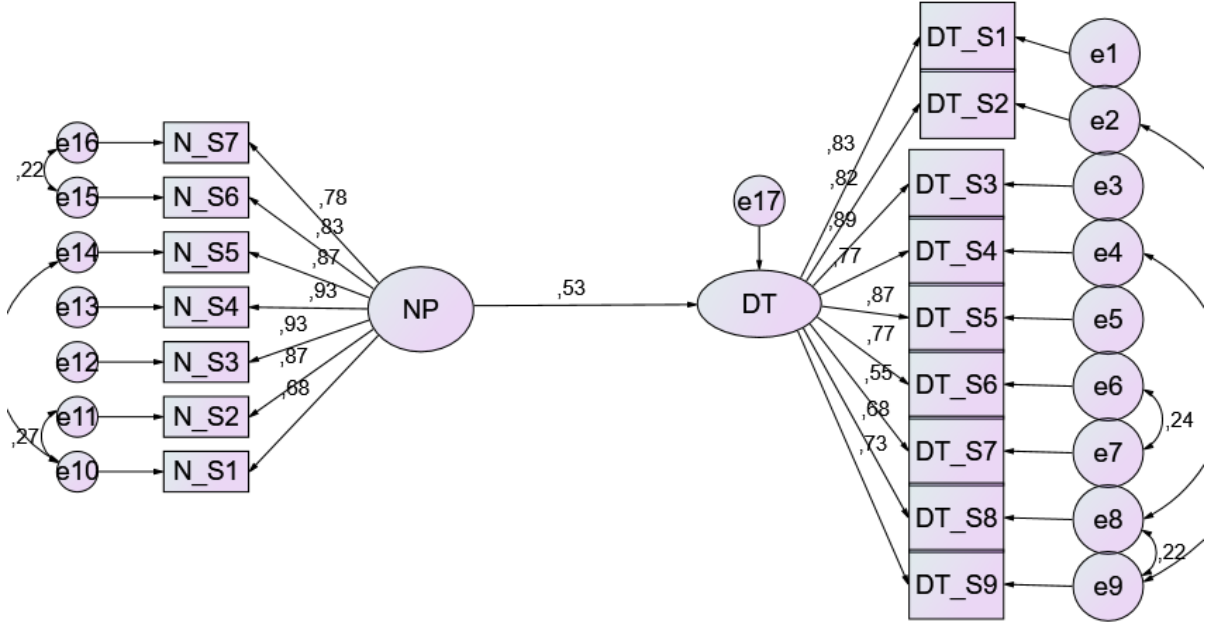
Yapısal eşitlik modellemesi, gözlenen ve gizil değişkenler arasında neden-sonuç ilişkilerinin ve korelasyon ilişkilerinin birlikte yer aldığı modellerin test edilmesi amacıyla kullanılan çok değişkenli istatistiksel bir analiz yöntemidir (Tüfekci & Tüfekci, 2006, s. 178). Yapısal eşitlik modellemesi karmaşık modellerde çok başarılı bir analizdir. Birden fazla analizi tek seferde yapmaktadır, incelenen modeldeki ilişkilerde eğer varsa yeni düzenleme tavsiye eder, ölçüm hatalarını hesaba katar, aracılık ve düzenleyicilik etkilerini incelenmesini kolaylaştırır vb., birden fazla teorinin test edilmesi ve yeni modeller geliştirilmesi sürecinde kullanılmakta olan bir metottur (Dursun & Kocagöz, 2010, s.2). Yapısal eşitlik modellemesinin diğer klasik yöntemlerden farkı, gözlenen değişkenlerle ilgili ölçüm hatalarını göz önüne alarak yapılan analizlerdir (İlhan & Çetin, 2014, s.27).Yapısal eşitlik modellemesinin temel amacı, bir veya daha fazla bağımsız değişkenle, bir veya daha fazla bağımlı değişken arasındaki ilişkileri test etmesidir (Gürbüz & Şahin, 2018, s.339). Yapılan bu araştırmada modeller AMOS programıyla analiz edilmiştir. AMOS programında modelin uyum iyiliği değerleri ve değişkenlerin aralarındaki ilişkilerin anlaşılabilmesi için YEM'den faydalanılmıştır. Bu tezde kullanılan değişkenler arasındaki ilişkileri ortaya koyarken aracılık rollerinin geçerliliğini de meydana çıkaran bootstrap metodundan faydalanılmıştır. Bootstrap metodunda örnekleme bin (1000) değerinde artırarak güven aralığını ise 0,95 (yüzde doksan beş) oranında güvenirlilik ve bir (1) değeri olarak bootfaktör seçilmiştir (Battal, 2019, s. 135).

Yapılan bu tezde ilk olarak bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine bakılmıştır ve bu doğrultuda aracı değişkenler model üzerinden çıkarılmış ve sonradan modele dahil edilmiştir. Böylelikle aracı değişkenlerin etkileri ve anlamlılıkları bootstrap metoduyla değerlendirilmeye alınmıştır. Genelde bilimsel araştırmalarda Baron ve Kenny metodu kullanılmaktadır. Analiz sonucuna göre kısmi ya da tam aracı olup olmadığına karar verilir. Aracı etkiden bahsedebilmek amacıyla yerine getirilmesi gereken koşulların yanında bağımsız değişkenin bağımlı değişkene ait etkisinin anlamlı mı yoksa anlamsız mı olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir.

Literatür incelendiğinde aracılık etkisinin belirlenmesinde önerilen birçok test bulunmaktadır. Bu testlerden biri sobel testidir. Sobel testi, aracılık etkisinin anlamlı olup olmadığının test edilmesinde kullanılan metottur. Aracı değişken ilave edildikten sonra bağımlı değişken ve bağımsız değişken arasındaki ilişkide azalma görüldüğünde bunun tespit edilmesi amacıyla Sobel testi kullanılır (Sobel, 1982, s. 291). Bu test tekniğinin en güçlü yanı normallik varsayımdır. Örneklem sayısı az olanlarda çarpıklık sorunsalı meydana gelebilmektedir (Yılmaz & Dalbulak, 2018, s. 521). Aracılık etkisinin belirlenmesinde önerilen diğer bir test ise, Bootstrap yöntemidir. Bootstrap yöntemindeyse, elde edilen veri setinden çok daha fazla veri setleri üretebilmek için yeniden örnekleme yapılmasıdır. Bu yüzden küçük olan veri setleri içinde bu yöntem kullanılabilir. Bu yöntem, olasılıkta kullanıldığı gibi, güven aralığında, regresyon analizinde ve hipotezlerin test edilmesinde kullanılmaktadır (Takma & Atıl, 2006, s.64).

Bu testlerin arasında en çok kullanılan metot bootstrap metotudur. Bu metotta Yapısal eşitlik modellemesinin beraberinde değişkenlerin hepsinin aracılık etkileri denetlenmelidir. Araştırma modelinde nepotizm bağımsız değişken, duygusal tükenmişlik (Bağımlı değişken), psikolojik sermaye ise aracı değişkendir. Araştırma yapısal eşitlik modellemesiyle analiz edilmiştir. Veriler normal dağılım göstermediğinden dolayı bootstrap metodu kullanılmıştır. Modelde kullanılan kısaltmalar şunlardır: NÖ: Nepotizm Ölçeği, DTÖ: Duygusal Tükenmişlik Ölçeği, PSÖ: Psikolojik Sermaye Ölçeği.

Şekillerde bulunan yuvarlaklar ya da daireler gizil (örtük) değişkenleri, dikdörtgenlerse gözlenen değişkeni anlatmaktadır. Şekilde gösterilen çift yönlü oklar maddelerin ve değişkenlerin arasında bulunan ilişkileri, tek yönlü oklarda değişkenler arasındaki etkisini göstermektedir.



Şekil 17: Nepotizm ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki β katsayısı değeri 0,53 olarak tespit edilmiştir ve bu değer pozitif yönlüdür.

Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki modelinin uyum iyiliği tablosundaki değerler kontrol edildiğinde, modelin ortalama olarak kabul edilebilir değer sınırlarında bulunduğu ve genel yapıyı bozabilecek uç değerlerin bulunmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 26: Nepotizm ile Duygusal Tükenmişlik İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	2,598
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0402
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,058
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,059
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,936
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,910
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,959
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,975
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,968
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,975

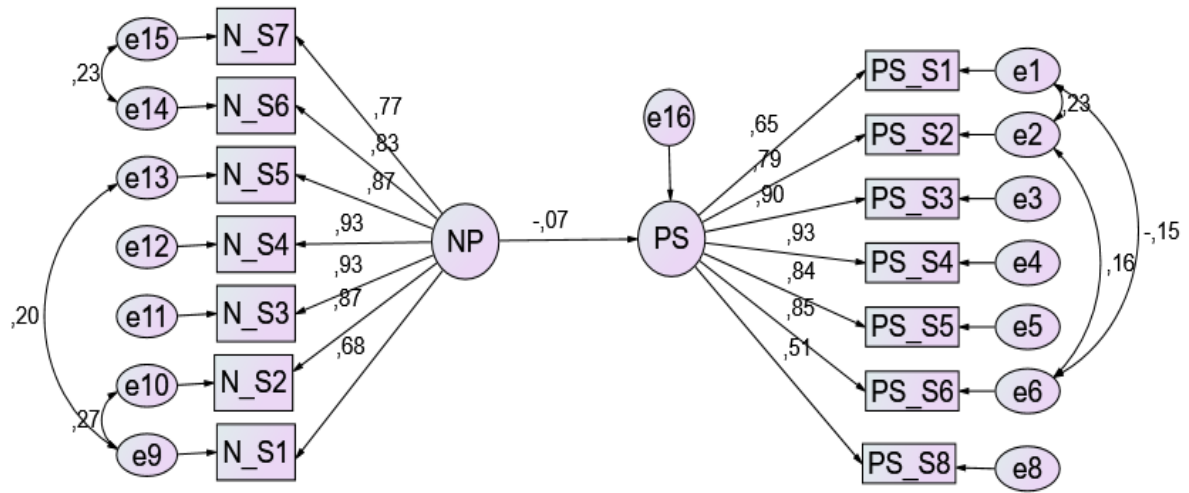
Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin etki gücü ve anlamlılık düzeyi tablo 27’de verilmiştir.

Tablo 27: Nepotizm ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki Etki

Hipotez Numarası	Etkilenen Değişken	Etkileyen Değişken	Standardize Regresyon Ağırlığı	Alt Düzey	Üst Düzey	P
1	DT	<--- NEPOTİZM	,527	,447	,597	,001

Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Şekil 18’ de ise nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin modeli aşağıda gösterilmektedir.

**Şekil 18:** Nepotizm ile Psikolojik Sermaye Arasındaki İlişki

Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki β katsayısı değeri -0,07 olarak tespit edilmiştir ve bu değer negatif yönlüdür.

Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki modelinin uyum iyiliği tablosundaki değerler kontrol edildiğinde, modelin ortalama olarak kabul edilebilir değer sınırlarında bulunduğu ve genel yapıyı bozabilecek uç değerlerin bulunmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 28: Nepotizm ile Psikolojik Sermaye İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	2,669
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0551
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,068
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,061

GFI	,85≤ GFI≤,89	,90≤	,946
AGFI	,85 ≤AGFI≤,89	,90≤	,919
NFI	,90≤ NFI≤,94	,95≤	,966
CFI	,95≤ CFI≤ ,96	,97≤	,978
TLI	,90≤TLI≤ ,94	,95≤	,972
IFI	,90≤ IFI≤,94	,95≤	,978

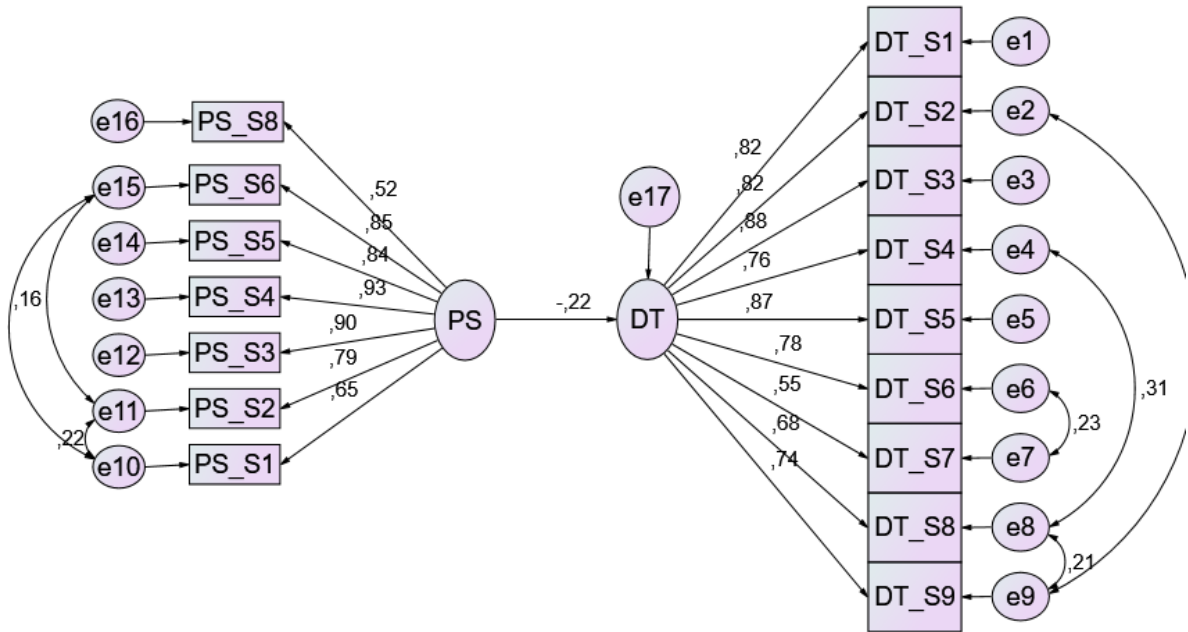
Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin etki gücü ve anlamlılık düzeyi tablo 29’da verilmiştir.

Tablo 29: Nepotizm ile Psikolojik Sermaye Arasındaki Etki

Hipotez Numarası	Etkilenen Değişken	Etkileyen Değişken	Standardize Regresyon Ağırlığı	Alt Düzey	Üst Düzey	P
2	PS	<--- NEPOTİZM	-,069	-,157	,015	,191

Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlı olmadığı olduğu sonucuna varılmıştır.

Şekil 19’ da ise psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin modeli aşağıda gösterilmektedir.



Şekil 19: Psikolojik Sermaye ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki

Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki β katsayısı değeri -0,22 olarak tespit edilmiştir ve bu değer negatif yönlüdür.

Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki modelinin uyum iyiliği tablosundaki değerler kontrol edildiğinde, modelin ortalama olarak kabul edilebilir değer sınırlarında bulunduğu ve genel yapıyı bozabilecek uç değerlerin bulunmadığı gözlemlenmiştir.

Tablo 30: Psikolojik Sermaye ile Duygusal Tükenmişlik İlişkisi Uyum İyiliği Tablosu

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	3,179
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0731
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,083
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,069
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,924
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,892
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,944
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,961
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,951
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,961

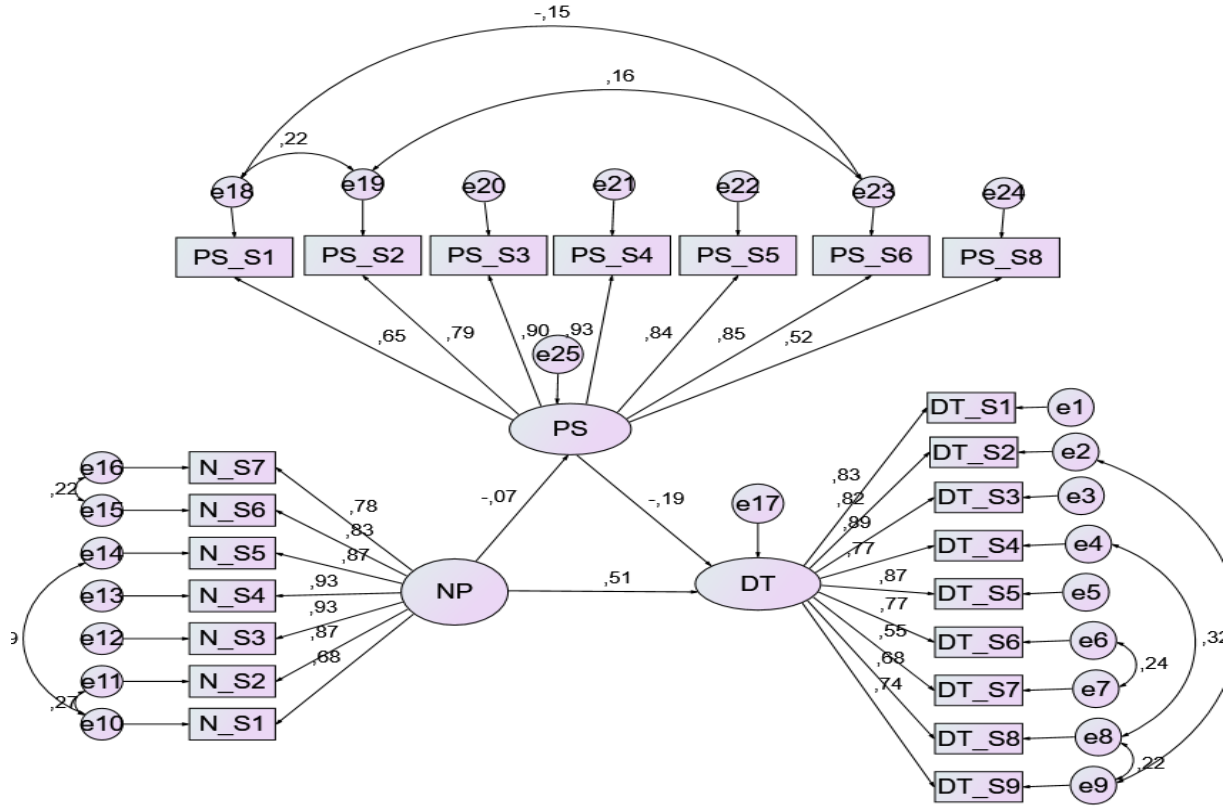
Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin etki gücü ve anlamlılık düzeyi tablo 31’de verilmiştir.

Tablo 31: Psikolojik Sermaye ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki Etki

Hipotez Numarası	Etkilenen Değişken	Etkileyen Değişken	Standardize Regresyon Ağırlığı	Alt Düzey	Üst Düzey	P
3	DT	<--- PS	-,225	-,314	-,120	,001

Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki incelendiğinde, bu iki değişken arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Psikolojik sermayenin, nepotizm ve duygusal tükenmişlik arasında aracılık rolünün olup olmadığını belirleyebilmek amacıyla son aşamaya geçilmiştir. Yapılan bu analiz ise genel model üzerinden değerlendirilecektir. Aracılık varlığının tespit edilmesi için, araştırmanın konusunu oluşturan üç değişken en son haliyle ele alınmıştır ve bu durum analiz edilmiştir. Aşağıda genel modele ilişkin şekil ve tablolar gösterilmektedir.



Şekil 20: Genel Model İlişki Analizi

Araştırmaya konu olan üç değişkenin bulunduğu ve bu verilerin hata terimlerinin, yapılan kovaryans işlemlerinin sonucunda elde edilen modelin genel uyum iyiliği değerleri aşağıdaki tabloda oluşturulmuştur.

Tablo 32: Genel Model Uyum İyiliği Tablosu

Uyum Ölçütleri	Kabul Edilebilir Değerler	İyi Uyum Değeri	Modelin Değeri
CMIN/DF	$2 < \chi^2/sd \leq 5$	$0 \leq \chi^2/sd \leq 2$	2,468
SRMR	$,05 < SRMR \leq ,10$	$0 \leq SRMR \leq ,05$	,0665
RMR	$,06 \leq RMR \leq ,08$	$\leq ,05$	,081
RMSEA	$,06 \leq RMSEA \leq ,10$	$\leq ,05$	,057
GFI	$,85 \leq GFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,907
AGFI	$,85 \leq AGFI \leq ,89$	$,90 \leq$	,882
NFI	$,90 \leq NFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,939
CFI	$,95 \leq CFI \leq ,96$	$,97 \leq$	,963
TLI	$,90 \leq TLI \leq ,94$	$,95 \leq$	,956
IFI	$,90 \leq IFI \leq ,94$	$,95 \leq$	,963

Genel modelin uyum iyiliği tablosundaki değerler kontrol edildiğinde, model genelinin kabul edilebilir uyum iyiliği aralığında bulunduğu, iyi uyum değerlerine yakın mesafede olduğu görülmektedir. Bu fitlik derecesine göre güvenilir neticeler elde etmeye yarayan bir ölçüm yapabilme kapasitesine sahip olduğu sonucu elde edilmiştir. Elde edilen neticeler doğrultusunda genel modeli içeren anlamlılık ve etki güçleri tablo 43'te gösterilmektedir.

Tablo 33: Genel Modelin Değişkenleri Arasındaki Etki

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

Tabloya bakıldığında ilk olarak Psikolojik sermaye ile nepotizm arasına bakıldığında p değeri 0,189 çıkmıştır yani psikolojik sermaye ile nepotizm arasında anlamsız bir ilişki bulunmaktadır. Duygusal tükenmişlik ile nepotizm arasındaki ilişkiye bakıldığında p değeri 0,001 çıkmıştır yani duygusal tükenmişlik ile nepotizm arasında anlamlı bir ilişki vardır. Son olarak duygusal tükenme ile psikolojik sermaye arasında p değeri 0,001 çıkmıştır yani bunda da duygusal tükenme ile psikolojik sermaye arasında anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Duygusal tükenmişlik ile psikolojik sermaye arasında % 99 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Duygusal tükenmişlik ile nepotizm arasında % 99 önem düzeyinde anlamlı olduğu görülmüştür. Tablodaki alt düzey ve üst düzey değerleri etkileyen (bağımsız), etkilenen (bağımlı) değişkeni hangi aralıkta etkilediğini belirtir. Yani kısaca bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni ne düzeyde etkilediğini gösterir. Tablo 34’de örtük değişkenlerin birbirleri üzerindeki “doğrudan, dolaylı ve toplam etkileri” gösterilmektedir.

Tablo 34: Örtük Değişkenlerin Birbirleri Üzerindeki Etkileri

Değişkenin İsmi	Etkisi	Nepotizm	Psikolojik Sermaye	Duygusal Tükenmişlik
Psikolojik Sermaye	DoğrudanEtkisi	-,070	,000	,000
	Dolaylı Etki	,000	,000	,000
	ToplamEtki	-,070	,000	,000
Duygusal Tükenmişlik	DoğrudanEtkisi	,513	-,188	,000
	Dolaylı Etki	,013	,000	,000
	ToplamEtki	,526	-,188	,000

Tablo 34’ de Psikolojik sermayenin nepotizm üzerinde doğrudan (-,070) ve negatif bir etkisi bulunmaktadır. Dolaylı bir etkisi ise bulunmamaktadır. Duygusal tükenmişlikle nepotizmin üzerinde doğrudan (0,513) ve dolaylı (0,013) bir etkisi bulunmaktadır. Duygusal tükenmişlikle psikolojik sermaye arasında ise doğrudan (-0,188) ve negatif bir etki

bulunmaktadır. Dolaylı bir etki bulunmamaktadır. Ayrıca tablo 34'deki verilere bakıldığında, nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde doğrudan etkinin (0,513) düzeyinde, dolaylı etkinin ise (0,013) seviyesine inmesinden dolayı model göz önüne alınarak psikolojik sermayenin aracılık etkisinden bahsedilebileceği değerlendirilmektedir.

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

Bayburt il/ilçesinde bulunan milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm davranışıyla, duygusal tükenmişlik düzeyleri arasındaki etkisi yukarıdaki Tablo 33 ve Tablo 34'de gösterilmektedir.

Tabloya bakıldığında nepotizm davranışının duygusal tükenmişlik düzeyini ($\beta=0,513$, $p=0,01$) % 99 önem seviyesinde pozitif yönlüve anlamlı olduğu sonucuna varılmıştır.

Yol analizindeki model içerisinde başka değişken tarafından açıklanamazsa dışsal değişken denilmektedir. Model içerisinde başka bir içsel veya dışsal değişkenden açıklanmakta olan değişkene ise içseldeğişken denir. Yol analizinde regresyondan farklı olarak sadece isimleri değişmektedir (Şimşek, 2007, s. 16).

Aracı değişken göz önüne alınmadan nepotizm davranışının duygusal tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisini anlayabilmek için model kurulmuştur. Nepotizm dışsal, duygusal tükenmişlik ise içsel değişkendir. Nepotizm davranışının duygusal tükenmişlik düzeyi üzerindeki etkisi incelenmiştir. Modeldeki analiz sonucundan anlaşılabileceği üzere nepotizm ile duygusal tükenmişlik düzeyi arasındaki $\beta=0,527$ ve anlamlılık düzeyi ise $p= 0,001$ 'dir. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki Tablo 33'te aracı modelinde içinde olduğu genel modelde yapılan analiz sonucunda $\beta= 0,513$, anlamlılık düzeyi ise $p= 0,001$ olduğu görülmektedir. Bu değerler göz önüne alındığında aracı değişkeninde içinde olduğu genel modelde, nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin azaldığı görülmüştür. Elde edilen veriler doğrultusunda, Bayburt il/ilçesinde bulunan milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm davranışıyla, duygusal tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlıdır. Bu nedenle H_1 kabul edilmiştir.

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

Bayburt il/ilçesinde bulunan milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm davranışlarıyla psikolojik sermaye arasındaki etkisinin analiz sonuçları Tablo 33 ve Tablo 34'te gösterilmektedir. Tabloya bakıldığında $\beta= -0,188$, $p= 0,189$

olduğu anlaşılmaktadır. Bu veriler doğrultusunda nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamsız olduğu sonucu ortaya çıkmaktadır.

Yapılan yol analizi modelinde nepotizm dışsal, psikolojik sermaye ise içsel değişkendir. Bu şekilde olan analiz sonucu Tablo 29’da gösterilmiştir. Bu analize aracı ya da başka bir değişken eklenilmemiştir. Doğrudan nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkinin test edilmesi amaçlanmıştır. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki analiz sonucuna göre $\beta = -0,069$, $p = 0,191$ değerleri bulunmuştur. Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişki Tablo 33’de sonuçları verilen genel modelde analiz edildiğinde $\beta = 0,070$, $p = 0,189$ ’dur. Doğrudan nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde ya da aracı değişkeninde dahil edildiği genel modelde yapılan analiz sonuçlarına göre Bayburt il/ilçesinde bulunan milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm davranışları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri negatif yönlü ve anlamsız bulunmuştur. Bunun nedenleri ise şunlardır: Baron ve Kenny’e göre bir değişkenin aracılık etkisinin var olmasının şartları bulunmaktadır. İlk şartı bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerekmektedir. İkinci şartı bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerekmektedir. Üçüncü şartı, aracı değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerektiğini ve en sonuncu şartı ise aracı değişkenin ilave edildiği modeldir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki tesiri azalma gösteriyorsa bu model kısmi aracılık gösteriyordur, tamamen aradan kalkıyor ise bu modelde tam aracılık etkisi bulunuyor olarak kabul edilmektedir (Baron & Kenny, 1986, s.1175).

Baron ve Kenny’nin nedensel adımlar yaklaşımına göre yukarıda bahsedilen 4 şarttan biri gerçekleşmemişse diğer şarta geçilmez ve tavsiye edilen aracılık modelinde aracı değişken olarak öne sürülen değişkenin aracılık etkisinin olmadığı neticesine varılmaktadır. Baron ve Kenny bu yöntemi savunmaktadır (Baron & Kenny, 1986, s.1175). Ayrıyeten, Baron ve Kenny methodunda, dolaylı olarak etkinin anlamlı olduğunu ya da anlamsız olduğunu test edebilmek amacıyla Sobel testi kullanılmalı ve bu testte çıkan sonuçların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Gürbüz & Bayık, 2021, s.4). Tezin modeli Baron ve Kenny’e göre çizilmiştir. Aynı zamanda çalışmada Bootstrap yöntemi de tercih edilmiştir ayrıca eşgüdümlü olarak birlikte ele alınmıştır.

Tezimize bakıldığında 1. Şartı olan nepotizm davranışı, duygusal tükenmişlik düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir. 2. Şartına baktığımızda ise nepotizm davranışı, psikolojik sermayeyi anlamlı yönde etkilememektedir. Yani Baron ve Kenny yaklaşımına göre ikinci şartına bakıldığında bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerekiyor fakat bu anlamlı yönde etkilenmediği için 2. Şartı sağlanamamıştır. Baron ve

Kenny'e göre yukarıda bahsedildiği gibi 2. Şart sağlanılmadığı için diğer adımlara bakılmasına gerek kalmamıştır. Yani bu yöntemde göre aracı değişken olarak öne sürülen değişkenin aracılık etkisinin olmadığı neticesine varılmaktadır. Fakat bu nedenden dolayı Baron ve Kenny'nin bu yaklaşımına bazı eleştiriler bulunmaktadır. Hayes, Fritz ve MscKinnon gibi bazı kişiler Baron ve Kenny'nin klasik yöntemine son yıllarda yapılan çalışmalarda önemli eleştiriler sunmuşlardır (Fritz & MacKinnon, 2007,s. 235, Hayes, 2009, s. 410).

Bu eleştirilere bakılacak olduğunda ilk olarak, I ve II Tip hata olasılığı ve dolaylı etki'den bahsedebiliriz. Baron ve Kenny methodunda, 3 hipotezinde desteklenmesi sonucunda aracı olduğu tavsiye edilen değişkenin aracılık rolünün varlığına karar verilmektedir. Fakat hipotez sayısı fazla olduğunda hipotezler doğruyken reddedilmesi α ; I. tip hata, hipotez yanlış olduğu halde kabul edilmesi; II. tip hata olasılığının artmasına neden olmaktadır (Hayes, 2018). Baron ve Kenny methodunda dolaylı etkide ise, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi, bağımsız değişken kontrol altında tutulurken aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi'ne ilişkin tek tek test edilen hipotezlere göre karar verilmektedir. Fakat bu yaklaşımı savunmayan yani eleştiren araştırmacılar, aracılık etkisine dair fazla sayıda test yapılacağını ve bu testlerden elde edilen yanıtların yorumlanması yerine dolaylı etkinin direk bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin çarpımı ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin yani $(a \times b)$ 'nin anlamlı olup olunmadığına bakılması gerektiği savunulmaktadır (Fritz &MacKinnon, 2007, s. 233). Bu yüzden bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisine ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisine sahip değerlerin ayrı olarak ikisinde anlamlı olmasına rağmen axb yani (bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin çarpımı ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin çarpımının değeri anlamlı olmamasından dolayı, dolaylı etki mevcut değildir. Bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisine ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisindeki yoluna dair birinin ya da her ikisinde anlamlı olmasına rağmen $a \times b$ değeri yani bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin çarpımı ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin çarpımının değeri anlamlı olduğundan dolayı, dolaylı etkinin olduğuna karar verilmektedir. Bu yüzden dolaylı etkinin var olup olmadığını anlayabilmek için bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin değeri ve aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin değerinin tek tek ele alınması yerine bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin çarpımı ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin çarpımının bir bütün olarak değerlendirilmesinin gerektiğini savunulmaktadır (Preacher & Hayes, 2004, s. 717-718). Yani tez modeline bakıldığında bu

yöntem bağımsız değişkenin (nepotizmin) aracı değişken (psikolojik sermaye) üzerindeki değerinin etkisi ve aracı değişkenin (psikolojik sermayenin) bağımlı değişken (duygusal tükenmişlik) üzerindeki etkisinin tek olarak değil de $a \times b$ olarak yani bağımsız değişkenin (nepotizmin) aracı değişken (psikolojik sermaye) üzerindeki değerinin etkisi çarpı aracı değişkenin (psikolojik sermayenin) bağımlı değişken (duygusal tükenmişlik) üzerindeki etkisi çarpımının bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğinden bahsedilmektedir.

İkinci eleştiriye, toplam etkinin ön koşul sayılmasıdır. Toplam etki; bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi c yolu yani toplam etkidir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin anlamlı olup olmadığı test edilmekte bu test sonucunda anlamlı sonuç çıkmazsa bir sonraki adıma geçilemez yani analiz sonlandırılacak ve aracılık hipotezi reddedilecektir. Lakin toplam etkinin büyüklüğü, dolaylı etkinin var olduğunu ve büyüklüğünü sınırlandırmamakta ve belirlememektedir (Hayes, 2018; Rucker, Preacher, Tormala & Petty, 2011, s. 360; Zhao, Lynch & Chen, 2010, s. 198). Bu yeni yaklaşım, Baron ve Kenny'nin aksine, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi dolaylı olarak etkinin bir ön şartı olmadığını savunmaktadır. Yani kısaca bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin anlamlı olmasa bile aracılık etkisinin anlamlı olabileceğini savunmaktadır (Gürbüz & Bayık, 2021, s. 5).

Üçüncü eleştiriye sobel testinin katılığıdır. Sobel testi, $a \times b$ ve örneklem dağılımının normalliği varsayımına göre hesaplanmaktadır. Ancak örneklem dağılımı genelde normal dağılım göstermemektedir (Stone & Sobel, 1990). $A \times b$ 'nin normal dağılmadığında simülasyon çalışmalarında sobel testinden daha güçlü olan testler olduğu belirlenmiştir (Hayes, 2009, s. 412). Bu yüzden sobel testi yerine bootstrap testi kullanılabileceği anlaşılmıştır. Bootstrap testinde aracılık modelinin test edilmesi için daha güvenilir ve gerçekçi neticelere ulaşılması sağlanacaktır (Preacher & Hayes, 2008a, s. 25; Preacher & Hayes, 2008b, s. 880; Hayes, 2018). Yapılan tezde de sobel testi yerine Bootstrap testi kullanılmaktadır.

Yani kısaca biz tezimizde Baron ve Kenny analiz yönetmi ile beraber eş güdümlü olarak Hayes yöntemini de kullandık. Baron ve Kenny yöntemine göre 2. Koşul anlamsız olduğu için yani sağlamadığı için Baron ve Kenny yöntemi kullanılamamaktadır. Burada devreye Hayes yönetmi girmektedir. Baron ve Kenny'nin aksine, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi dolaylı olarak etkinin bir ön şartı olmadığını savunmaktadır. Yani kısaca bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin anlamlı olmasa bile aracılık etkisinin anlamlı olabileceğini savunmaktadır. Hayes, Baron ve Kenny'nin aksine kısacasadece c

yoluna yani toplam etkiye bakmıyor axb yoluna da bakıyor eğer axb anlamlıysa aracılığı doğruluyor.

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

Açıklanan gerekçeler doğrultusunda H2 hipotezi reddedilmiştir.

H3:Psikolojik sermaye, duygusal tükenmişliği anlamlı yönde etkilemektedir.

Bayburt il/ilçesinde bulunan milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin psikolojik sermaye ve duygusal tükenmişliği arasındaki ilişkiye ait sonuçlar Tablo 33 ve Tablo 34’ de verilmiştir. Tabloya bakıldığında $\beta = -0,070$, $p = 0,001$ olduğu anlaşılmaktadır. Bu sonuçlara bakıldığında psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki negatif yönlü ve anlamlıdır.

Yapılan yol analizi modelinde psikolojik sermaye dışsal, duygusal tükenmişlik ise içsel değişkendir. Bu model analiz edilmiş ve bu Şekil 19’da gösterilmiştir Bu şekilde olan analiz sonucu Tablo 31’de gösterilmiştir. Bu analizde aracı ya da başka bir değişken eklenilmemiştir. Doğrudan psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkinin test edilmesi amaçlanmıştır. Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki analiz sonucuna göre $\beta = -0,225$, $p = 0,001$ değerleri bulunmuştur. Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki Tablo 33’de sonuçları verilen genel modelde analiz edildiğinde $\beta = -0,188$, $p = 0,001$ ’dir.Doğrudan psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde ya da aracı değişkeninde dahil edildiği genel modelde yapılan analiz sonuçlarına göre Bayburt il/ilçesinde bulunan milli eğitim müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkileri negatif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. Yani psikolojik sermaye arttıkça duygusal tükenmişlik davranışları azalmaktadır. Açıklanan gerekçeler doğrultusunda H3 hipotezi desteklenmiştir.

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

Bir değişkenin aracılık etkisinin var olmasının şartları bulunmaktadır. İlk şartı bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerektiğini, ikinci şartı bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerektiğini, üçüncü şartı aracı değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerektiğini ve en sonuncu şartı ise aracı değişkenin ilave edildiği modeldir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki

tesiri azalma gösteriyorsa bu model kısmi aracılık gösteriyordur, tamamen aradan kalkıyor ise bu modelde tam aracılık etkisi bulunuyor olarak kabul edilmektedir (Baron & Kenny, 1986, s. 1175). Aşağıda yapılacak olan analizler doğrultusunda üç değişken arasındaki ilişkide aracı değişken olup olmadığı rapor olarak verilmiştir. Aracılık etkisi olduğunda modelde test edilen değerlerin nasıl etki edeceği söylenilmiştir. Aracılık etkisi var mıdır?, Tam aracı mıdır? Yoksa aracılık etkisi bulunmamış mıdır? Sorularına yanıt bulunacaktır.

Baron ve Kenny'nin bu düşüncesine eleştiriler bulunmaktadır. Bu eleştirilerden birisi toplam etkinin ön koşul sayılmasıdır. Toplam etki; bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi c yolu yani toplam etkidir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin anlamlı olup olmadığı test edilmekte bu test sonucunda anlamlı sonuç çıkmazsa bir sonraki adıma geçilemez yani analiz sonlandırılacak ve aracılık hipotezi reddedilecektir. Lakin toplam etkinin büyüklüğü, dolaylı etkinin var olduğunu ve büyüklüğünü sınırlandırmamak ve belirlememektedir (Hayes, 2018; Rucker, Preacher, Tormala & Petty, 2011, s. 360; Zhao, Lynch & Chen, 2010, s. 198). Bu yeni yaklaşım, Baron ve Kenny'nin aksine, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi dolaylı olarak etkinin bir ön şartı olmadığını savunmaktadır. Yani kısaca bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin anlamlı olmasa bile aracılık etkisinin anlamlı olabileceğini savunmaktadır (Gürbüz & Bayık, 2021, s.5).

Aracılık etkisini test edebilmek için Şekil 17'de gösterilen nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki modeli analizi ilk olarak ele alınacak ve daha sonra ise aracı değişkeninde eklendiği, Şekil 20'de gösterilen tüm değişkenlerin eklendiği modelle ilişki düzeyleri kıyaslanacaktır. Bu tablo aşağıda gösterilmiştir.

Tablo 35: Aracı Değişkenin Anlam Düzeyi

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

Tablo 35'e bakıldığında nepotizm ve duygusal tükenmişlik arasındaki doğrudan ilişki bir değişkenin etkisi olmadan $\beta = 0,527$ ve anlamlılık düzeyi ise $p = 0,001$ değerlerini almaktadır. Bu iki değişkene psikolojik sermaye aracı olarak eklendiğinde ise $\beta = 0,513$ ve anlamlılık düzeyi ise $p = 0,001$ değerini almaktadır. Anlamlılık düzeyi devam ederken, etki gücü azalmaktadır. Bu durum kısmi aracılık etkisine karşılık gelmektedir. Bu sonuç, nepotizm

ile duygusal tükenmişlik arasında doğrudan bir ilişkinin yanında psikolojik sermayenin aracılık etkisiyle beraber dolaylı ilişkisinin de bulunduğunu göstermektedir. Netice itibariyle etkinin bir bölümü doğrudan doğruya iletilirken bir bölümü aracı değişken olan psikolojik sermaye üzerinden aktarılmaktadır. Açıklanan gerekçeler doğrultusunda H4 kabul edilmiştir.

Tablo 36: Hipotezlerin Test Sonuçları

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

SONUÇ, TARTIŞMA VE ÖNERİLER

Yapılan bu tez çalışmasında son yıllarda çok fazla sayıda çalışma yapılmaya başlayan nepotizm ve duygusal tükenmişlik kavramları bu çalışmada psikolojik sermayeyi merkeze alarak ıcelemnmiştir. Nepotizm ve duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki ve bu iki değişken üzerindeki psikolojik sermayenin nasıl bir etkiye sahip olduğu tezde yanıt aranan hipotezleri oluşturmaktadır. Kuramsal çerçevede açıklanmaya çalışan kavramlardan ilki nepotizmdir. "Nepotizm" terimi “yeğen veya torun” olarak çevrilen latince "nepos" sözcüğünden türetilmiştir (Ignatowski, Sulkowski & Stopczynski, 2021, s. 3). Nepotizm tarihte rönesans dönemindeki bazı papa’ların, yeğenleri için yeğenlerinin vasıflarını göz ardı ederek onları yüksek makamlarda işe yerleştirme eğilimine dayanır (Asunakutlu & Avcı, 2010, s. 96). Günümüzde ise makamını, ailesinin faydasına suiistimal eden kişiler için kullanılmaktadır (Büte, 2011a, s. 179). Nepotizm, sadece akraba ilişkileri değil de, kişinin yakın arkadaşlık ilişkilerinde de istediği arkadaşını belirli pozisyonlara getirmek ya da terfi etmesini sağlama durumudur. Yani kısaca nepotizmi örgütün içerisindeki kayırmacılık olarak da tanımlayabiliriz (Akkoyun & Ayça, 2022, s. 2616). Nepotizm yani kayırmacılık günümüzde genellikle “referans”, “torpil”, “iltimas” vb. ifadeler olarak kullanılmaktadır (Ay & Oktay, 2020, s. 137). Tükenmişliktükenmişlik kavramının ortaya çıkışı ise 1970’li yıllara dayanmaktadır (İlhan, 2018, s. 538). 1974 yılında tükenmişlik kavramını meslek bakımından bir tehdit olarak ilk defa klinik tanımlayan Freudenberger’dir. Freudenberger’e göre tükenmişlik; güç, enerjide kayıp, başarısızlık, yıpranmak, yorgun düşmek ve karşılanamayan talepler sonucunda meydana gelen tükenmişlik hali olarak tanımlanmaktadır (Freudenberger, 1974, s. 159). Maslach ve Jackson’a göre tükenmişlik, çalıştığı işinden dolayı sürekli insanlarla iletişim içinde olan kişinin fiziksel olarak bıkmışlık, uzun müddetli yorgunluk, uykusuzluk, çaresiz olma ve karamsarlık duygularının kişinin mesleğine, iş hayatına ve öteki kişiler için negatif duyguları içeren duygusal ve fiziki kapsamlı bir sendromdur (Maslach & Jackson, 1981, s. 100). Tükenmişliğin birinci boyutu olan duygusal tükenme, kişisel olarak stres boyutunu temsil etmektedir (Yıldızhan, Ören, Erdoğan & Bal, 2018, s.1). Duygusal tükenmişlik çalışana yüklenen alışılmadık aşırı iş gücüne verilen tepkidir (Maslach, Schaufeli & Leiter, 2001, s. 399).Duygusal tükenme tanım olarak, kişinin duygusal olarak kaynaklarının bitmesi ve gücünün azalmasıdır. Duygusal tükenmişliğe uğrayan iş gören kendini işine veremez (Basım & Şeşen, 2005, s. 59). Psikolojik sermaye; kurumlardaki zor görevleri başarabilmek amacıyla çabalamak, iş gören kişilerin kendilerine güvenmeleri, var olan hal ve gelecekteki başarılar için araştırmalar yapma, verimliliği sağlayabilmek amacıyla karşımıza çıkan zorluklara karşı direnç göstermesi gibi çalışan kişilerin psikolojik durumudur

(Gülşan,2023, s. 4). Pozitif psikolojik sermaye, kişilerin iyimserlik, umut, öz yeterlilik ve dayanıklılık bileşenleriyle beraber psikolojik gelişim durumlarını ifade etmektedir (Luthans, Avolio, Avey, Norman & Combs, 2006, s. 388).

Araştırma bu üç değişkenin birbirleriyle olan ilişkilerini anlamaya yönelik olarak ilerlemiştir. Bu sebeple nepotizmin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi, nepotizmin psikolojik sermaye üzerindeki etkisi, psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik üzerindeki etkisi ve nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolünün bulunup bulunmadığı incelenmiş ve bu doğrultuda kavramsal çerçeve incelenerek oluşturulmaya çalışılmıştır. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasında, nepotizm ile psikolojik sermaye arasında, psikolojik sermayenin duygusal tükenmişlik arasında ve psikolojik sermayenin nepotizm ve duygusal tükenmişlik arasındaki aracılık rolünü inceleyen araştırmalara ulaşılmaya çalışılmış, erişim sağlanabilen nicel çalışmalar incelenerek, literatür gözden geçirilmiştir. Yapılan çalışmalardan birer örnek verilmek gerekirse; Kuzey İran'daki 30 farklı seyahat acentesinin yöneticileriyle araştırma yapılmış ve elde edilen sonuçlarda; nepotizm ile tükenmişlik arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ve tezin birinci hipotezinin oluşturulmasında örnek teşkil etmiştir (Gholitabar, Costa & Tourian, 2020, s. 139-146). Nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki kaynakların korunması teorisine (COR) dayanmaktadır. Kaynakların korunması teorisine göre, çalışanlar kişilerin önem verdiği kaynakları araması, elde etmesi, koruması ve sürdürmesine imkan vermektedir. Tükenmişlik, çalışan kişilerin önem verdiği kaynaklarda gözle görülen bir kayıpla karşılaşıldığında, istihdam edilmeden önce tahmin edilen şeyleri elde edemedikleri halde, nepotizmin yani kayırmacılığın terfi edilmesi bakımından vasıfsız kişilere öncelik verilmesi durumunda ortaya çıkmaktadır (Isaed, 2016, s. 12). Nepotizm ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkide literatüre bakıldığında yapılan ampirik araştırmada; Trabzon ilinde ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenlerden üzerinde yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar da; öğretmenlerin kayırmacılık algılarının düşük ve psikolojik sermaye düzeylerinin yüksek olduğu sonucuna varılmıştır. Yani nepotizm ile psikolojik sermaye arasında ise negatif ve anlamlı olmayan bir ilişki bulunmuştur ve bu tezin ikinci hipotezi için örnek teşkil etmiştir (Kahveci, Gülay & Bahadır, 2019, s. 167-169). Psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkide literatüre bakıldığında yapılan ampirik araştırmada; Çin'in Xi'an şehrindeki dört büyük genel hastaneden kadın hemşireler üzerinde yapılan araştırmada elde edilen sonuçlar da, psikolojik sermaye tükenmişliği negatif yönde etkilemektedir ve bu tezin üçüncü hipotezi için örnek teşkil etmiştir (Peng, Jiang, Zhang, Xiao, Song, Feng, Zhang & Miao, 2013, s. 1-5). Nepotizm ile duygusal tükenmişlik

ilişkisinde psikolojik sermayenin aracılık rolüyle ilgili olarak alan yazında birlikte ele alınan çalışmaya ulaşılamamıştır. Nepotizm ile duygusal tükenmişlik ilişkisinde nepotizm arttıkça duygusal tükenmişlik artmaktadır. Duygusal tükenmenin etkisini azaltmak için ise psikolojik sermayeyi bir moderatör olarak kullanılmaktadır. Bu görüşlerden hareketle dördüncü hipotez geliştirilmiştir ve elde edilen bu değerlendirilmeler sonucunda araştırmanın modeli oluşturularak bu model doğrultusunda dört hipotez geliştirilmiştir.

Model doğrultusunda hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla, araştırmanın ana kütesini oluşturan Bayburt il/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin ölçek maddelerinin bulunduğu formlar dağıtılarak sorular online olarak (sosyal medya üzerinden) ve yüzyüze (birebir) olarak yanıtlanılmış, araştırmanın amacı bildirilerek en verimli değerlendirmelere erişilebilmesi amaçlanmış ve nihayetinde 455 (dört yüz elli beş) veri toplanmıştır. Bu verilerin ışığında yapılan araştırma sonucu aşağıdaki paragraflarda genellenmiştir.

İlk olarak elde edilen verilerin normal dağılım gösterip göstermediğinin belirlenmesi amacıyla normallik testi yapılmış ve verilerimizin normal dağılım göstermediği sonucuna varılmıştır. Bu sebeple yanlış sonuçlara erişilmesinin önüne geçilmesi için verilerin normal dağılım göstermediği analiz yöntemleriyle sonuçlar analiz edilmiş ve bu durum göz önünde bulundurulmuştur. Hipotezlerin test edilmesini sağlayacak olan ölçeklerin güvenilir olup olmadıklarının belirlenmesini sağlamak üzere Cronbach alfa değerleri incelenmiş ve ölçeklerin güvenilirlik seviyelerini karşıladığı anlaşılmış ve ölçekler doğrulayıcı faktör analizine dahil edilmiş ve ölçeklerin bir faktör başlığı altında ve geçerli aralıklara erişilene, model fitliği sağlanana kadar modifikasyon yapılarak ölçekler nihai olarak kabul edilebilir seviyeleri yakalanmış ve son gelinen ölçek yapısı doğrultusunda tüm analizler yapılmıştır.

Araştırmada elde edilen verilerin toplandığı örnekleme oluşturanların katılımcıların demografik bilgilerinin incelenmesine geçilmiş ve Tablo 3'den anlaşılaacağı üzere katılımcıların %54,5'luk kısmını kadınlar, %45,5'luk kısmını ise erkek katılımcılar oluşturmaktadır. Buradan sonuçla araştırmaya %54,5'luk oranla kadın katılımcılar daha fazla katılım göstermişlerdir. Ankete katılım sağlayanların oranlarına bakıldığında yaş olarak en fazla katılım sağlayanlar %25,1 oranla 31-35 yaş aralığından oluşmaktadır. Katılımcıların mezuniyet durumuna bakıldığında en fazla %81,5 oranla lisans mezunu oldukları anlaşılmaktadır. Çalıştıkları pozisyona bakıldığında katılımcılar en fazla %88,6 oranla öğretmenlerden oluşmaktadır ve bu katılımcıların %79,2 oranında idari görevleri bulunmamaktadır. Aylık gelirlerine bakıldığında ise ankette en fazla %40,9 oranında 23.001 TL ile 28.000 TL arası aylık gelir almakatadırlar. Son olarak meslekte çalıştıkları yıla

bakıldığında, en fazla %26,6 oranında 6 ile 10 sene arasında tecrübeye sahip oldukları anlaşılmaktadır.

Bir sonraki adımda ölçeklerimize katılımcıların vermiş oldukları cevapların analizine geçilmiştir. Tablo 9'a bakıldığında verilen analiz sonuçlarına göre, katılımcıların ilgili ifadelerle çoğunlukla katılmadıkları görülmektedir. Nepotizm ölçeğinin 7 ifadesine de bakıldığında ortalamaların birbirine yakın oldukları Tablo 9'da görülmektedir. Tablo 9'da verilen analiz sonuçlarına göre Bayburt il/ilçe Milli Eğitim Müdürlüğüne bağlı okullarda çalışan yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm tutumları ile ilgili ortalama değer 2.56 olduğu anlaşılmaktadır. Genel olarak tabloya bakıldığında ise %21,8 oranında kesinlikle katılmıyorum ifadesi, %35,2 oranında katılmıyorum ifadesi, %14,7 oranında kararsızım ifadesi, %20,5 oranında katılıyorum ifadesi ve son olarak %7,6 oranında ise kesinlikle katılmıyorum ifadesi bulunmaktadır.

Tablo 16' ya bakıldığında katılımcıların duygusal tükenmişlik ile ilgili ifadelerle çoğunlukla katılmadıkları görülmektedir. Genel olarak tabloya bakıldığında %37,9 katılmıyorum, %26,3 kesinlikle katılmıyorum, %16,6 katılıyorum, %13,6 kararsızım, %5,4 kesinlikle katılmıyorum şeklinde yanıt verdikleri tabloda görülmektedir. Ayrıca Tablo 16'daki duygusal tükenmişlik ölçeğine aittanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, tercih edilen seçeneklere bakıldığında çoğunluk olarak yani ($\%37,9 + \%26,3 = \%64,2$)'sini katılmıyorum veya kesinlikle katılmıyorum seçenekleri olduğu tabloya bakıldığında anlaşılmaktadır. Duygusal tükenmişlik ölçeğine bakıldığında genel ortalamanın 2,36 çıkmış olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 23'e bakıldığında katılımcıların psikolojik sermaye ile ilgili ifadelerle çoğunlukla katıldıkları görülmektedir. Genel olarak tabloya bakıldığında %57,5 oranında yani çoğunlukla katılıyorum, %27,0 oranında kesinlikle katılıyorum, %9,8 oranında kararsızım, %3,6 oranında katılmıyorum ve %1,9 oranında kesinlikle katılmıyorum şeklinde yanıt verdikleri tabloda görülmektedir. Ayrıca Tablo 23'deki psikolojik sermaye ölçeğine aittanımlayıcı istatistikler incelendiğinde, tercih edilen seçeneklere bakıldığında çoğunluk olarak yani ($\%57,5 + \%27,0 = \%84,5$)'unu katılıyorum veya kesinlikle katılıyorum seçenekleri olduğu tabloya bakıldığında anlaşılmaktadır. Psikolojik sermaye ölçeğine bakıldığında genel ortalamanın 4.04 çıkmış olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmanın modeli doğrultusunda oluşturulan hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla korelasyon ve yapısal eşitlik modellemesi analizleri tercih edilmiş ve verilerimiz normal dağılım göstermediğinden, bu duruma uygun olan "Spearman korelasyon analizi" yapılmıştır.

Spearman tablosundaki analizlerin yorumlanmasında, elde edilen değerin +1 değerini alması aynı yönlü kuvvetli ve tam bir etki, -1 değerini alması ters yönlü tam ilişki, 0 değerini alması etkileşimin olmadığı anlamına gelmektedir (Kayahan, 2008, s.76). Psikolojik sermaye duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında $r = -,377$ değeriyle orta seviye aralığındave ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yani katılımcıların psikolojik sermaye arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri azalacaktır. Psikolojik sermaye ile nepotizm arasındaki ilişkiye bakıldığında $r = -,165$ değeriyle zayıf ve ters yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yani katılımcıların psikolojik sermaye arttıkça nepotizm davranışları azalacaktır. Son olarak nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkiye bakıldığında $r = ,504$ değeriyle orta seviye aralığındave aynı yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Yani katılımcıların nepotizm davranışları arttıkça duygusal tükenmişlik düzeyleri aynı yönde ve o derece artış göstereceği anlaşılmıştır.

Modelden yola çıkarak, bağımlı değişkenlerin dolaylı ve doğrudan etkilerinin anlaşılabilmesi amacıyla AMOS programından faydalanılmış ve yapısal eşitlik modellemesinin şartlarından olan “doğrusallık sorununun bulunmaması” değerlendirilmiştir. Sorunun bulunmadığı anlaşıldığından psikolojik sermaye yapısal eşitlik modellemesinde aracı değişken olarak konumlandırılarak, veriler normallik göstermediğinden bu soruna uyumlu olan bootstrap yöntemiyle model test edilmiştir.

Literatür incelenmesi vekaynakların korunması teorisine (COR) göre oluşturulan model yapısal eşitlik modellemesi yöntemiyle test edilmiş ve sonucunda nepotizm ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişki pozitif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. Bu nedenle H1 hipotezikabul edilmiştir. Bayburt il/ilçesinde bulunan Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin nepotizm davranışları ile psikolojik sermaye arasındaki ilişkileri negatif yönlü ve anlamsız bulunmuştur yani H2 hipotezi desteklenmemiştir yani reddedilmiştir. Bayburt il/ilçesinde bulunan Milli Eğitim Müdürlüğünde görev yapan yöneticilerin ve öğretmenlerin psikolojik sermaye ile duygusal tükenmişlik arasındaki ilişkileri negatif yönlü ve anlamlı bulunmuştur. Yani psikolojik sermaye arttıkça duygusal tükenmişlik davranışları azalmaktadır. Bu doğrultuda H3 hipotezikabul edilmiştir.

Model üzerinde psikolojik sermayenin, nepotizm ve duygusal tükenmişlik ilişkisindeki arasındaki aracılık rolüne dair geliştirilen hipotezin analizinde psikolojik sermayenin, nepotizm ve duygusal tükenmişlik arasında kısmi aracılık etkisinin olduğu anlaşılarak H4 hipotezi kabul edilmiştir. Aracılık rolünün tam olmaması, bu iki değişken arasında başka değişkenlerin de aracılık etkisinin bulunabileceğini düşündürmektedir. Bu sonuca göre katılımcıların nepotizm davranışları arttıkça doğal olarak duygusal tükenmişlik düzeyi de artış

gösterecek, aracılık etkisinden dolayı ise psikolojik sermaye bu doğrultuda artış göstereceği anlaşılmaktadır.

Baron ve Kenny'e göre bir değişkenin aracılık etkisinin var olmasının şartları bulunmaktadır. İlk şartı bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerekmektedir. İkinci şartı bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerekmektedir. Üçüncü şartı, aracı değişkenin bağımlı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerektiğini ve en sonuncu şartı ise aracı değişkenin ilave edildiği modeldir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki tesiri azalma gösteriyorsa bu model kısmi aracılık gösteriyordur, tamamen aradan kalkıyor ise bu modelde tam aracılık etkisi bulunuyor olarak kabul edilmektedir (Baron & Kenny, 1986, s.1175).

Baron ve Kenny'nin nedensel adımlar yaklaşımına göre yukarıda bahsedilen 4 şarttan biri gerçekleşmemişse diğer şarta geçilmez ve tavsiye edilen aracılık modelinde aracı değişken olarak öne sürülen değişkenin aracılık etkisinin olmadığı neticesine varılmaktadır. Baron ve Kenny bu yöntemi savunmaktadır (Baron & Kenny, 1986, s. 1175). Ayrıyeten, Baron ve Kenny methodunda, dolaylı olarak etkinin anlamlı olduğunu ya da anlamsız olduğunu test edebilmek amacıyla Sobel testi kullanılmalı ve bu testte çıkan sonuçların da göz önünde bulundurulması gerekmektedir (Gürbüz & Bayık, 2021, s. 4). Tezin modeli Baron ve Kenny'e göre çizilmiştir. Aynı zamanda çalışmada Bootstrap yöntemi de tercih edilmiştir ayrıca eşgüdümlü olarak birlikte ele alınmıştır.

Tezimize bakıldığında 1. Şartı olan nepotizm davranışı, duygusal tükenmişlik düzeylerini anlamlı yönde etkilemektedir. 2. Şartına baktığımızda ise nepotizm davranışı, psikolojik sermayeyi anlamlı yönde etkilememektedir. Yani Baron ve Kenny yaklaşımına göre ikinci şartına bakıldığında bağımsız değişkenin aracı değişkeni anlamlı yönde etkilemesi gerekiyor fakat bu anlamlı yönde etkilenmediği için 2. Şartı sağlanamamıştır. Yukarıda bahsedildiği gibi 2. Şart sağlanmadığı için diğer adımlara bakılmasına gerek kalmamıştır. Yani bu yöneme göre aracı değişken olarak öne sürülen değişkenin aracılık etkisinin olmadığı neticesine varılmaktadır. Fakat Baron ve Kenny'e bu noktada bazı eleştiriler bulunmaktadır. Fritz, MacKinnon ve Hayes, Baron ve Kenny'nin klasik yöntemine son yıllarda yapılan çalışmalarda önemli eleştiriler sunmuşlardır (Fritz & MacKinnon, 2007, s. 235, Hayes, 2009, s. 410).

Bu eleştirilere bakılacak olduğunda ilk olarak, I ve II Tip hata olasılığı ve dolaylı etki'den bahsedebiliriz. Baron ve Kenny methodunda, 3 hipotezinde desteklenmesi sonucunda aracı olduğu tavsiye edilen değişkenin aracılık rolünün varlığına karar verilmektedir. Fakat

hipotez sayısı fazla olduğunda hipotezler doğruyken reddedilmesi α ; I. tip hata, hipotez yanlış olduğu halde kabul edilmesi; II. tip hata olasılığının artmasına neden olmaktadır (Hayes, 2018). Baron ve Kenny methodunda dolaylı etkide ise, bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisi, bağımsız değişken kontrol altında tutulurken aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi'ne ilişkin tek tek test edilen hipotezlere göre karar verilmektedir. Fakat bu yaklaşımı savunmayan yani eleştiren araştırmacılar, aracılık etkisine dair fazla sayıda test yapılacağını ve bu testlerden elde edilen yanıtların yorumlanması yerine dolaylı etkinin direk bağımsız değişkenin aracı değişken üzerindeki etkisinin çarpımı ile aracı değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisinin yani ($a \times b$)'nin anlamlı olup olunmadığına bakılması gerektiği savunulmaktadır (Fritz & MacKinnon, 2007, s. 233).

Yani tez modeline bakıldığında bu yöntem bağımsız değişkenin (nepotizmin) aracı değişken (psikolojik sermaye) üzerindeki değerinin etkisi ve aracı değişkenin (psikolojik sermayenin) bağımlı değişken (duygusal tükenmişlik) üzerindeki etkisinin tek olarak değil de $a \times b$ olarak yani bağımsız değişkenin (nepotizmin) aracı değişken (psikolojik sermaye) üzerindeki değerinin etkisi çarpı aracı değişkenin (psikolojik sermayenin) bağımlı değişken (duygusal tükenmişlik) üzerindeki etkisi çarpımının bütün olarak değerlendirilmesi gerektiğinden bahsedilmektedir.

İkinci eleştiriye, toplam etkinin ön koşul sayılmasıdır. Toplam etki; bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi c yolu yani toplam etkidir. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin anlamlı olup olmadığı test edilmekte bu test sonucunda anlamlı sonuç çıkmazsa bir sonraki adıma geçilemez yani analiz sonlandırılacak ve aracılık hipotezi reddedilecektir. Lakin toplam etkinin büyüklüğü, dolaylı etkinin var olduğunu ve büyüklüğünü sınırlandırmamakta ve belirlememektedir (Hayes, 2018; Rucker, Preacher, Tormala & Petty, 2011, s. 360; Zhao, Lynch & Chen, 2010, s. 198). Bu yeni yaklaşım, Baron ve Kenny'nin aksine, bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisi dolaylı olarak etkinin bir ön şartı olmadığını savunmaktadır. Yani kısaca bağımsız değişkenin bağımlı değişkene etkisinin anlamlı olmasa bile aracılık etkisinin anlamlı olabileceğini savunmaktadır (Gürbüz & Bayık, 2021, s. 5).

Üçüncü eleştiriye sobel testinin katılığıdır. Sobel testi, $a \times b$ ve örneklem dağılımının normalliği varsayımına göre hesaplanmaktadır. Ancak örneklem dağılımı genelde normal dağılım göstermemektedir (Stone & Sobel, 1990). $A \times b$ 'nin normal dağılmadığında simülasyon çalışamalarında sobel testinden daha güçlü olan testler olduğu belirlenmiştir (Hayes, 2009, s. 412). Bu yüzden sobel testi yerine bootstrap testi kullanılabileceği anlaşılmıştır. Bootstrap testinde aracılık modelinin test edilmesi için daha güvenilir ve

gerçekçi neticelere ulaşılması sağlanacaktır (Preacher & Hayes, 2008a, s. 25; Preacher & Hayes, 2008b, s. 880; Hayes, 2018).

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

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

KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., & Raggad, B. G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism: A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Akar, S. (2020). Örgüt Kültüründe Bir İş Ahlakı Problemi Olarak Nepotizm. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(1), 241-251.
- Akçamete, G., Kaner, S., Sucuoğlu, B. (2001). *Öğretmenlerde tükenmişlik iş doyumu ve kişilik*. Nobel Yayınevi.
- Akçay, V. H. (2012). Pozitif psikolojik sermayenin iş tatmini ile ilişkisi. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(1), 123-140.
- Akın, K. (2020). *Psikolojik sermaye ve örgütsel adalet algısının akış deneyimi üzerindeki etkisinde işe tutulmanın aracılık rolü: Türk savunma sanayinde bir araştırma*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 613223)
- Akkoyun, B.,& Ayça, B. (2022). Nepotizm ve bilgi paylaşımının çalışanların meslek aşkına etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(3), 2614-2634.
- Aktan, C.C. (2018). *Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma*. Yolsuzlukla mücadele stratejileri. Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Aktan, C. C. & Acar, O. K. (2021). Kamu Yönetiminde Kayırmacılık. *Sosyal Bilimler Araştırma Derneği*, 122-159.
- Akyürek, M. İ. (2020). Öğretmenlerde tükenmişlik. *Dicle Üniversitesi Ziya Gökalp Eğitim Fakültesi Dergisi*, 1 (37), 35-47.
- Albayrak, A. S. (2005). Çoklu doğrusal bağlantı halinde en küçük kareler tekniğinin alternatifi yanlı tahmin teknikleri ve bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 1(1), 105-126.
- Alkış, N. (2016). Bayes yapısal eşitlik modellemesi: Kavramlar ve genel bakış. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 2(3), 105-116.
- Alptekin, D. (2014). Çelişik duygularda toplumsal cinsiyet ayrımcılığı sorgusu: Üniversite gençliğinin cinsiyet algısına dair bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 203-211.
- Altan, S. & Özpehlivan, M. (2019). Duygusal emek ve tükenmişlik ilişkisi. *International Journal of Management and Administration*, 3(5), 80-100.
- Altındağ, E. (2014). Nepotizm ve kronizm: yeni nesil şirket stratejileri. (2014, 1 Kasım). *Maxihaber*. <http://www.maxihaber.net/deneme-2/>
- Altıntaş, B. (2022). *Pozitif psikolojik sermayenin işe adanmışlık üzerindeki etkisinde öz liderlik davranışının aracı rolü*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 743847)
- Araslı, H. & Tümer, M. (2008). Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of north cyprus. *Social Behavior And Personality*, 36 (9), 1237-1250.

- Arasli, H., Bavik, A., & Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7-8),295-308.
- Ardıç, K.,&Polatcı, S. (2008). Tükenmişlik sendromu akademisyenler üzerinde bir uygulama (GOÜ Örneği). *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 69-96.
- Ardıç, K.,& Polatcı, S. (2009). Tükenmişlik sendromu ve madalyonun öbür yüzü: İşle bütünleşme. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 21-46.
- Arı, G. S.,& Bal, E. Ç. (2008). Tükenmişlik kavramı: Birey ve örgütler açısından önemi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 131-148.
- Arı, G.,& Tunçay, A. (2010). Yöneticiye duyulan güven ve tükenmişlik arasındaki ilişkiler: Ankara'daki devlet hastanelerinde çalışan idari personel üzerinde bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 113-135.
- Arıbaş, A. N.,& Esmer, Y. (2022). Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerindeki etkisinde duygusal zekânın aracılık rolü: Çalışanlar üzerinde bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 13(33), 204-220.
- Asunakutlu, T.,& Safran, B. (2005). “Örgütsel Çatışma açısından hemşehricilik üzerine bir araştırma”.*Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi*, 7(1),157-176.
- Asunakutlu, T.,& Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Avcı, A. (2017). *Şirketlerde nepotizm uygulamasının çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkisi*.(Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 461390)
- Avey, J., Luthans, F., & Youssef, C. (2011). The additive value of positive psychological capital in predicting work attitudes and behavior. *Journal of Management*, 36(2), 430–452.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *The Journal of Applied Behavioral Science*, 44(1), 48–70.
- Ay, F.A & Oktay, S. (2020). Etik değerlere yol açan nepotizm ve uygulamalarının güvene etkisi: Bir üniversite hastanesinde hekimler ve hemşireler üzerine araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 13 (1), 135-168.
- Aylanç, M. (2022). *Psikolojik sermayenin örgütsel intikama etkisinde liderlik tarzlarının aracılık rolü*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 756724)
- Ayyıldız, H.,& Cengiz, E. (2006). Pazarlama modellerinin testinde kullanılabilecek yapısal eşitlik modeli (YEM) üzerine kavramsal bir inceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11(1), 63-84.

- Azizoğlu, F. (2021). *Huzurevi ve yaşlı bakım rehabilitasyon merkezleri sağlık çalışanlarının iş yükü ve tükenmişlikleri arasındaki ilişki*.(Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 681939)
- Baron, R. M.,& Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173. <https://psycnet.apa.org/record/1987-13085-001>
- Barut, B. (2015). İşyerinde irrasyonel davranışlar:“Nepotizm, favorizm, kronizm” algısı üzerine nitel araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(20), 382-394.
- Basım, H. N. & Şeşen, H. (2005). Çalışma yaşamında tükenmişlik: Sosyal hizmet uzmanları ile hemşireler üzerine karşılaştırmalı bir çalışma. *Toplum ve Sosyal Hizmet*, 16 (2), 57-70.
- Basım, H.N & Şeşen, H. (2009). Tükenmişliğin örgüt içi girişimciliğe etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *ODTÜ Gelişme Dergisi*, 35 (Özel Sayı), 41-60.
- Baş, F. F. (2019). *Nepotizmin çalışan davranışları üzerinde etkileri*.(Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 591237).
- Battal, F. (2019).*Bazı öncül ve sonuçları açısından kurumsal sosyal sorumluluk*.(Doktora Tezi).Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 596087).
- Bayar, M. (2021). *An evaluation of efl teachers' burnout experiences in educational informatics network live classes during the covid-19 pandemic*. (Master Of Arts).Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 681712).
- Baysal, A. (1995). *Lise ve dengi okul öğretmenlerinde meslekte tükenmişliğe etki eden faktörler*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 41372).
- Bellow, A. (2004). *In praise of nepotism: A history of family enterprise from king david to george W. Bush*. Anchor.
- Bierman, L.,& Fisher, C. D. (1984). Antinepotism rules applied to spouses: business and legal viewpoints. *Labor Law Journal*, 35(10), 634-642.
- Bilgin, N. (2003).*Sosyal psikoloji sözlüğü*. Bağlam Yayıncılık.
- Bitmiş, G. M. & Ergeneli, A (2015). How psychological capital influences burnout: The mediating role of job insecurity. *Procedia-Social And Behavioral Sciences*, 207, 363-368.
- Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, O., & Katı, Y. (2017). Otellerde nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Broad, J. D.,& Luthans, F. (2020). Positive resources for psychiatry in the fourth industrial revolution: Building patient and family focused psychological capital (PsyCap). *International Review of Psychiatry*, 32(7-8), 542-554.
- Budak, G.,& Sürgevil, O. (2005). Tükenmişlik ve tükenmişliği etkileyen örgütsel faktörlerin analizine ilişkin akademik personel üzerinde bir uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi, İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(2), 95-108.

- Burnak, Ö. (2007). *Örgütsel tükenmişlik kamu ve özel işletmelerdeki çalışanlara yönelik bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 215246)
- Büte, M. (2011). Perceived nepotism and its relation to job satisfaction, negative word of mouth and intention to quit. *Electronic Journal Of Social Sciences*, 10 (36), 187-203.
- Büte, M. (2011a). Nepotizmin iş stresi iş tatmini olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Aile işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Büte, M. (2011b). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1), 383-404.
- Büte, M., & Tekarslan, E. (2010). Nepotizm'in çalışanlar üzerine etkileri: aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 1-21.
- Büyüköztürk, Ş. (2002). Faktör analizi: Temel kavramlar ve ölçek geliştirmede kullanımı. *Kuram ve uygulamada eğitim yönetimi*, 32(32), 470-483.
- Caprara, G. V., & Cervone, D. (2003). *A conception of personality for a psychology of human strengths: Personality as an agentic, self-regulating system*.
- Caputo, A. (2018). Religious motivation, nepotism and conflict management in Jordan. *International Journal Of Conflict Management*, 29(2), 146-166.
- Cesur, A., & Erol, E. (2020). Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ili örneği. *OPUS International Journal of Society Researches*, 15(25), 3467-3496.
- Cordes, C.L., & Dougherty, T.W. (1993). *A Review and an Integration of Research on Job Burnout*. *The Academy of Management Review*, 18(4), 621-656.
- Çağlıyan, Y. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve iş doyumuna etkisi (Devlet ve Vakıf üniversitelerindeki akademisyenlere yönelik alan araştırması)*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 226112)
- Çakır, F.S. (2022). Normallik testleri ve normal dağılıma veri dönüştürme. *Ege 7. Uluslararası Sosyal Bilimler Kongresi* içinde (s. 2657-2672). Volume II.
- Çakır, M. (2014). Bürokrasi ve suç olgusu. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014(3), 18-24.
- Çalık, A. (2016). *Nepotizmin örgütsel sessizlik üzerine etkisinde öz yeterlilik algısının rolü*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 429686)
- Çeribaş, E. (2022). *Hemşirelerin işkoliklik, iş-yaşam dengesi ve tükenmişlik düzeylerini etkileyen etmenlerin ve aralarındaki ilişkinin belirlenmesi*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 722369)
- Çetin, Ç. K. (2018). "Örgütsel kayırmacılık". (Ed. Enver Aydoğan), Örgütsel Davranış Odaklı Yönetimsel Yaklaşımlar. Gazi Kitabevi Yayınları, s. 219-229.

- Çetin, F., Basım, H. N., & Aydoğan, O. (2011). Örgütsel bağlılığın tükenmişlik ile ilişkisi: öğretmenler üzerine bir araştırma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (25), 61-70.
- Çetin, F., Şeşen, H., & Basım, H. N. (2013). Örgütsel psikolojik sermayenin tükenmişlik sürecine etkileri: Kamu sektöründe bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 13(3), 95-108.
- Çetinkaya, Ö. (2021). *Profesyonel turistrehberlerinin işyaşam dengesi ve tükenmişlik düzeylerinin çalışma motivasyonuna etkisi*. (Doktora Tezi).Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 666402)
- Çınar, İ. (2009). Kayırmacılık ve yozlaşma: Bir kavram çözümleme denemesi. *Eğitim Dergisi*, 24.
- Çiper, A. (2006). *Tükenmişlik sendromunun hizmet kalitesine etkisi ve çağrı merkezi uygulaması*. (Yüksek Lisans Tezi).Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 207449)
- Çuhadar, S. G. (2017). Sosyal politika ile klientalizm ilişkisi; gıda bankacılığı üzerinden bir değerlendirme. *Çalışma ve Toplum*, 2(53), 681-702.
- Çutuk, S. (2011). *Spor işletmelerinde mesleki tükenmişlik ve örgütsel bağlılık ilişkisi*(Yüksek Lisans Tezi).Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 280603)
- Dawkins, S., Martin, A., Scott, J., & Sanderson, K. (2015). Advancing conceptualization and measurement of psychological capital as a collective construct. *Human Relations*. 68(6), 925–949.
- Demirel, Y.,& Seçkin, Z. (2009). Örgüt içi politik davranışların tespiti üzerine kırgızistan'da sağlık sektöründe bir araştırma. *Orta Asya ve Kafkasya Araştırmaları*, 4(7), 143-161.
- Dilsiz, B. (2006). *Konya ilindeki ortaöğretim okullarında çalışan öğretmenlerin tükenmişlik ve iş doyumu düzeylerinin bölgelere göre değerlendirilmesinin çok değişkenli istatistiksel analizi*.(Yüksek Lisans Tezi).Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 183114)
- Dirgen, N. (2019). Örgütsel nepotizm ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. (Yüksek Lisans Tezi).Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No.546941)
- Doğan, M. B. A.,& Yaman, Z. (2022). Kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve tükenmişliğe etkisi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 1-34.
- Dolgun, U. (2015). “Tükenmişlik Sendromu”. (Ed. N. Derya Ergün Özler), *Örgütsel Davranışta Güncel Konular*, Ekin Yayınevi. 287-310.
- Dökümbilek, F. (2010). *Aile şirketlerinde nepotizm ve bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 289753)
- Durna, U. (2005). A tipi ve B tipi kişilik yapıları ve bu kişilik yapılarını etkileyen faktörlerle ilgili bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 275-290.
- Dursun, Y. & Kocagöz, E. (2010). Yapısal eşitlik modellemesi ve regresyon: Karşılaştırmalı bir analiz. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(35),1-17.

- Düz, S. (2012). *Konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 314228)
- Ekinci T. B.(2016).*Bir işletme yönetim sorunsalı olarak vekâlet teorisi ve kayırmacılık*. Gece Kitaplığı Yayın Evi.
- Eren, E., (2006). *Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi*. (9. Baskı). İstanbul: Beta Basın Yayın ve Dağıtım Şirketi.
- Erdem, M. ve Meriç, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması.*Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2 (2), 141-154.
- Erdoğan, P. (2021). Pozitif psikolojik sermayenin örgütsel sinizme etkisinde tükenmişliğin aracı rolü: Sağlık sektöründe bir çalışma. *OPUS International Journal of Society Researches*, 17(37), 4230-4252.
- Ergin, C. (1993). “Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması”. Ankara VII. Ulusal Psikoloji Kongresi Düzenleme Kurulu ve Türk Psikologlar Derneği Yayını
- Ergin, D. Y. (1995). 1. Ölçeklerde geçerlik ve güvenirlik. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*. 7(7), 125-148.
- Erkuş, A.,& Afacan Fındıklı, M. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*.42(2),302-318.
- Ermış, A. (2021).*Spor eğitimi veren yükseköğretim kurumlarındaki öğretim elemanlarının örgütsel sinizm, iş doyumu ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişkinin değerlendirilmesi*.(Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 227528)
- Ertaş,B. & Kale,A. (2023).Otel çalışanlarının psikolojik güçlendirme algılarının örgütsel bağlılık düzeylerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi: Şehir otelleri üzerine bir araştırma. *Journal of Gastronomy, Hospitality and Travel*. 6(3), 1348-1364.
- Erusta, M. & Akdeniz, M. “Çalışma hayatında nepotizm ve liyakat”. https://docs.google.com/document/d/1uOKkFJ_MP5uwellHmDoLkhJ5CsRs5oGShUceuP_W9n-g/edit erişim tarihi 17.05.2017.
- Farber, B. A. (1984). Stress and burnout in suburban teachers. *The Journal Of Educational Research*, 77(6), 325-331.
- Forsyth, P. (2006). *Yaratıcı motivasyon teknikleri*. (Çev.: Derya Demiray). İstanbul: Kaizen Resital Yayıncılık.
- Firestone, J.&Cole, A.L.(2015), “Exploring positive psychological in nonprofit human service organizations” , *Human Service Organizations: Management, Leadership & Governance*, 40(2), 118-130. <https://doi.org/10.1080/23303131.2015.1120249>
- Freudenberger, H. J. (1974). “Staff burn-out”.*Journal of Social Issues*, 30(1), 159-165.<http://dx.doi.org/10.1111/j.1540-4560.1974.tb00706.x>
- Freudenberger, H.J (1975). Alternatif kurumlarda personel tükenmişliği sendromu. *Psikoterapi: Teori, Araştırma ve Uygulama*, 12 (1), 73–82. <https://doi.org/10.1037/h0086411>

- Fritz, M. S. & MacKinnon, D. P. (2007). Required sample size to detect the mediated effect. *Psychological Science*, 18, 233-239. Doi: [10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x](https://doi.org/10.1111/j.1467-9280.2007.01882.x)
- Fritz, R., (2003). Başkasına Çalışarak Zengin Olunmaz. Çev: Özlem Nudralı. Alkım Kitapçılık Yayıncılık.
- Gable, S., & Haidt, J. (2005). *What (and Why) is positive psychology?" Review of General Psychology*, 92(2), 103-110. <https://doi.org/10.1037/1089-2680.9.2.103>
- Ganiyusufoğlu, A. (2011). “Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve selçuk üniversitesi örneği”. Yüksek Lisans Tezi. Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 274187)
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (1998). Self-Esteem and self-efficacy within the organizational context: An empirical examination. *Group & Organization Management*, 23(1), 48–70.
- Gholitabar, S., Costa, C., & Tourian, F. (2020). Determinants of burnout and turnover intention in travel agencies (Iran): The investigation of family work conflict, nepotism and customer aggression on employees performance. *Journal of Tourism & Development*, 34, 139-148.
- Gjinovci, A. (2016). The impact of nepotism and corruption on the economy and HR. *Economic and Environmental Studies*, 16(3), 421-434.
- Gönül, F. (2021). *Duygusal zekâ, iş doyumu ve tükenmişlik ilişkisi: Hastane çalışanları üzerinde bir araştırma*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 702862)
- Gülşan, M. N. (2023). *Psikolojik sermaye, öğrenme çevikliği ve çalışan performansı arasındaki ilişkilerin incelenmesine yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 795225)
- Güneş, İ., Bayraktaroğlu, S., & Kutanis, R. Ö. (2009). Çalışanların örgütsel bağlılık ve tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki: Bir devlet üniversitesi örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Birimler Fakültesi Dergisi*, 14(3), 481-497. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/sdiiibfd/issue/20829/223100>
- Güney, S. (2000). *Davranış Bilimleri* (2. Baskı). Nobel Yayınları.
- Gürbüz, S., & Bayık, M. E. (2021). Aracılık Modellerinin Analizinde Yeni Yaklaşım: Baron ve Kenny'nin Yöntemi Hâlâ Geçerli mi?. *Türk Psikoloji Dergisi*, 36 (88), 1-14.
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri*. Seçkin Yayıncılık.
- Gürer, A. (2017). Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde kişiliğin düzenleyici rolü. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 460679)
- Gürer, A., & Deniz, N. (2017). Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde kişiliğin düzenleyici rolü. *The Journal Of Academic Social Science Studies*, 59, 475-500.
- Hayes, A. F. (2009). Beyond Baron and Kenny: Statistical mediation analysis in the new millennium. *Communication Monographs*, 76, 408–420.

- Hayes, A. F. (2018). Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach (2. baskı). New York: The Guilford Press.
- Helvacı, I.,& Turhan, M. (2013). Tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi: Silifke’de görev yapan sağlık çalışanları üzerinde bir araştırma. *İşletme ve İktisat Çalışmaları Dergisi*, 1(4), 58-68.
- Hiçyılmaz, S. (2023). *Pozitif psikolojik sermaye ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 784173)
- <https://etikarastirma.com/tr/icerik/bilgi-merkezi/10>
- Huang, H.M. (2005). Web performance scale. *Information and Management*, 42, 841–852. <https://doi.org/10.1016/j.im.2004.06.003>
- Ignatowski, G., Sulkowski, L., & Stopczynski, B. (2021). Risk of increased acceptance for organizational nepotism and cronyism during the COVID-19 pandemic. *Risks*, 9(4), 59. <https://doi.org/10.3390/risks9040059>
- Isaed, L.M. (2016). *The effect of nepotism/ favoritism on flight attendant’s emotional exhaustion and job performance: The moderating role of psychological capital*. Master of Science in Tourism Management.
- Izgar, H. (2012). Endüstri ve Örgüt Psikolojisi. Eğitim Yayınevi, Konya.
- İbiş, Ö. (2020). *Nepotizmin örgütsel yalnızlık ve işgören performansı üzerine etkileri: Kamu ve özel sektör karşılaştırması*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 628243)
- İlhan, A. (2018). “Örgütsel Tükenmişlik”. (Ed. Enver Aydoğan), *Örgütsel Davranış Odaklı Yönetmelik Yaklaşımlar*. Gazi Kitabevi Yayınları.
- İlhan, M.,& Çetin, B. (2014). LISREL ve AMOS programları kullanılarak gerçekleştirilen yapısal eşitlik modeli (YEM) analizlerine ilişkin sonuçların karşılaştırılması. *Journal of Measurement and Evaluation in Education and Psychology*, 5(2), 26-42.
- İlhan, T. & Erdem, R. (2010). "Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm)", *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, (Ed. R. Erdem). Beta Basım Yayınları. ss. 135-166.
- İraz, R.,& Ganiyusufoğlu, A. (2011). Örgütlerde mesleki tükenmişlik ve akademisyenler üzerinde bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(21), 451-472. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/susead/issue/28414/302392>.
- İyilişeroğlu, S. C. (2006). *Aile şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitiye yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 189229)
- Jackson, S. E.,& Schuler, R. S. (1983). Preventing Employee Burnout. *Personnel*, 60(2), 58-68.
- Kaçmaz, N. (2011). Tükenmişlik(burnout) sendromu. *Journal of Istanbul Faculty of Medicine*, 68 (1), 29-32. <https://dergipark.org.tr/tr/pub/iuitfd/issue/9260/116046>
- Kahveci, G., Gülay, S.S.& Bahadır, E. (2019). Ortaöğretim öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile psikolojik sermaye düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, (50), 167-197.

- Karacaoğlu, K.,& Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta anadolu bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *ISGUC The Journal Of Industrial Relations And Human Resources*, 14(3), 43-64.
- Karagöz, B.,& İrge, N. T. (2023). Personel güçlendirmenin örgütsel bağlılığa ve bireysel iş performansına etkisi: Sağlık sektöründe bir araştırma. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, (48), 46-53.
- Karakaş, M.,& Çak, M. (2007). Yolsuzlukla mücadelede uluslararası kuruluşların rolü. *Maliye Dergisi*, 153, 74-101.
- Karakaş, M.,& Çiçek, H. (2009). Vergi yükümlülerinin yolsuzluğa ilişkin tutum ve tepkileri: Gaziantep örneği. *Sosyo-Ekonomi*, (1), 47-76.
- Karaman, P. (2009). *Örgütsel adalet algısı ile tükenmişlik arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik öğretmenler üzerinde bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 240223)
- Karpat, K. H. (2003). Türkiye'de toplumsal dönüşüm. (Çev. A. Sönmez), İmge Kitabevi.
- Kaufman, R. R. (1974). The patron-client concept and macro-politics: Prospects and problems. *Comparative Studies In Society And History*, 16(3), 284-308.
- Kaya, A. (2010). *Isparta ilinde engellilere yönelik hizmet veren kamu ve özel eğitim kurumlarında çalışan meslek gruplarında tükenmişlik düzeyi*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 266947)
- Kayahan, C. (2008). İşletmelerde bir avantaj unsuru olarak kur korelasyonlarının kullanımı. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 15(1), 75-84. <https://dergipark.org.tr/en/pub/yonveek/issue/13688/165660>
- Kaymal, C. (2017). Kırdan kente göçün kültürel sonuçları: Gecekondulaşma ve arabesk. *Ulakbilge Sosyal Bilimler Dergisi*, 5 (15), 1499-1519.
- Keleş, H. N. (2011). Pozitif psikolojik sermaye: Tanımı, bileşenleri ve örgüt yönetimine etkileri. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 343-350.
- Keleş, H. N., Özkan, T. K., & Bezirci, M. (2011). A study on the effects of nepotism, favoritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 9-16.
- Kervancı, F. (2013). *Tükenmişlik sendromunun örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyetine etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 326890)
- Khatrı, N.,& Tsang, E. W. (2003). Antecedents and consequences of cronyism in organizations. *Journal Of Business Ethics*, 43(4), 289-303.
- Kılıç, S. (2016). Cronbach'ın alfa güvenirlik katsayısı. *Journal of Mood Disorders*, 6(1), 47-48.
- Kırılmaz, A. Y., Çelen, Ü., & Nilgün, S. (2003). *İlköğretimde çalışan bir öğretmen grubunda "tükenmişlik durumu" araştırması*. İlköğretim Online, 2(1). <https://dergipark.org.tr/en/download/article-file/429247>

- Kim, K-Ho. (2004), "Favoritism and reverse discrimination". *European Economic Review*, 2(1), 101–123. <https://doi.org/10.1016/j.euroecorev.2005.09.003>.
- Kobasa, S.C. (1979). Stressful life events, personality, and health: an inquiry into hardiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37(1), 1-11. <https://doi.org/10.1037/0022-3514.37.1.1>
- Koçak R.(2009). Okul Yöneticilerinin mesleki tükenmişlik düzeylerinin bazı değişkenler açısından incelenmesi. *Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 19(1),65-83.
- Köroğlu, D. (2017). *Çalışan Bireylerde Tükenmişlik Sendromu: Bir İnceleme*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 481098).
- Köse, A. (2008). Küreselleşme çağında bir aidiyet zemini ve örgütlenme şekli olarak hemşehrilik. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 3(1), 221-232.
- Köse, G. (2014). *Örgütsel adalet algısının tükenmişlik üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 365053).
- Kwon, I. (2006). Endogenous favoritism in organizations. *Topics in theoretical economics*, 6 (1), 1–24.
- Leiter, M. P. (2003). Areas of Worklife Survey Manual (Third Edition). *Centre for Organizational Research and Development*.
- Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S., Speer, J., & Voss, C. (2007). The impact of favouritism on the business climate: A study on wasta in jordan. *SSRN Electronic Journal*
- Luthans, F. (2002a). Positive organizational behavior: Developing and managing psychological strengths. *Academy of Management Executive*, 16 (1), 57-72.
- Luthans, F. (2002b). The need for and meaning of positive organizational behavior. *Journal of Organizational Behavior*, 23(6), 695-706.
- Luthans, F., Avey, J.B., Avolio, B.J., Norman, S.M., Combs, G.M. (2006). Psychological capital development: Toward a micro intervention. *Journal of Organizational Behavior*, 27(3), 387-393.
- Luthans, F., Avey, J. B., Smith, C. R. & Li, W. (2008). More evidence on the value of Chinese workers psychological capital: A potentially unlimited competitive resource?. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(5), 818-827. <https://doi.org/10.1080/09585190801991194>
- Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B. ve Norman, S. M. (2007). Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction. *Personnel psychology*, 60(3), 541-572. <https://doi.org/10.1111/j.1744-6570.2007.00083.x>
- Luthans, F., Luthans, K. W., & Luthans, B. C. (2004). Positive psychological capital: Beyond human and social capital. *Business Horizons*, 47(1), 45-50.
- Luthans, F., Norman, S. M., Avolio, B. J., & Avey, J. B. (2008). The mediating role of psychological capital in the supportive organizational climate employee performance relationship. *Journal of Organizational Behavior*, 29(2), 219-238.

- Luthans, F.,& Youssef, C. M. (2004). *Human, social and now positive psychological capital management: Investing in people for competitive advantage*. Organizational Dynamics, 33(2) ,143-160.
- Luthans, F., Youssef, C. M. & Avolio, B.J. (2007). Psychological Capital: Developing the Human Competitive Edge. *Oxford University Press*. 1-239
- Maslach, C.,& Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied and Preventive Psychology*, 7(1), 63-74. [https://doi.org/10.1016/S0962-1849\(98\)80022-X](https://doi.org/10.1016/S0962-1849(98)80022-X).
- Maslach, C.,& Jackson, S. E. (1981). The Measurement Of Experienced Burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2(2), 99-113.
- Maslach, C.,& Jackson, S. E. (1986). *MBI: Maslach Burnout Inventory; manual research edition*. University of California, Palo Alto, CA.
- Maslach, C.,& Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. Jossey-Bass San Francisco, CA.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). “Job burnout”. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 397-422.
- Maslach, C., (1982). *Burnout:The Cost of Caring*. New Jersey, Prentice-Hall
- Maslach, C. &Zimbardo,P.G. (2003). *Burnout-The Cost of Caring*, Prentice- Hall Inc. Englewood Cliffs, New Jersey.
- Maqbool, G., Malik, S., Shahzad, M. A., Bakhsh, A., & Javed, H. (2019). Impact of family background,nepotism and cronyism on women employment status in Pakistan. *Journal of Economic Impact*, 1(1), 01-06.
- Meriç, E. (2022). *Öğretmenlerde sabır ve tükenmişlik ilişkisi*. (Doktora Tezi).Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 766039).
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2013). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık*. Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, 19 (3), 467-498.
- Metin, O.,& Güler, M. (2017). Psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Görgül bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (49), 117-134.
- Meydan, C. H., Basım, H. N., & Çetin, F. (2011). Örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın tükenmişlik üzerine etkisi: Türk kamu sektöründe bir araştırma. *Türk Dünyası Sosyal Bilimler Dergisi*, 57, 175-200.
- Meydan, S., Büyükbodur, A.Ç., & Bulut, S., (2015). Yerel yönetimlerde klientalist bakış açısının hak temelli sosyal hizmet yaklaşımı çerçevesinde incelenmesi. *8.Ulusal Sosyal Hizmet Kongresi*, Nisan 2015.
- Molofsky, I. (1998). *A plug for nepotism*. Benefits and Compensation Solutions, 21 (4), 36-38.
- Mulder, B. K. (2008). *Risking the business or reaping the benefits: The antecedents and consequences of nepotism*. Depaul University.
- Normallik testleri SPSS. (2019, 2 Şubat). <https://cengizolmez.com/normallik-testleri-spss/>

- Ören, K. (2007). Sosyal sermayede “güven” unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(1), 71-90.
- Ören, N. & Türkoğlu, H. (2006). Öğretmen adaylarında tükenmişlik. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (16). Retrieved from <https://dergipark.org.tr/tr/pub/musbed/issue/23524/250644>
- Örmen, U. (1993). *Tükenmişlik duygusu ve yöneticiler üzerinde bir uygulama*. (Yüksek lisans tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 27143).
- Özben, Ş., & Argun, Y. (2005). Sosyo-demografik özelliklere göre ilköğretim öğretmenlerinin iş doyumu ve tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Buca Eğitim Fakültesi Dergisi*, (18).
- Özkanan, A., & Erdem, R. (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: Kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20), 179-206.
- Özkiraz, A., & Acungil, Y. (2012). Hemşehri derneklerinin kentleşme sürecindeki rolü (Tokat örneği). *Hacettepe Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 29(1), 247-272.
- Özler, H., & Gümüştekin, G. E. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17), 437-450.
- Özler, N.D.E., & Büyükarıslan, B.A. (2011). The overall outlook of favoritism in organizations: A literature review. *International Journal Of Business And Management Studies*, 3(1), 275–285.
- Özmen, Z. (2016). *Maslach tükenmişlik ölçeği açısından hemşirelerde tükenmişlik düzeyinin incelenmesi: Bursa Şevket Yılmaz Eğitim ve Araştırma Hastanesi hemşireleri örneği*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 464861).
- Özsemerci, K. (2003). *Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri*. Sayıştay Yayınları.
- Pearce, J. L. (2015). *Cronyism and nepotism are bad for everyone: The research evidence*. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 41-44.
- Peng, J., Jiang, X., Zhang, J., Xiao, R., Song, Y., Feng, X., Zhang, Y., & Miao, D. (2013). *The impact of psychological capital on job burnout of chinese nurses: The mediator role of organizational commitment*. *Plos One*, 8(12). doi:10.1371/journal.pone.0084193
- Peterson, S.J., & Spiker, B.K. (2005). Establishing the positive contributory value of older workers: A positive psychology perspective. *Organizational Dynamics*, 34(2): 153-167. <https://doi.org/10.1016/j.orgdyn.2005.03.002>
- Polat, M. (2019). *Nepotizm ve psikolojik sözleşme taahhütlerinin üretkenlik iş boyutuna etkisi / nepotizm ve psikolojik sözleşme ihlalinin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkileri*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi’nden edinilmiştir. (Tez No. 542452).
- Polatcı, S. (2007). *Tükenmişlik sendromu ve tükenmişlik sendromuna etki eden faktörler (Gaziosmanpaşa Üniversitesi akademik personeli üzerinde bir analiz)*. (Yüksek Lisans

- Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 209647).
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2004). SPSS and SAS procedures for estimating indirect effects in simple mediation models. *Behavior Research Methods, Instruments, and Computers*, 36, 717–731.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008a). Contemporary approaches to assessing mediation in communication research. A. F. Hayes, M. D. Slater ve L. B. Snyder, (Eds.), *The Sage sourcebook of advanced data analysis methods for communication research içinde* (13–54). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008b). Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavior Research Methods*, 40, 879–891
- Ramachander, A. (2012). *Dealing with favouritism at the workplace*. <http://www.deccanherald.com/content/173905/dealing-favouritismworkplace.html>. (Erişim: 15.02.2012).
- Rehman, S. U., Qingren, C., Latif, Y., & Iqbal, P. (2017). Impact of psychological capital on occupational burnout and performance of faculty members. *International Journal of Educational Management*, 31(4), 455-469. doi:10.1108/ijem-01-2016-0011.
- Rowshan, A. G., Ghasemnezhad, M., & Hemmat, Z. (2015). Investigation of nepotism in public sector organizations in iran and its impact on employee's performance. *International Journal of Management, Accounting and Economics*, 2(3), 189-199.
- Rucker, D. D., Preacher, K. J., Tormala, Z. L. & Petty, R. E. (2011). Mediation analysis in social psychology: Current practices and new recommendations. *Social and Personality Psychology Compass*, 5(6), 359-371.
- Sargut, A. S. (2003). Kurumsal alanlardaki örgüt yapılarının oluşmasında ve ekonomik işlemlerin yürütülmesinde güvenin rolü. (Ed. Ferda Erdem). *Sosyal Bilimlerde Güven*, 1, 89-124, *Vadi Yayınları*.
- Savur ,Z. (2018). *İşgücü Devri ve Kayırmacılık (Nepotizm) Arasındaki İlişki: Otomotiv Yan Sanayisinde Bir Araştırma*.(Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 524563).
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., & Maslach, C. (2009). Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.
- Scheier, M. F.,& Carver, C. S. (1992). Effects of optimism on psychological and physical well-being: Theoretical overview and empirical update. *Cognitive Therapy and Research*, 16, 201-228.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Scott, J. C., 1972. "Patron-Client Politics And Political Change İn Southeast Asia." *American Political Science Review*, 66(1), 91-13.

- Seçilmiş, C., & Uysal, D. (2016). The moderating role of nepotism in the effect of employee empowerment on perceptions regarding organisational justice at hospitality organisations. *International Journal Of Business And Management Invention*, 5(9), 65-76.
- Seligman, M., Duckworth, A., & Steen, T. (2005). *Positive psychology in clinical practice*. Annual Review of Clinical Psychology, 1(1), 629-651. DOI: 10.1146/annurev.clinpsy.1.102803.144154
- Seligman, M. E. (2006). *Learned optimism: How to change your mind and your life*. Vintage.
- Sılığ, A. (2013). *Banka çalışanlarının tükenmişlik düzeylerinin çeşitli değişkenler açısından incelenmesi* (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 124676).
- Siebert, D. C. (2005). Personal and occupational factors in burnout among practicing social workers: Implications for researchers, practitioners, and managers. *Journal of Social Service Research*, 32(2), 25-44.
- Snyder, C. R. (2002). *Hope theory: Rainbows in the mind*. Psychological inquiry, 13(4), 249-275.
- Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic confidence intervals for indirect effects in structural equation models*. Sociological methodology, 13, 290-312. <https://www.jstor.org/stable/270723>
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler: Psikoloji penceresinden insan kaynakları yönetimi*. Beta Yayınevi.
- Soysal, A. (2011). İş Yaşamında Tükenmişlik. *Çimento İşveren Dergisi*, 6(25), 14-26.
- Sözlük, T. D. K. (2020). Erişim Adresi: <https://sozluk.gov.tr>. Erişim Tarihi, 15, 2020.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). *Social cognitive theory and self efficacy: Going beyond traditional motivational and behavioral approaches*. Organizational Dynamics, 26, 62-74.
- Stone, C. A. ve Sobel, M. E. (1990). The robustness of estimates of total indirect effects in covariance structure models estimated by maximum. *Psychometrika*, 55(2), 337-352.
- Suran, B. G., & Sheridan, E. P (1985). *Management of burnout: Training psychologists in professional life span perspectives*. *Professional Psychology: Research and Practice*, 16(6), 741-752. Doi:10.1037/0735-7028.16.6.741
- Sürgevil D. O. (2014). *Çalışma hayatında tükenmişlik sendromu tükenmişlikle mücadele teknikleri*. Nobel Yayınevi.
- Sürgevil, O., Tolay, E., & Topoyan, M. (2013). *Yapısal güçlendirme ve psikolojik güçlendirme ölçeklerinin geçerlilik ve güvenilirlik analizleri*. Journal of Yasar University, 8(31), 5371-5391.
- Şimşek, Ö. F. (2007). *Yapısal Eşitlik Uygulamalarına Giriş*, Ekinoks Yayınları.
- Takma, Ç., & Atıl, H. (2006). Bootstrap yöntemi ve uygulanması üzerine bir çalışma 2. Güven aralıkları, hipotez test ve regresyon analizinde Bootstrap yöntemi. *Ege Üniversitesi Ziraat Fakültesi Dergisi*. 43 (2), 63-72.
- Tarcan, G. Y., Tarcan, M., & Top, M. (2016). An analysis of relationship between burnout and job satisfaction among emergency health professionals. *Total Quality*

- Management & Business Excellence*, 28(11-12), 1339-1356. doi:10.1080/14783363.2016.1141659
- TDK (Türk Dil Kurumu), Erişim Tarihi: 21.04.2014. http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&arama=kelime&guid=TDK.GTS.5354eef4a9e126.89088020
- Telli, E. (2012). *Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama*.(Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 342280).
- Telli, E., Ünsar S. A., & Oğuzhan, A. (2012). *Liderlik davranış tarzlarının çalışanların örgütsel tükenmişlik ve işten ayrılma eğilimleri üzerine etkisi: Konuyla ilgili bir uygulama*. Ejoboc (Electronic Journal of Vocational Colleges), 2(2), 135-150.
- The Management Centre (2008). Çeşitliliği Etkileyen Politikalar Raporu (Kasım). Lefkoşa. web: http://www.mc-med.eu/Resources/Our_Publications/Tr/Reports.htm. 22 Ekim 2009'da alınmıştır.
- Tokmak, M. (2018). Pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkileri: Kamu çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 25(3), 863-878.
- Torun A. (1995). *Tükenmişlik, aile yapısı ve sosyal destek ilişkileri üzerine bir inceleme* (Doktora Tezi).Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 42311).
- Turan, A. (2015). Does the perception of organizational cronyism leads to career satisfaction or frustration with work? The Mitigating Role Of Organizational Commitment, *Research In Applied Economics*, 7 (3), 14-30.
- Turgut, K. (2007). Politik yozlaşmanın insan davranışları üzerindeki etkisi.<https://sites.google.com/site/grandustadakademi/politik-yozlasmanin-insan-uzerindeki-etkisi>. Erişim Tarihi, 2, 2022.
- Turhan, R. (2016). *Nepotizm, kronizm ve patronaj eğilimlerinin kurumsallaşma algısı bağlamında analizi*.(Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 428083).
- Tüfekçi, N.,& Tüfekçi, K. (2006). Bankacılık sektöründe farklı olma üstünlüğünün ve müşteri sadakatinin yarattığı değer: Isparta ilinde bir uygulama. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (4), 170-183.
- Tümekaya, S. (1996).*Öğretmenlerdeki tükenmişlik görülen psikolojik belirtiler ve başa çıkma davranışları*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 52266).
- Türel, N. Ş.,& Uncu, F. (2019).Küçük ve orta büyüklükteki hizmet işletmelerinde kayırmacılık algısı: Isparta ili örneği. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(22), 524-541.
- Uysal, İ. & Kılıç, A. (2022). Normal dağılım ikilemi. *Anadolu Journal of Educational Sciences International*, 12 (1), 220-248. DOI: 10.18039/ajesi.962653
- Van Tol, J. E. (1991). *Eros gone awry: Liability under Title VII for workplace sexual favoritism*. *Indus. Rel. LJ*, 13, 153.

- Vinton, K. L. (1998). Nepotism: An Interdisciplinary Model. *Family Business Review*, 11(4), 297-303.
- Yalçın, İ. (2019). *Aile şirketlerinde nepotizm: Örnek bir uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 546561).
- Yang, Y., & Bei, H. (2009). The Antecedents Of Organizational Cronyism, International Conference On Management And Service Science, 1-4.September 2009, Beijing, China. Doi:10.1109/İcmss.2009.5304810.
- Yaşar, M. (2014). İstatistiğe yönelik tutum ölçeği: Geçerlilik ve güvenirlik çalışması. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 36(36), 59-75.
- Yaşlıoğlu, M. M. (2017). Sosyal bilimlerde faktör analizi ve geçerlilik: Keşfedici ve doğrulayıcı faktör analizlerinin kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 46, 74-85.
- Yavaş, T. (2012). *Ortaöğretim okul yöneticileri ve öğretmenlerinin öğrenilmiş çaresizlik, tükenmişlik ve öz-yeterlik algılarının örgütsel öğrenme düzeylerine etkisi*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 323380).
- Yavuz, H., & Güçer, E. (2021). Nepotizm-örgütsel adalet algısı ilişkisinde rekreatif aktivite tercihlerinin rolü. *Rekreasyon ve Turizm Araştırmaları Dergisi*, 8 (3), 355-372.
- Yazıcı, M., & Can, S. (2020). Etik Problem Olarak Kurumlarda Örgütsel Kayırmacılık. *Academic Review of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 212-244.
- Yelboğa, A. (2008). Örgütlerde personel seçimi ve psikolojik testler. *Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(2), 11-27.
- Yeşiltaş, M., Arslan, Ö. E., & Temizkan, R. (2012). İşgören seçiminde ve örgüt içi iş yaşamında siyasi ayrımcılık: Otel işletmelerinde bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4(1), 94-117.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetimi kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), 353-380.
- Yıldız, D., & Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*, 1(2), 14-28.
- Yıldız, H. (2009). Hemşirelerin tükenmişlik düzeylerinin ve problem çözme becerilerinin incelenmesi. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 228356).
- Yıldızhan, E., Ören, N., Erdoğan, A., & Bal, F. (2018). The burden of care and burnout in individuals caring for patients with alzheimer's disease. *Community Mental Health Journal*. doi:10.1007/s10597-018-0276-2.
- Yıldıztaşı, M. B. (2017). *Politik beceri ile örgütsel tükenmişlik ilişkisinin ortaokul öğretmenlerinin görüşlerine göre incelenmesi (Yalova ili örneği)*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 454918).

- Yılmaz, A.S. (2007).*İnformel ilişki şekillerinin kurumsal yapılara yansımaları (Elazığ'daki kamu görevlileri üzerine sosyolojik bir araştırma)*. (Doktora Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 220938).
- Yılmaz, E.(2019). *Nepotizm ile örgütsel sinizmin boyutları ilişkisi üzerine bir araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 590814).
- Yılmaz, E.Y. (2023).*Karadeniz teknik üniversitesi tıp fakültesinde bulunan asistan hekimlerin pandemi süreci sonrası tükenmişlik düzeylerinin belirlenmesi ve bölümler arasında tükenmişlik düzeyi oranlarının karşılaştırılması*. (Uzmanlık tezi).Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No. 797688)
- Yılmaz, V. & Dalbudak, Z. İ. (2018). Aracı değişken etkisinin incelenmesi: Yüksek hızlı tren işletmeciliği üzerine bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14 (2), 517-534. DOI: 10.17130/ijmeb.2018239946
- Yuvalı, E. (2018). Hak temelli sosyal yardım ve klientalizm. *Türkiye Barolar Birliği Dergisi*, 2018(135), 383-404.
- Yücel, G. F. (2006). Öğretmenlerde mesleki tükenmişlik ve örgütsel vatandaşlık davranışı. (Yüksek Lisans Tezi). Yükseköğretim Kurulu Ulusal Tez Merkezi'nden edinilmiştir. (Tez No.187448).
- Yücenur, G. N., Demirel, N. Ç., Ceylan, C., & Demirel, T. (2011). Hizmet değerinin müşterilerin davranışsal niyetleri üzerindeki etkisinin yapısal eşitlik modeli ile ölçülmesi. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 12(1), 156-168.
- Zhao, X., Lynch, J. G. & Chen, Q. (2010). Reconsidering Baron and Kenny: Myths and truths about mediation analysis. *Journal of Consumer Research*, 37, 197–206
- Zunz, S.J. (1998). *Resiliency and burnout: Protective factors for human service managers*. Administration in Social Work, 22 (3), 39-54. https://doi.org/10.1300/J147v22n03_03
- Wong, L. C. & Kleiner, B. H. (1994), "Nepotism", Work Study, 43 (5), 10-12. <https://doi.org/10.1108/EUM0000000004002>.
- Wright, T. A. (2003). Positive Organizational Behavior. An Idea Whose Time Has Truly Come. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 437-442.<https://doi.org/10.1002/job.197>

EKLER

Ek 1: Etik Kurul İzni

Evrak Tarih ve Sayısı: 09.11.2023-167639



T.C.
BAYBURT ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
ETİK KURULU
KARARI



Karar Tarihi
08.11.2023

Karar Sayısı
349

Oturum Sayısı
19

Üniversitemiz Etik Kurulu tarafından, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 12.10.2023 tarihli ve E-83542712-050.99-161407 sayılı yazısı gereği, Bayburt Üniversitesi Rektörlüğü Lisansüstü Eğitim Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı Tezli Yüksek Lisans Programı, 212208011 numaralı öğrencisi Esra ERASLAN'ın yüksek lisans tezi olarak yürüttüğü "Nepotizm İle Duygusal Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermaye'nin Rolü (Kamu Çalışanları Örneği)" başlıklı araştırma önerisi üniversitemiz etik kurulu tarafından incelenmiş olup, araştırma önerisinin etik ilkelere uygun olduğuna toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

Prof.Dr. Ali Savaş BÜLBÜL
Başkan
BELGENİN ASLI ELEKTRONİK İMZALIDIR

Mevcut Elektronik İmzalar

Prof.Dr. ALİ SAVAŞ BÜLBÜL (Etik Kurulu - Başkan) 09.11.2023 09:55

Ayrıntılı bilgi için irtibat: Nuri TURAN



Tel: :

E-Posta: :

Faks:

Elektronik ağı:

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

Ek 2: Milli Eğitim Müdürlüğünden Alınan Araştırma İzni



T.C.
BAYBURT VALİLİĞİ
İl Milli Eğitim Müdürlüğü



Sayı : E-15470842-604.02-91560642
Konu : Araştırma Uygulama İzin Talehi
Esra ERASLAN

07.12.2023

MÜDÜRLÜK MAKAMINA

İlgi: Bayburt Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü Müdürlüğü'nün 04.12.2023 tarihli ve E-83542712-302.08.01-171702 Sayılı yazısı,

Bayburt Üniversitesi İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, 212208011 numaralı öğrencisi **Esra ERASLAN**"Nepotizm İle Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermaye'nin Rolü" konulu araştırma uygulama izni için il/ilçe milli eğitim müdürlüklerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlere yönelik araştırma uygulamasına izni verilmesi istenmektedir.

İlgili İşletme Ana Bilim Dalı, İşletme Tezli Yüksek Lisans Programı, 212208011 numaralı öğrencisi Esra ERASLAN ayse.meb.gov.tr adresinden başvurusunu yapmış olup, araştırma uygulama çalışmasını İl/ilçe milli eğitim müdürlüklerinde görev yapan yönetici ve öğretmenlere yönelik **2023-2024** eğitim öğretim yılı içinde 6698 sayılı Kişisel Verilerin Korunması Kanununun ve yürürlükteki diğer tüm düzenlemelerde belirtilen hüküm, esas ve amaçlara aykırılık teşkil etmeyecek şekilde denetimi okul/kurum idaresinde olmak üzere gönüllülük esasına göre okul müdürlüğünün sorumluluğunda ders dışında ve dersleri aksatmamak kaydıyla yapılması müdürlüğümüzce uygun mütalaa edilmektedir.

Makamlarınızca da uygun görülmesi halinde olurlarınıza arz ederim.

Muammer ŞİMŞEK
Şube Müdürü

OLUR
Mehmet GÜVEN
Vali a.
İl Milli Eğitim Müdür V.

Ek: İlgili yazı ve ekleri (13 sayfa)

Bu belge güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Adres : Garpasınan Mah. Turgut ÖZAL Bulvarı No 113 Posta Kutusu 1
69000 Merkez BAYBURT
Telefon No : 0 (458) 280 69 40
E-Posta: imzatisik69@meb.gov.tr
Kop Adresi : mebi@tr01.kop.tr

Belge Doğrulama Adresi : <https://www.turkiye.gov.tr/meb-dhys>
Bilgi için: Selma BAYDEMİR (V.H.K.D.)
Uzman : Veri Hazırlama ve Kontrol İşleri
İnternet Adresi: www.bayburt.meb.gov.tr Faks: 458286

Bu evrak güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır. <https://evrak.meb.gov.tr> adresinden: 173b-4596-33b1-8d7e-973a koda ile teyit edilebilir.



Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Ek 3: Araştırmada Kullanılan Anket/Ölçekler

Sayın Çalışan

Bu anket Nepotizm İle Duygusal Tükenmişlik İlişkisinde Psikolojik Sermaye'nin Rolü isimli araştırmada kullanılmak üzere hazırlanmış olup çalıştığınız işletmeyle veya sizinle ilgili özel/gizli bilgi niteliği taşıyan herhangi bir soru içermemektedir. Ayrıca anketlerin tümü birlikte değerlendirilecektir. Cevaplarınızın samimiyeti çalışmamızın başarısı açısından büyük önem taşımaktadır. Lütfen soruları atlamadan eksiksiz bir şekilde dolduralım. YAPILAN BU ANKETTE GÖNÜLLÜLÜK ESASTIR. Katkınız için çok teşekkür ederiz.

Dr. Öğr. Üyesi Fetullah BATTAL

Araştırmacı Esra ERASLAN

Cinsiyetiniz: () Kadın () Erkek

Yaşınız: () 25 veya altı () 26-30 () 31-35 () 36-40 () 41 -45 () 46 ve üzeri

En son mezuniyetiniz:() İlköğretim () Lise () Yüksekokul () Lisans () Yüksek Lisans/Doktora

Çalıştığınız pozisyon (göreviniz): () Öğretmen () Müdür () Müdür Yardımcısı

İdari göreviniz var mı? : () Evet () Hayır

Aylık geliriniz: () 5500 TL veya altı () 5501-10000 TL () 10001-15000TL () 15001TL ve üzeri

Meslekte kaçınıcı yılınız?:() 1-5 () 6-10 () 11-15 () 16-20 () 21 ve üzeri

NTK	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
<i>Aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı ilgili boşluklara uygun işaretler koyarak belirtiniz (X ile işaretleyiniz).</i>					
1-Bu kurumda çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	()	()	()	()	()
2-Bu kurumda ne kadar başarılı olursam olayım, kurum yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	()	()	()	()	()
3- Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır	()	()	()	()	()
4- Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
5- Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde, işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	()	()	()	()	()
6- Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir.	()	()	()	()	()
7- Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	()	()	()	()	()

DT Aşağıda işinize ilişkin bazı ifadeler verilmiştir. Size en uygun olan kutucuğu işaretleyerek düşüncenizi belirtiniz (X ile işaretleyiniz).	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
8-İşimden soğuduğumu hissediyorum.	()	()	()	()	()
9- İş dönüşü ruhen kendimi tükenmiş hissediyorum.	()	()	()	()	()
10-Sabah kalktığımda bir daha bu işi kaldıramayacağımı hissediyorum.	()	()	()	()	()
11-Bütün gün insanlarla uğraşmak benim için gerçekten çok yıpratıcı.	()	()	()	()	()
12- Yaptığım işe karşı ilgimi kaybettiğimi hissediyorum.	()	()	()	()	()
13- İşimin beni kısıtladığını hissediyorum.	()	()	()	()	()
14-İşimin gerektirdiği çalışma saatlerinin çok fazla olduğunu düşünüyorum.	()	()	()	()	()
15- Doğrudan doğruya insanlarla muhatap olmak bende aşırı stres oluşturuyor.	()	()	()	()	()
16- Yolun sonuna geldiğimi hissediyorum.	()	()	()	()	()

PSÖY Aşağıdaki ifadelere ne derece katıldığınızı ilgili boşluklara uygun işaretler koyarak belirtiniz (X ile işaretleyiniz).	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
17- Uzundönemlibirsorunaçözümlabilmek için analiz yaparken kendime güvenirim.	()	()	()	()	()
18- Üstyönetimleveyaamirlerimleyaptığımtoplantılardaişimle(uzmanlık alanımla) ilgilikonulardakendimegüvenirim.	()	()	()	()	()
19- Çalıştığım kurumun stratejisi ve amaçları hakkındaki fikir tartışmalarına katkısı sağlarken kendime güvenirim.	()	()	()	()	()
20- Çalışma alanımla ilgili hedef ve amaçların belirlenmesine yardımcı olurken kendime güvenirim.	()	()	()	()	()
21- Kurum dışındaki temas kurduğum insanlarla (müşteriler, tedarikçiler gibi) çeşitli sorunları tartışırken kendime güvenirim.	()	()	()	()	()
22- Çalışma arkadaşlarıma bilgi aktarırken kendime güvenirim.	()	()	()	()	()
23- İş yerinde bana sıkıntı veren şeylerden uzak durmaya çalışırım.	()	()	()	()	()
24- İşim söz konusu olduğunda gelecekte yaşayacaklarım konusunda iyimserim.	()	()	()	()	()

Anketimiz sona ermiştir. Teşekkürler.

ÖZ GEÇMİŞ

 Esra ERASLAN, ilkokul, ortaokul ve lise eğitimini Gaziantep ilinde tamamladıktan sonra, 2013 yılında Gaianep Üniversitesi İşletme bölümü önlisans programından mezun olmuştur. 2016 yılında Bayburt İşletme Bölümü Lisans programından, 2017 yılında ise Anadolu Üniversitesi Adalet bölümü Önlisans programından mezun olmuştur. 2021 yılında Bayburt Üniversitesi'nde Yüksek Lisans eğitimine başlamış ve halen devam etmektedir. Ayrıca 2022 yılında Anadolu Üniversitesinde Sağlık Yönetimi Lisans programına başlamış ve eğitimine halen devam etmektedir.

