

**KAYIRMACILIK ALGISININ
ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞINA
ETKİSİNDE ÖZGÜVENİN DÜZENLEYİCİ
ROLÜ**

İrem YETİZ
Yüksek Lisans Tezi
Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel KULA ÖLMEZ
Temmuz, 2022
Afyonkarahisar

T.C
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI
YÜKSEK LİSANS TEZİ

KAYIRMACILIK ALGISININ ÖRGÜTSEL SAPMA
DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ÖZGÜVENİN DÜZENLEYİCİ
ROLÜ

Hazırlayan
İrem YETİZ

Danışman
Dr. Öğr. Üyesi Sibel KULA ÖLMEZ

AFYONKARAHİSAR 2022

YEMİN METNİ

Yüksek Lisans tezi olarak sunduğum “**Kayırmacılık Algısının Örgütsel Sapma Davranışına Etkisinde Özgüvenin Düzenleyici Rolü**”adlı çalışmanın, tarafımdan bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Kaynakça ’da gösterilen eserlerden oluştuğunu, bunlara atıf yapılarak yararlanmış olduğumu belirtir ve bunu onurumla doğrularım.

27/07/2022

İmza

İrem YETİZ

T.C.
AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

ENSTİTÜ ONAYI

Öğrencinin	Adı- Soyadı	İrem YETİZ
	Numarası	180612109
	Anabilim Dalı	İşletme
	Programı	Yönetim ve Organizasyon
	Program Düzeyi	<input checked="" type="checkbox"/> Yüksek Lisans <input type="checkbox"/> Doktora <input type="checkbox"/> Sanatta Yeterlik
Tezin Başlığı	Kayırmacılık Algısının Örgütsel Sapma Davranışına Etkisinde Özgüvenin Düzenleyici Rolü	
Tez Savunma Sınav Tarihi	18.07.2022	
Tez Savunma Sınav Saati	13.00-15.00	

Yukarıda bilgileri verilen öğrenciye ait tez, Afyon Kocatepe Üniversitesi Lisansüstü Eğitim-Öğretim ve Sınav Yönetmeliği'nin ilgili maddeleri uyarınca jüri üyeleri tarafından değerlendirilerek oy birliği – oy çokluğu ile kabul edilmiştir.

Prof. Dr. Elbeyi PELİT

MÜDÜR

ÖZET

KAYIRMACILIK ALGISININ ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ÖZGÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ

İrem YETİZ

AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

Temmuz, 2022

Danışman: Dr. Öğr. Üyesi Sibel KULA ÖLMEZ

Bu çalışmanın amacı kayırmacılık algısının örgütsel sapma davranışına etkisinde özgüvenin düzenleyici rolü etkisini incelemektir. Kayırmacılığın örgütsel sapma davranışına etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünü ortaya koymak amacıyla 413 kişiyi kapsayan bir araştırma sonucu elde edilen bulgular ortaya konmuştur. Yapılan analizler sonucunda elde edilen bulgular doğrultusunda kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğu belirlenmiştir. Kayırmacılık algılarının sapma davranışları üzerindeki etkisinde, kişilerin özgüven düzeyleri arttıkça kayırmacılık algılarının sapma davranışları üzerindeki etkisinin de artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Kayırmacılık kavramı, örgütsel sapma ve özgüven ile ilgili sorulara verilen cevaplarda yaş, eğitim düzeyi, kurumda çalışma süresine göre bazı farklılıklar olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kayırmacılık, örgütsel sapma davranışı, özgüven.

ABSTRACT

REGULATORY ROLE OF CONFIDENCE IN THE EFFECT OF PREFERENCE PERCEPTION ON ORGANIZATIONAL DEVIATION BEHAVIOR

İrem YETİZ

**AFYON KOCATEPE UNIVERSITY
INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES
DEPARTMENT OF BUSINESS ADMINISTRATION**

July, 2022

Advisor: Assist. Prof. Dr. Sibel KULA ÖLMEZ

The aim of this study is to examine the moderator role of self-confidence in the effect of favoritism perception on organizational deviation behavior. In order to reveal the moderator role of self-confidence in the effect of favoritism on organizational deviation behavior, the findings obtained as a result of a research involving 413 people were revealed. In line with the findings obtained as a result of the analyzes, it was determined that the perception of favoritism had a positive and significant predictive effect on the deviant behavior. It has been concluded that the effect of favoritism perceptions on deviant behaviors will increase as the self-confidence levels of individuals increase. It has been determined that there are some differences in the answers given to the questions about the concept of favoritism, organizational deviation and self-confidence, according to age, education level, and working time in the institution.

Keywords: Favoritism, organizational deviant behavior, confidence.

ÖN SÖZ

Doğduğum günden bu yana bana her türlü imkânı sağlayan, her zorlukta yanımda olan ve bu yaşlara gelmemi sağlayan annem Azize YETİZ'e, babam Fatih YETİZ ve her zaman yanımda olan kardeşim Elif Can YETİZ'e en kalbi duygularıyla teşekkürlerimi sunarım. Tez çalışması sürecinde, önerilerini ve desteğini esirgemeyen, bilgisi ve ilgisi ile her zaman yanımda olan, sabırla bana her türlü kolaylığı sağlayan, değerli hocalarım Prof. Dr. Belkıs ÖZKARA'ya ve Öğr. Gör. Enver Samet ÖZKAL'a en içten duygularıyla teşekkürlerimi sunarım. Sevgili tez danışmanım Dr. Öğr. Üyesi Sibel KULA ÖLMEZ'e teşekkürlerimi sunarım. Bunun yanı sıra çalışmanın her alanında yardımları ile yanımda olan değerli arkadaşlarım Betül ÖZÇELİK'e, Merve ÇETİN'e, Saliha SARGIN'a, Fatma ATAY'a ve Adem TOL'a teşekkürü bir borç bilirim. Ayrıca anket çalışmaları sürecinde yardımcı olan bilgisiyle yol gösteren ve çalışmanın her alanında katkısını sunan Ahmet AKTUNA'ya ve çalışmanın gerçekleştirilmesinde izin sağlayan tüm kişi ve kurumlara da teşekkür ederim.

İrem YETİZ
2022, Afyonkarahisar

İÇİNDEKİLER

YEMİN METNİ.....	ii
ABSTRACT	v
ÖN SÖZ.....	vi
İÇİNDEKİLER.....	vii
SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ.....	xi
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM

KAYIRMACILIK VE ÖRGÜTSEL SAPMA KAVRAMI

1. KAYIRMACILIK KAVRAMI.....	4
1.1. KAYIRMACILIK KAVRAMININ TARİHİ GELİŞİMİ, TANIMI VE KAPSAMI 4	
1.2. KAYIRMACILIK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMALAR	7
1.2.1. Eşitsizlik ve Ayrımcılık	8
1.2.2. Tarafsızlık ve Liyakat	9
1.3. KAYIRMACILIK KAVRAMININ TÜRLERİ.....	10
1.3.1. Nepotizm.....	11
1.3.1.1 Tribalizm	12
1.3.1.2 Hemşehricilik.....	13
1.3.2. Kronizm	13
1.3.3. Partizanlık-Siyasi Kayırmacılık.....	14
1.3.3.1 Patronaj	15
1.3.3.2 Klientalizm.....	16
1.3.3.3 Hizmet Kayırmacılığı	17
1.4. KAYIRMACILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR.....	17
2. ÖRGÜTSEL SAPMA KAVRAMI	22
2.1. ÖRGÜTSEL SAPMA KAVRAMININ TARİHÇESİ TANIMI VE KAPSAMI....	22
2.2. ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR	24
2.2.1. İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı.....	25
2.2.2. İşyeri Sapması Yaklaşımı(Hollinger ve Clark'ın İşyeri Sapması Yaklaşımı) 25	
2.2.3. Kötü Davranış Yaklaşımı(Vardi ve Wiener'in Kötü Davranış Yaklaşımı)... 25	
2.2.4. Zararlı İş Davranışı Yaklaşımı(Gruys ve Sackett'in Zararlı İş Davranışı Yaklaşımı)	26
2.2.5. Örgütsel Zarar Verme-Yıkıcı Davranış Yaklaşımı(O'Leary-Kelly'in Örgütsel Saldırganlık ve Şiddet Yaklaşımı).....	27
2.2.6. Örgütsel Sapma Yaklaşımı(Bennett & Robinson'ın Örgütsel Sapma Yaklaşımı)	28
2.3. ÖRGÜTSEL SAPMA KAVRAMININ BOYUTLARI.....	29
2.3.1. Örgüte Yönelik Sapma	30
2.3.2. Kişiler Arası Sapma	30
2.4. ÖRGÜTSEL SAPMANIN SONUÇLARI	31

İKİNCİ BÖLÜM

ÖZGÜVEN KAVRAMI VE KAYIRMACILIK, ÖRGÜTSEL SAPMA, ÖZGÜVEN KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

1. ÖZGÜVEN KAVRAMI	32
1.1. ÖZGÜVEN KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI.....	32
1.2. ÖZGÜVEN İLE İLGİLİ KAVRAMLAR.....	34
1.3. ÖZGÜVENİN BOYUTLARI.....	35
1.3.1. İç Özgüven.....	35
1.3.2. Dış Özgüven.....	35
1.4. ÖZGÜVEN KAVRAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER.....	36
1.4.1. Adler ve Bireysel Psikolojiye Göre Özgüven.....	36
1.4.2. Coopersmith'e Göre Özgüven.....	36
1.4.3. Fromm'un Hümanistik Yaklaşımına Göre Özgüven.....	37
1.4.4. Horney ve Bütüncül Yaklaşımına Göre Özgüven.....	37
1.4.5. Rosenberg'e Göre Özgüven.....	37
1.4.6. W. James'e Göre Özgüven.....	37
2. KAYIRMACILIK, ÖRGÜTSEL SAPMA VE ÖZGÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ	38

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAYIRMACILIK ALGISININ ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ÖZGÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜN İNCELENMESİ

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ	44
2. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI	44
3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ	44
4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ	45
4.1. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ.....	45
4.2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER.....	46
4.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ.....	47
5. ARAŞTIRMANIN BULGULARI	47
5.1. ÖLÇEK VE ALT ÖLÇEKLERE İLİŞKİN GÜVENİRLİK ANALİZİ ve FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI.....	47
5.2. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR.....	50
5.3. NORMALLİK TESTİ.....	51
5.4. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER.....	53
5.5. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ.....	56
KAYNAKÇA	77
EKLER	86
ÖZGEÇMİŞ	90

TABLolar LİSTESİ

Sayfa

Tablo 1. Kayırmacılık İle İlgili Türkiye’ Yayınlanan Kitaplar.....	17
Tablo 2. Kayırmacılık Üzerine Yabancı Literatürde Yer Alan Araştırma ve Çalışmalar	18
Tablo 3. Kayırmacılık Üzerine Türkiye’de Yer Alan Araştırma ve Çalışmalar.....	19
Tablo 4. Örgütsel Sapmanın Boyutları.....	29
Tablo 5. Kayırmacılık Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett’s Testi Değerleri	48
Tablo 6. Örgütsel Sapma Ölçeğine İlişkin KMO ve Bartlett’s Testi Değerleri	48
Tablo 7. Güvenilirlik Katsayısı.....	49
Tablo 8. Kayırmacılık Algısı Örgütsel Sapma Davranışı ve Özgüven Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach’s Alpha Güvenilirlik İndeks Değerleri.....	49
Tablo 9. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular.....	50
Tablo10. Kayırmacılık Kavramının Alt boyutlarına ve Örgütsel Sapma Kavramının Alt boyutlarına ve Özgüvene İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	52
Tablo 11. Kolmogorov Smirnova Normallik Testi	52
Tablo 12. Korelasyon Değerlerine İlişkin Korelasyon Düzeyleri	54
Tablo 13. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları	54
Tablo 14. Araştırma Kapsamında Oluşturulan Basit Doğrusal Regresyon Modeli	57
Tablo 15. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları	57
Tablo 16. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	59
Tablo 17. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Medeni Duruma Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	61
Tablo 18. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Kuruma Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	62
Tablo 19. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Çalışılan Pozisyona Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları.....	63
Tablo 20. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Kadro Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları	64
Tablo 21. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Yaşa Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları.....	65
Tablo 22. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Eğitim Düzeyine Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları	67
Tablo 23. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Çocuk Sayısına Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları	69
Tablo 24. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Mesleki Tecrübeye Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları	71
Tablo 25. Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuçlar	73

ŞEKİLLER LİSTESİ

	<u>Sayfa</u>
Şekil 1. Kayırmacı Davranışların İki Boyutlu Görünümü	7
Şekil 2. Ayrımcılık Süreci.....	8
Şekil 3. Kayırmacılık Çeşitleri	11
Şekil 4. Örgütsel Saldırganlık Modeli	28
Şekil 5. İş Yerinde Sapma Davranışı Tipolojisi	29
Şekil 6. Araştırma Modeli	56

SİMGELER VE KISALTMALAR DİZİNİ

- %:** Yüzde
X: Ortalama
ANOVA: Analysis of Variance (ANOVA)
 β : Regresyon Katsayısı
f: Frekans
F: Varyans analizine (ANOVA) ilişkin parametre
N: Evren büyüklüğü
n: Örneklem büyüklüğü
p: Anlamlılık (önemlilik) testine ilişkin olasılık değeri
r: Korelasyon katsayısı
St. hata: Standart Hata
Sabit. B: Sabit Beta
s.s. Standart Sapma
T.C.: Türkiye Cumhuriyeti
t: t değeri
vb.: ve benzeri
&: ve

GİRİŞ

Küreselleşen dünyada; demokrasi, eşitlik, hak ve adalet gibi kavramlar birçok alanda sıkça karşılaşılan ve tartışılan bir hal almıştır. (Berkman, 1994).

Ancak yukarıda belirtilen değerleri yönetim alanına yansıtmayan; liyakat temeli olmadan, haksızlık ve etik dışı davranışlarla örgüt içi norm ve değerlerin dışına çıkarak belirli kişi ya da gruplara ayrıcalık tanıyan yöneticilerin davranışları da sıkça karşılaşılan negatif durumlardandır. Belirli bir gruba farklı sebeplerden dolayı diğer birey ve örgüt üyelerini rahatsız edecek ve örgüt düzenini olumsuz etkileyecek şekilde karşımıza çıkan bu davranışlar kayırmacılığın negatif etkilerini ortaya koymaktadır.

‘‘Kayırmacılık, kamu ve özel örgüt birimlerinde ki ya da bu birimlerle toplumsal çevre arasındaki ilişkilerde aynı okulda okumuş olmak, aynı yöreden olmak, aynı siyasi partinin çizgisinde bulunmak gibi özgül ölçülerin yakın görünümüne geçmesi, yönetim çalışmalarını düzenleyen evrensel ölçülerin ise geri plana itilmesi halidir’’ (Oktay, 1983).

Kayırmacılık davranışları örgüt içi olumsuz tutumları ifade eden bir kavram olarak kullanılmaktadır. Örgütü canlı bir organizma olarak tanımladığımızda bu tarz olumsuz tutum ve davranışlar örgüt içi bazı durumlara neden olabilmektedir.

Kayırmacılık daha çok işe alma ve işten çıkarma, görevlendirme, kaynakları tahsis etme ya da dağıtma gibi görevleri üstlenen yöneticiler tarafından yapılabilmektedir. Neticede örgütsel adalet algısında bozulmaya yol açan bu tür yönetsel uygulamalar çalışanlar tarafından tepkiyle karşılanmaktadır. Çalışanlar içinde buldukları durumda adaleti sağlamak için örgüte amaç karşıtı olumsuz davranışlar gösterebilmektedir. Örgüt içi çalışanların klasik bağlılık davranışlarının dışına çıkması ve tepkisel davranışlara bürünmesi diğer bir değişken olan örgütsel sapma davranışıyla ilişkilendirilebilir.

Adaletin olmaması ve eşitsizlik sapmaya sebep olmaktadır. Sosyal değişim teorisi ve adalet teorisine göre, çalışanlar girdiler ve çıktılar arasındaki adaletsizliği ve önyargıyı algıladıklarında ya da kendilerine bildirilen şekilde davranılmadığına inandıklarında, örgüte karşı misilleme şeklinde negatif davranışlar sergileyebilmektedirler. (Shaheen, Bashir, & Khan, 2017).

Birçok araştırmacı tarafından farklı kelimelerle eş değer tutulan sapma kavramı için farklı tanımlamalar bulunmaktadır (Akıncı, 2002).

Dunlop ve Lee (Dunlop & Lee, 2004) ; günümüzde üzerine yapılan çalışmaların giderek arttığı örgütsel sapma davranışını çalışan performansını etkileyen önemli bir kategoriye almıştır.

Bunun temel nedeni ise günümüzde işletmelerin çoğunda hemen hemen tüm düzeylerde iş görenlerin sapma davranışlarının yaygınlaşması olmasındandır (Murray, 2006).

Çalışanların örgüt normlarına ve çalışma arkadaşlarına karşı gerçekleştirmiş olduğu negatifik barındıran sözlü ve davranışsal fonksiyonların tümü olarak tanımlanmaktadır (Demir & Ö.Tütüncü, 2010).

Sapma davranışlarını gösteren bireyleri bu davranışlara yönelten etkenlerin varlığı önem teşkil etmektedir. Örneğin dışsal olarak örgütsel kontrolün sıkı ya da gevşek olması, cezaların caydırıcılığı, sapma davranışının görünürlüğü önemli etkenler arasında yer almaktadır. İçsel olarak da kişinin adalet algısı önemli bir etken olarak kabul edilmektedir. Her insan adalet algısına sahip olabilir, ancak bazı insanlar duruma boyun eğerek kabul ederken, bazı insanlar adaleti sağlamak için harekete geçebilmektedir. Dolayısıyla bu da kişinin özgüveni ile ilgili bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır.

Kayırmacılık algısı ve örgütsel sapma davranışı birleşince birçok olumsuz davranış da beraberinde getirdiği düşünülmektedir. Bireyin tutum ve davranışları bu olumsuzlukların düzenlenmesinde aracı rol olabilir. Özgüven kavramının örgüt içi bağlayıcı mekanizması olduğu düşünülmektedir.

Özgüven kavramı, psikoloji ve diğer sosyal bilimlerde en çok çalışılan kavramlardan biri olmuştur ve olmaya devam etmektedir. Sunulan araştırma ve hipotezler, bir kişinin zihinsel sağlığı, başarısı ve esenliği için özgüvenin önemini vurgulamaktadır (Soner, 2000).

Güven; kısaca, bireyle barışık yaşayan ve kendini olduğu gibi kabul eden bir birey olarak tanımlanabilir. Birey bu tür duygu ve olguları edindiğinde, eylem ve eylemlerinin olumlu ve olumsuz yönlerini bilir. Korkuları ve olumsuz yönleriyle karşı karşıya kaldıklarında, yeteneklerinin ve davranışlarının farkına varırlar ve kendilerini adil bir şekilde tanırlar (Kocaarslan, 2009).

Güven, yaşam ve sorunlarla gerçekçi bir şekilde başa çıkmamızı sağlayan hayati ve çok önemli bir özelliktir. Özgüven kazanma süreci, mutluluğa layık ve hayattaki büyük zorlukların üstesinden gelebilecek bir insan olma deneyimidir. Bu baskın ruhun varlığı

veya yokluğu, kişinin dış dünya ile olan ilişkisindeki en önemli etkenlerden biridir (Kurtuldu, 2007).

Güven, davranış ve eylemlerin en önemli belirleyicisi olarak kabul edilebilir. Özgüven, bireyin kendisi hakkında olumlu düşünce ve yargılara sahip olması, olaylara ve kendisine hakim olduğuna inanması, kendini değerli görmesi ve sevmesi, yeterli düzeyde olduğuna inanması, değerinin farkına varması, huzur içinde olmasıdır. Kendin olmak, kendini bilmek, kendisiyle ilgili bir kavramdır. Genel olarak öz güven, ne yapabileceğinizi bilmek, nasıl hissettiğinizi bilmek, kendinizi sevmek ve kendinize inanmak olarak tanımlanır. (Güenalp, 2007).

Özellikle sağlık sektörü gibi karma çalışma ortamına sahip olan örgütlerde yukarıda açıklanan kavramların birbirlerine olan etkisinin ne kadar algılandığı ve bireylerin kayırmacılık davranışına karşı örgütsel sapmaya neden olabilecek tutumlar gösterip göstermediği literatürde yer alması gereken bir konu olarak görülmektedir. Kişilerin sahip olduğu özgüven kavramının da bu değişkenler üzerinde ki düzenleyici rolünün saptanmasının akademik alana katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Bu bağlamda kayırmacılık algısının örgütsel sapma davranışına etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünün belirlenmesi çalışmanın amacı ve saptanması gereken asıl konu olarak belirlenmiştir.

Bu amaçla tezin birinci bölümünde kayırmacılık ve örgütsel sapma davranışı ile ilgili tanımlara bu kavramların alt boyutlarına ilişkin teorik bilgilere yer verilmiştir. İkinci bölümde özgüven kavramının tanımı, kapsamı ve özgüvene ait görüşlere yer verilmiş bu kavramlar ile ilgili yapılan çalışmalar ve birbiriyle olan ilişkileri açıklanmıştır.

Çalışmanın son bölümünde kayırmacılık algısının örgütsel sapma davranışına etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla Afyonkarahisar ilinde çalışan hemşire ve yardımcı personeli üzerinde yapılan araştırma ve sonuçları ele alınmıştır. Daha sonra elde edilen bulgular tartışılmış ve konuyla ilgili taraflara öneriler geliştirilmiştir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAYIRMACILIK ve ÖRGÜTSEL SAPMA KAVRAMI

Bu bölümde kayırmacılık ve örgütsel sapma kavramları hakkında bilgi verilmiştir. Kayırmacılık kavramının tanımı, kayırmacılığa neden olan faktörler, kayırmacılık türleri, kayırmacılığın sonuçları ile ilgili bilgilere yer verilmiştir. Diğer değişken olan örgütsel sapma kavramının tanımı, örgütsel sapma türleri, örgütsel sapma boyutları ve örgütsel sapmanın sonuçlarıyla ilgili bilgiler de bu bölümde yer almaktadır.

1. KAYIRMACILIK KAVRAMI

Kayırmacılık, günlük hayatımızda ve idari alanda hepimizin karşılaştığı, varlığı kabul edilen bir kavramdır. Kayırmacılık hemen hemen her sektörde oldukça yaygındır, ancak eşitsizlik yarattığı ve haksız bir uygulama olduğu için bazı yasaklanmış uygulamalar da bulunmaktadır. Kayırmacılık içselleştirildiği ve normalleştirildiği için bir sorun olarak görülmesi oldukça zaman almıştır. Kayırmacılık kavramının bilimsel alanda tartışılıyor olması ve literatürde fazla bir kesinliğin olmaması bu tür olayların algılanmasını zorlaştırmaktadır. (Özkanan & Erdem, 2014)

İnsanlar olduğu her alanda gerek politika gerekse siyasette, kayırmacılık bu kaçınılmaz kavramlardan biri olmuştur. Bu kavram 1997 Asya Mali Krizini tetikleyen en büyük sebep olarak nitelendirilmiştir. Teorik literatürün giderek artması ancak buna karşılık deneysel alanın zayıflığı dikkat çekicidir (Dağlı T. v.-1., 2010).

Örgüt yapısı ve organizasyon bütünlüğü açısından problem oluşturan kayırmacılık birçok araştırmaya konu olmuştur ve kavram üzerine çokça tanımlama yapılmıştır (Kara, 2019).

1.1. KAYIRMACILIK KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI

Tarihte bilinen en eski kayırmacılık olayı; 1982 yılında Amerika' da başkanlık seçiminden başarıyla ayrılan General Jackson'ın, memur alımlarında uyguladığı haksız yerleştirme olarak karşımıza gelen kayırmacılık özellikle kamu da ve kamu bürokrasisinde büyük sorun teşkil eden yanlış karar alma sürecidir (Tortop N. , 1994).

"Centilmenler Devri" olarak bilinen dönemde yönetime seçkinler hakimdi; kan bağı, erkeklik, beyazlık, toprak sahibi seçkinler veya üst düzey yöneticilere siyasi bağlar gibi kriterler kamu atamalarını dikte etmişlerdi. İktidardaki politikacılar, liyakatlerine

bakılmaksızın destekçilerine kamusal konumlar sunarak liyakati dikkate almamışlardır (Albayrak, 2016).

Bu kayırmacılık sistemi ABD’de başlayıp, 1883’te Pendleton Act yürürlüğe girene kadar görülmeye devam etmiştir (Uz, 2011).

Kayıрма kavramı literatüre ilk olarak General Jackson zamanında girmiş olsa da, kökenleri çok eski zamanlara kadar uzanmaktadır. Hatta MÖ 4000 yılında Sümerli Öğrenci Çağı adlı bir Sümer levhasında okulda başarısız olan bir öğrenci; sınıfının en başarılı öğrencisi olmuş, sınıf lideri olmuş, ailesiyle birlikte olmuş ve öğretmenlerini eve davet etmiştir. (Çetinkaya, Sanioğlu, & Tanış, 2017).

TDK’da yer alan kayırmacılık tanımlaması “belli bir birey, küme, düşünce ya da uygulamayı, bir başkasıyla karşılaştırıp aralarında bir seçim yapmak gerektiğinde nesnellikten uzaklaşıp yan tutma” şeklindedir. (TDK, 2020).

Yabancı literatüre bakıldığında kayırmacılık, “favoritism” ya da “favorism” kelimeleri ile açıklanmıştır (Büte M. , 2011).

Kayırmacılık kavramı “yozlaşma” kavramı olarak da kullanılmakla beraber bürokraside, iş hayatında karşımıza çıkan büyük problemlerden biri olmuştur (Kayabaşı, 2005).

Bazı grupların ya da bir bireyin çıkarını gözeten ve hakkaniyet temeline oturmeyen davranışlar bütünüdür (Aytaç, 2010).

Belirli bir topluluğun; idari kadroda yer alan yöneticilerin, yakınlık duyması nedeniyle farklı tutulması olarak ifade edilebilmektedir (Sadozai, Zaman, Marri, & M.I.Ramay, 2012).

Kayırmacılık kavramı hem kamu hem de özel sektör topluluklarında karşılaşılan önem addeden problemlerden biridir ve olumsuz bir içeriğe sahiptir (Asanakutlu & Avcı, 2010)

Yönetim alan yazınında kayırmacılık ahlaki değerlere uygun olmayan davranışlar olarak nitelendirilmektedir (Polat & Kazak, 2014).

Kamu görevlilerinin bazı yükümlülük ve taşıdıkları duygusal bağ sebebiyle onlara tanımlanan görevleri beklenenden farklı olarak yakınlık kurdukları şahıslara iltimas geçici kullanmalarıdır (Sayılı & Kızıldağ, 2007).

Favotizm özünde; bireylerin kendi sosyal grubu olarak algıladıkları bir grubun üyelerine grup dışındaki diğer kişiler üzerinde fırsatlar ve kaynaklar sağlamak için sergilediği tutumların tümüdür (Bramoullé & Goyal, 2016).

Kayırmacılık, bir bireyin, başka bir bireyi işe uygunluğundan değil, bireyin farklı özelliklerinden (güçlü oluşu, şahsa yakınlığı, vb.) bulunduğu ortamda ki bireylerden ayırarak, onu ortamdaki diğer bireylerden olumlu anlamda farklı tutması olarak tanımlanabilir (Loewe, ve diğerleri, 2007).

Aktan'a (Aktan C. , 2001) göre; liyakat esas alınmadan mevcut yöneticilerin yakınlık gösterdiği birey veya bireylere destek çıkılmasıdır.

Türk kültürü, ortaklaşa bütüncül davranışı benimseyen kültürlerdendir ve bu kültürel değere sahip toplumların da kayırmacılık gösterme potansiyelleri fazladır. Bu negatifliğin yaygın olduğu topluluklarda ilişkiler, işin bireye, bireyin işe uygunluk ve yeterliliğinden yani liyakatten önce gelmektedir (Sargut, 2010). Ülkemizde de kayırmacılığın yaygın olduğu kabul edilen bir gerçektir.

Kayırmacı davranışın aktörleri temel olarak “kayıran” ve “kayırlan” şeklindedir. Kayıran kavramı; ayrımcılık, ötekileştirme, ayrımcı birey olarak tasvir edilmektedir, Kayıranı; “eğilimsiz kayıran”, “eğilimli kayıran” şeklinde ayırmak olasıdır. ‘Eğilimsiz kayıran’, davranışının uygun olmadığına inanan, bu sebepten ötürü gerçekleştirilen bu davranışa ortaklık göstermek istemeyen, ancak karşı tarafın tepkisinden çekinerek de olsa gönülsüz olarak taraf olan kişi olarak tanımlanabilir. Katıldığı gruplar ve çevresindekilerin baskısına boyun eğmek olarak tabir edilebilir. Eğilimli kayıran ise, söz konusu davranışın uygunluğunu değerlendirmeden kendisine öğretilen davranışı yapmaktan çekinmeyen kişi olarak tanımlanabilir. Bu davranışı gösterenler için söz konusu davranış, sevdiklerini korumak ve sahiplenmek için normal bir davranış olarak görülmektedir. Öte yandan, eğilimsiz kayıran, kendine güveni düşük, rekabet korkusu olan, başkalarına bağımlı ve problemlerini halletme becerisine sahip olamama olarak tanımlanmaktadır (Biber, 2016).

Hayatın her alanında karşımıza çıkan kayırmacılık kavramına aile şirketlerinde de rastlanmaktadır. Hane üyelerine tanınan ayrıcalıklı muamele olarak da tanımlanan ayrıcalıklı durumları ifade eden kayırmacılık kavramına kamu sektöründe de rastlanmaktadır.

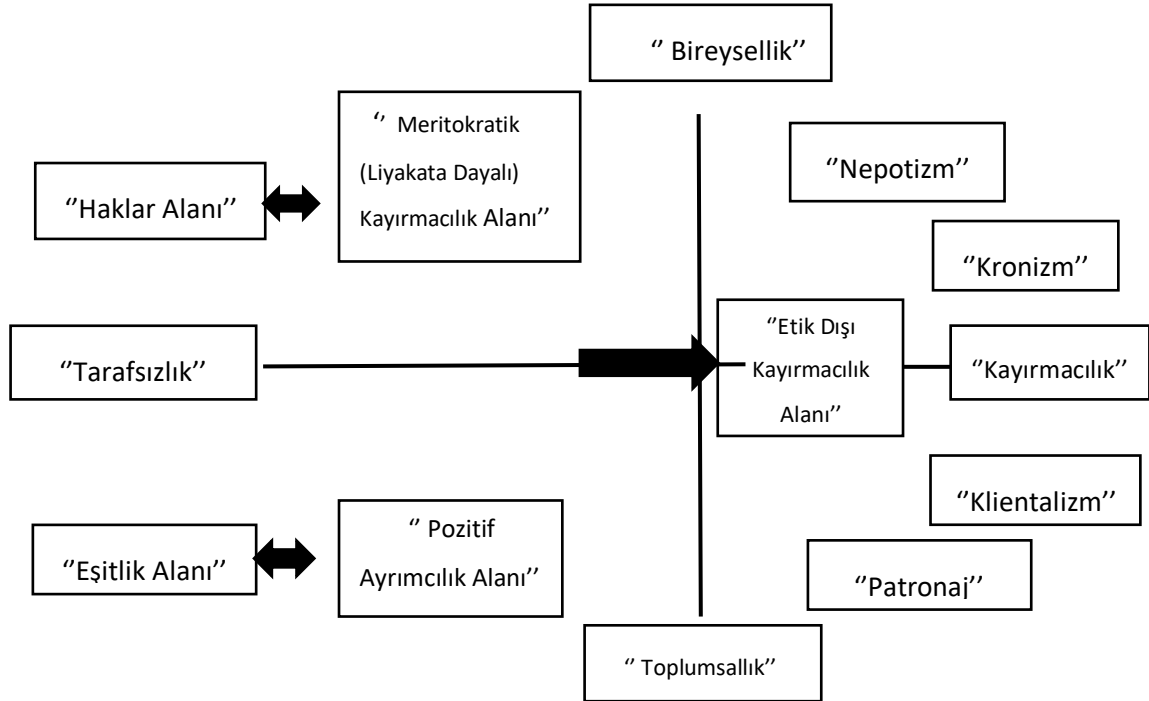
Kamu kurumlarındaki problemlerin başında gelen ve önem taşıyan etkenlerden olan kayırmacılık, etki mercilerinin iradelerini ve seçimlerini belirleyip nitelikli karar verme sürecini negatif etkileyen davranışlar bütünü olarak edilmektedir (Özkanan & Erdem, 2015).

Literatür incelendiğinde kayırmacılık ile ilgili çalışmalar; siyaset biliminden sosyal bilimler alanına birçok kolda(turizm, bankacılık, eğitim, insan kaynakları, politika vb.) incelenmiş ve farklı yönlerden konunun taraması yapılmıştır (Aktan C. , 2021).

İşletme ve insan kaynakları yönetimi gibi bilim dalları çerçevesinde kayırmacılık konusu incelendiğinde; çoğunlukla organizasyon içi verimli olma ve kayırmacılığın bu olguya etkisi olarak araştırıldığı görülürken; siyaset bilimi çerçevesinde incelendiğinde daha çok uluslararası boyutta, az gelişmişlik gösteren ve gelişmekte olan ülkelerdeki demokratik uygulama standartlarının sağlanabilmesi veya sağlanamamasına etkileri bakımından araştırıldığı belirtilmektedir (Kim K. , 2007).

1.2. KAYIRMACILIK İLE İLGİLİ TEMEL KAVRAMLAR

Kayırmacılık kavramının türlerini açıklamadan önce kayırmacılık kavramıyla ilişkili terimlerin tanımlarına değinilmesinin daha açıklayıcı olacağı düşünülmektedir.



Şekil 1. Kayırmacı Davranışların İki Boyutlu Görünümü (Özler & Büyükarıslan, 2011)

Şekilden yola çıkılarak kayırmacılık ile ilişkili temel kavramların; eşitlik, ayrımcılık, tarafsızlık ve liyakat olduğu belirlenmiştir (Yılmaz, 2022).

Bireysellik ve toplumsallığın dikeyde birleştiği; tarafsızlık ve kayırmacılığın yatayda kesiştiği modele göre dikey doğrunun sol tarafı etik kayırmacılığı, sağ kısmı ise etik olmayan kayırmacılığı ifade etmektedir. Şekilde yer alan yatay doğrunun üst kısmı ikili ilişkileri ifade ederken alt kısmı toplumsal ilişkileri göstermektedir. Bu şekilde yola çıkılarak kayırmacılığın çok boyutlu bir yapıda olduğu söylenebilmektedir.

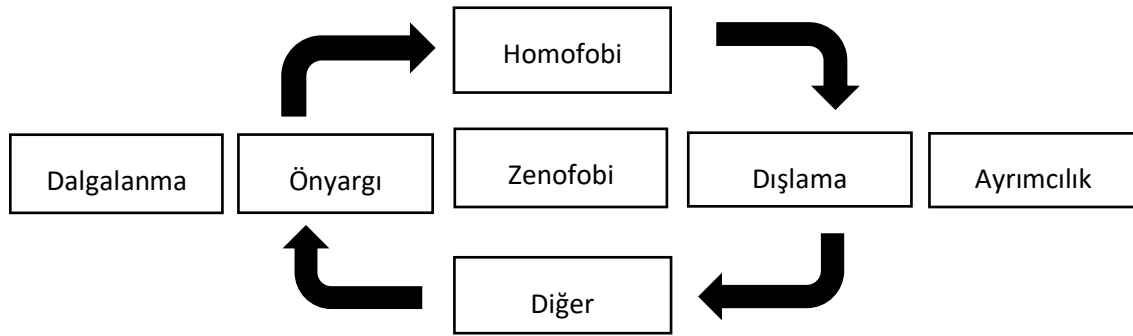
1.2.1. Eşitsizlik ve Ayrımcılık

Ayrımcılık kavramının kökeni Anglo-amerikandır ve farklı davranmak anlamına gelmektedir (Çelik & Altıntaş, 2017).

Ayrımcılık: “Kişilere ve gruplara gerçekten sahip oldukları varsayılan bir özellikten dolayı diğerlerine olduğundan daha farklı muamele etmektir.” (Yayla, 2015).

Ayrımcılık, sosyal bir grubun üyelerine negatif ya da diğer gruplara oranla daha az olumlu davranış sergilenmesini ifade etmektedir (Mahmutoğlu, 2017).

(Alkan, Erdem, & Çelik, 2016) ayrımcılığı bir süreç olarak ele almışlar ve şematize etmişlerdir.



Şekil2: Ayrımcılık Süreci (Yayla, 2015).

Eşitsizlik kavramı geçmişten günümüze toplumlarda büyük bir problem olarak karşımıza çıkmaktadır (Williams, 2005).

1789 tarihinde yaşanan Fransız Devriminde ki; eşitlik, adalet ve kardeşlik üçlemesine dayanan kavram ilk olarak 16-18.yy de karşımıza çıkmıştır (Çulhaoğlu, 2011).

Toplumsal ve ulusal ilişkilerde belirleyici bir kavram olarak karşımıza çıkan toplumda yer alan farklı özellikler nezdinde beliren eşit olmamayı, farklı bir ifadeyle toplum ya da toplum içindeki grup veya gruplardaki farklı bireylere adil olmayan fırsat veya ödül sunmak (Marshall, 1999) olarak ifade edilen bir terim olarak karşımıza çıkmaktadır.

1.2.2. Tarafsızlık ve Liyakat

Belirli ölçülerde aynı nitelikleri taşıyan liyakat tanımları mevcuttur (Yıldız G. , 2016).

Liyakat kavramı belirli ölçüleri taşıyan yetkinlik sistemi olarak da ifade edilebilmektedir. Layık ve liyakatlik günlük konuşma dilinde fazlaca karşımıza çıkmaktadır. Liyakat kısaca; uygunluk, kifaye taşıma olarak adlandırılabilir. Layık ise taşıdığı niteliği hak etmiş kazanmış olma durumunu ifade etmektedir (TDK, 2020).

Meritokrasi liyakatın farklı bir uygulanma şeklidir. Latineden türemiştir. Mereo; hak etme, kazanma; krotos, hükmetme yetisi taşıyan iktidari kişi anlamına gelmektedir. Zekası, çalışkanlığı ve sahip olduğu farklı yetenekleriyle hak eden bireylerin devletin üst düzey kademelerinde yer almasıdır (Yıldız G. , 2016). Liyakat sadece devlette değil, aynı zamanda diğer işletmelerde de önem teşkil etmektedir. Ancak kamuda çok tartışılmasının nedeni işletmelerin karlılık ve verimlilik için liyakate önem verecekleri varsayımına dayanmaktadır.

Liyakat ilkesini esas alan sistemlerde, kamuda özellikli pozisyonlar için yapılacak atamalarda eğitim, uzmanlık, genel yetkinlik ve entelektüel kapasite gibi kriterlerle ölçüm yapılır. Bunun yapılmasındaki temel hedef bu tür önemli pozisyonlara yapılacak atamaların siyasi patronaj sisteminin etkisinden arındırılmasıdır. Bu ilke aynı zamanda memurların tarafsız davranmalarını da sağlamaktadır. Bu uygulamalarla kamu hizmetlerinde istikrar ve süreklilik sağlanacak, verimsizlik ve kayırmacılık uygulamalarının önüne geçilebilecektir ya da azaltılacaktır. İlave olarak kamuya belirli nitelikleri taşıyan personel alınmış olacaktır. Liyakat ilkesi sadece kamu görevlileri için değil özel sektör yöneticileri içinde uygulanabilir (Sobacı, Nebi, & Köseoğlu, 2018).

Liyakat terimi, kayırma terimine karşı olarak çıkmış, çağdaş kamu personel yönetimine hakim ilkelerden biridir. Liyakat ilkesi, başta ABD olmak üzere farklı ülkelerin kamu personel yönetim sistemlerinde ortaya çıkan aksamaları ve yozlaşmaları

engellemek için yaşadıkları tecrübelerle dayanarak geliştirdikleri prensipler ve uygulamalar bütünüdür (Yıldırım M. , 2013).

Objektif olma kavramıyla ilişkilendirilen tarafsızlık terimi, taraf tutmanın zıt ifadesi olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu kavram belirli sınırları, açık fikri beyanı ve önyargıdan uzak yaklaşımı kapsamaktadır (Yücel M. , 2014).

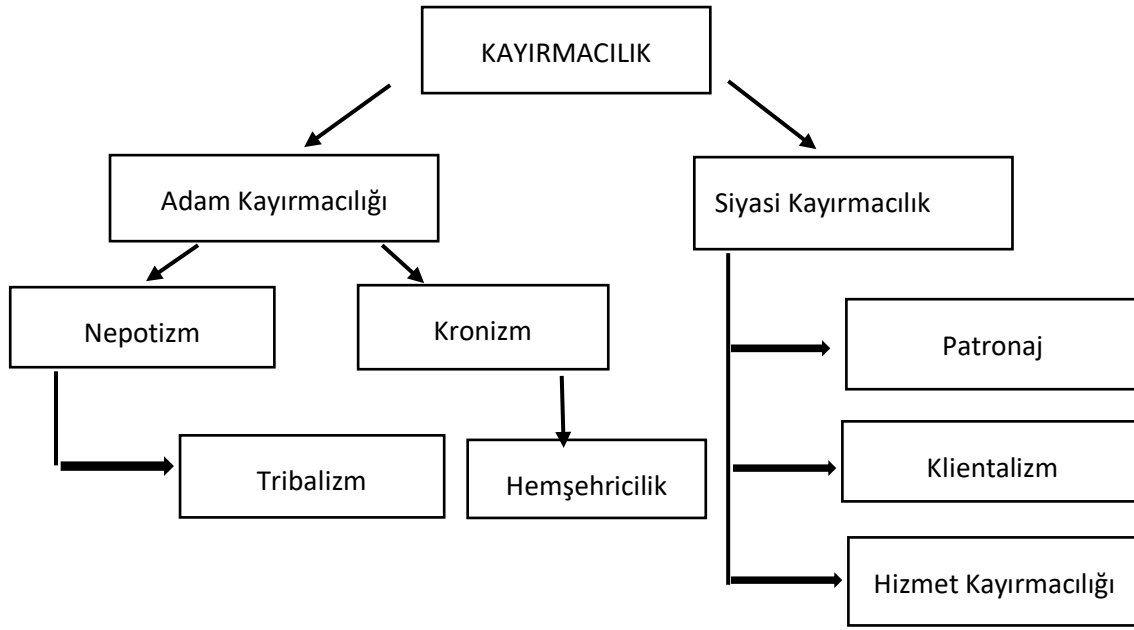
Tarafsızlık; tarih, ekonomi, gazetecilik, kamu yönetimi, hukuk başta olarak birçok alanda yer almaktadır. Hukuk alanında adaletin; yargı adaleti üzerinden, diğer bir deyişle hakimlerin adaleti üzerinden ele alındığı, kamu yönetimi alanında ise adaletin konusunun yargı adaleti olduğu görülmektedir. Kamu yönetimi alanında ise hizmet sunumu olarak ele alınmaktadır (Yılmaz, 2022).

Tarafsızlık, taraf tutmayı reddetmek olarak ifade edilebilir. Bu nedenle, tarafsız bir aktör olarak bir kamu görevlisinin hiçbir partizanlığı, aidiyeti, siyasi sempatisi veya ideolojik eğilimi olmamalıdır. (Heywood, 2013).

1.3. KAYIRMACILIK KAVRAMININ TÜRLERİ

Kayırmacılık kavramı gerek kamu gerekse özel sektörde farklılıklar gösterebilmektedir. Bu kavramın türlerini kayıran ve kayırılan arasındaki ilişki belirlemektedir. En çok karşılaşılan kayırmacılık türleri; eş-dostun, akrabanın, aynı inanışların ve politik görüşlerin benzerlik gösterdiği grup veya kişiler arasındadır. (Yücel T. , 2020).

Yapılan akademik çalışmalarda incelenen literatür üzerinde kayırmacılık kavramının çeşitleri için Şekil'deki gibi bir tablo değerlendirmesi yapılabilir.



Şekil 3: Kayırmacılık Çeşitleri (Özkanan & Erdem, 2015)

Temelde adam kayırmacılığı ve siyasi kayırmacılık olarak ikiye ayrılan kayırmacılık kavramında; adam kayırmacılığı nepotizm ve kronizm olarak ikiye ayrılmaktadır. Nepotizmde tribalizm, kronizmde hemşehricilik yer almaktadır. Siyasi kayırmacılıkta ise, patronaj, klientalizm ve hizmet kayırmacılığı yer almaktadır.

1.3.1. Nepotizm

Nepotizm kavramı, Fransızcada nepotisme, İngilizcede nephew olarak anılmaktadır (Erdem vd., 2013: 175). Türkçede anlamı "yeğen" olan Latince bir kelime olarak "nepos"tan türemiştir. İtalyancada sıklıkla "nepotismo" olarak tanımlanan bu terim, aileleri için fayda sağlayan bazı "papa" ları tanımlamak için tarihte ilk defa kullanılmıştır. Günümüzde ise kariyerlerini kendi ailelerinin yararına kötüye kullanan insanlar için kullanılmaktadır (Uygur & A.Çağatay, 2015).

Tarihsel bir bakış açısıyla, ülkemizin adam kayırmacılığı, Osmanlı İmparatorluğu döneminde çeşitli zamanlarda zayıf ve asi kardeşlerin yanı sıra güçlü ve başarılı kardeşlerin himayesi sayesinde iktidara gelmiştir. Halkın gözdesi daha çok tarım ve hayvancılık döneminde olmuştur. Akdeniz havzası sınırları içinde yaşayan topluluklar arasında akrabalık ilişkileri ve toplumsal yapıyı bozmamak için ayrımcılıkta etkili olan ilişkiler mevcuttur (Savaş, 2015).

Rönesans döneminde kendini dünyaya en açık şekliyle gösteren bir kavram olan Nepotizm Rönesans döneminde, bazı papalar yeğenlerinin yüksek mevkilerde olmasıyla göz önüne çıkmıştır. O dönemde kilisenin önemi ve adam kayırmacılığın daha yüksek boyutlara taşınması problemlere sebep olmuştur (Çimenyemez, 2017).

Nepotizm kavramına bakıldığında, temelini kayırmacılığa dayandığı bilinmektedir. Ancak kayırmacılık kavramının nepotizmden daha geniş bir anlam çerçevesine sahip olduğu mutlaklıdır. Nepotizm ancak bir kayırmacılık biçimi olarak tanımlanabilir. Bu kavramın temel yapısında kişinin bir örgüt içerisinde özellikleri, yetenekleri ve eğitimi gibi belirleyicileri değil, sadece akrabalık ilişkisini göz önünde bulundurarak iş bulması mümkündür (Asunakutlu, 2010).

Kayırmacılığın türlerinden biri olan nepotizm, üst düzey yöneticilerin sevdiklerine düşkün olmaları ve onları işe almaları anlamına gelmektedir (Barut, 2015).

Kavramın temelinde bireylerin nüfuzunu kan bağı olduğu kişilerin lehine istismar etmesi bulunmaktadır (Karacaoğlu & Yörük, 2012).

Nepotizm veya adam kayırma, bir kişinin beceriler, yetenekler, başarı ve eğitim düzeyi gibi uygunluk faktörlerine bakılmaksızın yalnızca politikacılar, bürokratlar ve üst düzey yöneticilerle olan akrabalık temelinde atanması veya terfi ettirilmesidir (Özkanan & Erdem, 2014).

Kayırmacılık ve ayrımcılık kavramlarının bir çeşidi olan Nepotizm’de kayırmaya sebebiyet veren neden “kan bağı” , kurulan yakın bağlardan dolayı duygusallık en etkin faktördür (Büte M. , 2011).

1.3.1.1 Tribalizm

Tribalizm kavramı uluslararası literatürde aynı kabileden olan kişilerin birbirlerini kayırması olarak kullanılmaktadır (Loewe, ve diğerleri, 2007).

Ancak Türkiye’de kabile değil de aşiret uygulamaları olduğu için tanım güncellenerek aynı aşiretten olanların birbirini kayırması davranışı olarak tanımlanmaktadır.

Genel anlamda tribalizm akrabalık görev bağıyla birbirine bağlı olarak belli bir coğrafyaya yerleşmiş toplumsal grubu ifade eder. Bu bağ ile toplumsal uyum noktasında kabile üyelerinin birbirini savunması beklenen bir sonuçtur.Yapılan bazı araştırmalarda tribalizmin belirleyici koşullarının kan bağına dayandığı belirtilmektedir. Kan bağı ve

diğer manevi bağlar ile çok güçlü bir şekilde bağlanan bu topluluk yerleşik ve mitolojik temele dayanan kabile üyeleri arasında güçlü bir bağ vardır. Etnik yapıdan dolayı coğrafi yakınlık ve kan bağı grup üyelerini tribalizme yönlendiren unsurlar arasındadır. Tribalizmde kan bağı itici bir güç olmakla birlikte bu kayırmacılık davranışı sadece kan bağına dayanmaktadır. Aynı zamanda belirli bir coğrafi sınırlar içinde ortak geçmişe sahip olmaları grup üyelerini bu davranışa itmektir (James, 2005).

1.3.1.2 Hemşehricilik

Hemşehri kavramı diğer adıyla memleketliler arasındaki ilişkileri tanımlayan, aynı coğrafya da doğmuş ve yaşamış olan kişilerin durumunu, hissini ve bağlarından doğan kimliklerini tanımlamaktadır. Aynı coğrafyaya ait olmayı ifade eden bağ kavramı kimi zaman toplumsal kimlik olarak bireyleri biz ve onlar şeklinde kategorilere ayırarak değerlendirir. (Kurtoğlu, 2005).

Ülkemizde büyükşehir merkezlerinde ve büyük şehirlerde göçle oluşan gecekondu mahalleleri, aynı bölgeden gelen kalabalıklar şeklinde karşımıza çıkmaktadır. Araştırmalar, kentlere taşınan insanların kırsal alanlardan kentlere göçleri sırasında iş buldukları ve kentlere uyum sağladıkları varsayımına odaklanırken, son yıllarda yapılan araştırmalar kent yaşamında vatandaşlık olgusunun ortadan kalkmamakla birlikte daha belirgin hale gelmeye devam ettiğini göstermiştir. Borç verme, evlilik, cenaze, ortaklık kurma vb. konularda köylüler arasındaki dayanışma sürerken, “yabancıların olmaması” toprak paylaşımı ve gecekondualarda çalışma ilkesine dayandırılan bir prensip benimsenmiştir. (Safran & Asunakutlu, 2005).

Hemşehricilik ilişkilerinde doğduğumuz ya da yaşadığımız yerlerden farklı bir yere göç edildiğinde insanların ortak bir duyguyu paylaşması gerekmektedir. Bu noktada hemşehricilik ilişkisi göç süreci ve göçün sonucunda gelen süreçler şeklinde ortaya çıkmaktadır (Çalışır, 2020).

1.3.2. Kronizm

Kronizm, Yunanca “khrónios” kelimesinden türetilmiş, “uzun süreli, kalıcı, yakın arkadaşlık” anlamına gelen “crony” kelimesinden gelmektedir. Bu kelime Cambridge Üniversitesinde okuyan öğrencilerinin birbirleri arasında konuştukları argo bir sözcük olarak ortaya çıkmıştır. Kronizm 1840’larda ilk kez kullanıldığında arkadaşlık edinme konusundaki aşırı tutkuya sahip olma anlamını taşımaktadır. 1952’de Amerika Birleşik Devletleri’nde Başkan Truman yönetiminin yakın ilişkiler kurduğu kişilere yardımda

bulunduğu iddia edildiğinde New York Times’da çalışan bir gazeteci bu uygulamayı kronizm olarak tanımlanmıştır. Kronizm hakkında oluşan bu anlayış, kelimenin önceki anlamının kaybolmasına yol açmıştır. İlk kullanılan anlamından ziyade kronizm, işe alımlarda niteliklerine bakılmaksızın uzun süreli yakın arkadaşların tercih edilmesi, özel ayrıcalık sağlanması tanımıyla literatürde yerini almıştır (Khatri & Sang, Antecedents And Consequences Of Cronyism In Organizations, 2003), (Yan & Bei, 2009), (Turhan, 2014), (Shaheen, Bashir, & Khan, 2017).

Literatürde kronizm kavramı geniş yer bulmuş ve kavramla ilgili çeşitli tanımlamalar yapılmıştır. Bunlardan bazıları:

- ✓ Dağlı ve diğerleri (Dağlı & Aycan, 2010) kronizmi, kişilerin yetenek ve kabiliyetleriyle değil, önemli bir mevkide bulunan tanıdıkları sayesinde bir yere gelmeleri olarak tanımlamaktadırlar.
- ✓ Yan ve diğerleri (Yan & Bei, 2009), insanların aldıkları eğitim sayesinde geliştirdikleri nitelikleri dikkate alınmadan söz sahibi kişilerce kayırılmasıdır demişlerdir.
- ✓ Kronizm, maddi anlamda değeri olmayan, manevi çıkarlar göz önüne alınarak yapılan bir yolsuzluk türüdür şeklinde ifade edilmiştir (Özsemerci K. , 2003).
- ✓ Genel anlamda kronizm, kişilerin nitelik ve özelliklerine bakılmadan, tamamen duygulara göre hareket edilerek yapılan bir kayırma şeklidir (Khatri & Sang, 2003).

Kronizm, başka isimlerle de anılsa etkileri hemen her toplumda benzer sonuçlar oluşturmaktadır. Bu sonuçlara bakıldığında kayırılan kişiler yüksek maaş, hızlı terfi ve çalışma hayatında diğer işgörenlere nispeten daha büyük ayrıcalıklara sahip olmaktadır. Bu durum bazı kültürlerde her ne kadar tolere edilse de örgütler açısından yıkıcı etkilere sahiptir (Khatri, Tsang, & Begley, 2006)

1.3.3. Partizanlık-Siyasi Kayırmacılık

İktidara gelen siyasi partilerin kendilerini destekleyen seçmenlere karşı çeşitli ayrıcalık, haksız menfaat gibi davranışlarına “siyasi kayırmacılık” denilmektedir. Siyasi kayırmacılık, “politik yandaşlık” veya “partizanlık” olarak da adlandırılmaktadır (Özkanan & Erdem, 2015).

Her hangi bir partiye bağlı siyasetçilerin; mensup buldukları partiyi koruyup kollaması ve açılacak yerlere yakınlığı olan siyasi yandaşlarını getirtmesi veya getirtmeye alışması Partizanlık olarak tanımlanmaktadır (Aktan C. C., 2001).

Partizanlık ya da politik yandaşlık olarak da adlandırılan siyasi kayırmacılık, kamu kurumlarına özellikle st düzey pozisyonlara atamalar ve görevlendirmeler yapılırken liyakat yerine sadakat, güven, sır saklama ve parti menfaatlerini gözetme gibi kriterlerin dikkate alınmasıdır (zkanan & Aktan, 2021).

Siyasi kayırmacılıkla özellikli makamlara atanan ya da görevlendirilen bürokratlar genellikle daha st düzey bürokratlar ve siyasetçiler tarafından desteklenmekte ve korunmaktadırlar. Siyasi kayırmacılık halen en yaygın olan kayırmacılık türü olarak devlet yönetimlerinde yerini almaktadır (Yıldız G. , 2021)

Teorisyenler, siyasi partilerin kayırmacılığını açıklamak için birçok model geliştirmişlerdir. Gramsci, siyasi partinin iktidarda olsun ya da olmasın diğer gruplar karşısında bütünlüğünü korumaya çalıştığını vurgular. Bunu vurgulayan üç unsur aşağıdaki gibidir (Gramsci, 1971):

- ✓ Yeni kültür ve yaşam biçimlerini oluşturma cesareti,
- ✓ Daha yüksek bir amaca veya ulvi bir göreve hizmet etme bilinci
- ✓ Diğer toplumsal grupların ve partilerin kültürel, politik, ekonomik etkilerine/baskılarına karşı direnç.

Sosyal boyutta, siyasi kayırmacılık, diğer tüm adam kayırma türlerinden daha etkili ve pratik bir yaklaşımdır. Çünkü kamu hizmetinde bulunan tüm kamu kurum ve kuruluşları, siyasi otoriteler tarafından atanan st düzey görevliler tarafından yönetilmektedir. Kayırmacılık için en yüksek devlet organlarında çalışan st düzey yetkilileri işe almak hem gerçekçi hem de kayırılanlara yönelik kayırmacılığı sona erdirmenin en hızlı yoludur. (Biber, 2016).

1.3.3.1 Patronaj

Patronaj, siyasi partilerin yönetime geçtikten sonra (Özsemerci K. , 2002) kamu kuruluş ve kurumlarında yetkilileri azlederek, bulunulan görevlere ideoloji, siyasal yandaşlık gösterme vb. faktörleri temel alması ve bu görev yerlerine yeni kişiler ataması olarak ifade edilmektedir.

Diğer bir ifadeyle patronaj siyasal partiler iktidara geldikten sonra yandaşlarının desteğini harekete geçirmek için (Sarıbay, 1992) kamu kuruluş ve kurumlarında üst düzey görevlere “siyasal yandaş” olarak nitelendirdiği kişileri atamaktadır (Polat & Kazak, 2014).

Patronajın öncelikli amacı, güç sahiplerinin ideolojik düşüncelerini izleyen bireyleri kamu dairelerine yerleştirmek ve onları bürokratik ortamlarda güç sahibi yapmaktır (Tunçer, 2017). Başka bir ifadeyle üst düzey bürokrat ve yönetici atanırken liyakat ilkelerini uygulamak yerine, partiye olan sadakat gözetilmektedir (Gökçe, Şahin, & Örselli, 2002). Bu uygulama Türkiye’de de fazlaca görülmektedir (Özsemerci K. , 2003).

Seçimlerin sonrasında işin ehli olmayan ve liyakat ilkelerini ihlal etmek suretiyle işbaşına getirilen bireyler; üst düzey yönetici, bürokrat ve karar mekanizmalarının değişmesine neden olmakta, böylece nitelikli personel istihdamı zorlaşmakta, etkinlik ve verimlilik bu durumdan zarar görmektedir (Hayo, 2014).

1.3.3.2 Klientalizm

Siyasetin popüler tanımlamasında sanat ve toplumda “kim ne alır” görüşüdür. 1970’lerde antropologlar ve sosyologlar “kim ne alır” görüşünü anlamak için klientalist uygulamalar üzerine çalışmalar sonucu kırsal kesimlerdeki sosyal ilişkilerin hiyerarşik yapısı ile açıklanmıştır. Bu açıklama siyasette bilinen patron-müşteri modelinin temelini atmıştır. (Brinkerhoff & Goldsmith, 2002).

“Yanaşmacılık” kavramı Türkçe literatürde klientalizm kavramının yerine kullanılmaktadır. Klientalizm, birinin kendisine bir patron ya da benzer düzeylerde birini edinerek onun sahip olduğu güç ve statüden faydalanarak amaçlarına ulaşma gayreti olarak tanımlanmaktadır. (Çınar, 2009).

Klientalizm her kültürlerde farklı şekillerde karşımıza çıksa da genel olarak şu özellikleri taşımaktadır (Brinkerhoff & Goldsmith, 2002).

- ✓ Eşit güce ve statüye sahip olmayan kişiler arasındaki ilişkiyi içerir.
- ✓ Karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır.
- ✓ Toplumsal veya hukuk kuralları katı olmayan toplumlarda görülmektedir.

1.3.3.3 Hizmet Kayırmacılığı

Hizmet kayırmacılığı kamu personelinin kendi yakınlarını haksız yere ve yasalara aykırı şekilde kollaması şeklinde karşımıza çıkmaktadır. (Andvåg, Fjeldstad, Amundsen, Sissener, & Soreide, 2001).

Siyasi partiler seçimleri kazandıkları bölgelerde merkezi yönetimde veya yerel yönetimde görev yaptıkları alanlarda çeşitli saiklerle kendilerine oy verenlere öncelik tanıyabilmekte hatta bazı hizmetleri sadece kendi seçmenlerine sunabilmektedirler. Siyasi partilerin bu tür hizmetleri sağlamada uygunsuz olarak görülen kayırma biçimidir (Can, 2019).

Hizmet kayırmacılığı siyasi partilerin iktidar olduğu bölgelerde sıkça rastlanan bir durumdur. Özellikle seçim dönemlerinde ortaya çıkan hizmet kayırmacılığı siyasi partilerin o bölgelerde kolayca harcama yapabildikleri ve oy beklentisinden dolayı mevcut harcama kalemlerini hunharca kullanabildikleri bir düzen haline gelmiştir. Bundan dolayı yasal olarak sıkıntı teşkil etmeyen bu uygulamaların sorgulanması oldukça zorlaşmıştır. (Yıldırım M. , 2013).

1.4. KAYIRMACILIK İLE İLGİLİ YAPILAN ÇALIŞMALAR

Kayırmacılık kavramıyla ilgili Türkiye’de ve yabancı literatürde yapılan çalışmaların daha açıklayıcı olabilmesi amacıyla tablo halinde gösterilen şekilleri aşağıdaki gibidir:

Tablo 1. Kayırmacılık ile ilgili Türkiye’de yayımlanan kitaplar (Yazıcı & Can, 2020).

Yazar/Yazarlar	Kitap Adı
Editör: Ramazan Erdem(2010)	Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık
Bilge Timuçin Ekinci(2016)	Vekalet Teorisi ve Kayırmacılık
Murad Biber (2016)	Kamunun Etik Çıkmazı ‘Kayırmacılık’

Tablo 2. Kayırmacılık Üzerine Yabancı Literatürde Yer Alan Araştırma ve Çalışmalar (Yazıcı & Can, 2020).

Yazarlar/Araştırmacılar	Araştırma/İnceleme Konuları
Abdalla ve Diğ. (1998)	Nepotizm Algısının Ölçülmesi
Bellow (2003)	Nepotizme Övgü
Ford ve Mclaughlin (1986)	Nepotizm
Joffe (2004)	Nepotizm
Vanhanen (1999)	Etnik Nepotizm
Khatri ve Sang (2003)	Örgütlerde Kronizm
Khatri ve diğ (2006)	Kronizmin Kültürel Analizi
Asslander ve Hudson (2017)	Kronizm ve Nepotizm (Kültürel Fenomen)
Ponzo ve Vincenzo (2011)	İşe Alımda Kayırmacılık Modeli
Ponzo ve Scoppo (2010)	İtalya’da Kayırmacılık
Davis (2003)	Amerikan Kronizmi
Johnson ve Mitton (2003)	Kronizm ve Sermaye Kontrolü Malezya Örneği
Akuffo ve Kivipold (2020)	Nepotizm, Kayırmacılık ve Kronizm Liderlik Etkileri
Liu ve diğ. (2015)	Aile şirketleri ve Nepotizm
Sabbi (2015)	Algılanan Kayırmacılık ve Örgütsel Vatandaşlık
Safina (2015)	Örgütlerde Kayırmacılık ve Nepotizm

Tablo 2. (Devam) Kayırmacılık Üzerine Yabancı Literatürde Yer Alan Araştırma ve Çalışmalar (Yazıcı & Can, 2020).

Sroka ve Vveinhardt (2018)	Nepotizm ve Çelik Endüstrisi (Araştırma)
----------------------------	--

Tablo 3. Kayırmacılık Üzerine Türkiye’ de Yer Alan Araştırma ve Çalışmalar (Yazıcı & Can, 2020).

Araştırmacı/Araştırmacılar	Araştırma İçeriği	Yazın Türü
Polat ve Kazak, 2014	Kayırmacılık ve Örgütsel	Makale
Demirtaş ve Demirbilek, 2019	Adalet	
Karacaoğlu ve Yörük, 2012	Kayırmacılık ve Örgütsel	Makale
Aslaner ve Erol, 2014	Adalet	
Demirbilek, 2018	Nepotizm ve Örgütsel	Makale
	Adalet Nepotizm ve Örgütsel Adalet	Makale
	Kayırmacılık, Örgütsel Adalet ve Güven	Doktora Tezi
Gürer ve Deniz, 2017	Kronizm ve Örgütsel	
Çalık, 2016	Sessizlik	Makale
Aydın, 2016	Nepotizm ve Örgütsel	Doktora Tezi
Gürer, 2017	Sessizlik	Makale
Deniz ve Solmaztürk, 2016	Kayırmacılık ve Örgütsel	
Hırlak ve diğ. (2018)	Sessizlik	Doktora Tezi
	Algılanan Örgütsel Kronizmin Çalışan Sessizliği	
		Makale

	Algılanan Örgütsel Kronizm Çalışan Sessizliği Örgütsel Kronizmin Çalışan Sessizliği Üzerine Etkisi: Genel Öz-Yeterlik İnancının Aracılık Rolü	Makale
Özer ve diğ., 2018 Polat, 2019 Budak ve İrge, 2019 Bolat ve diğ. 2017	Kronizm ve Örgütsel Performans Nepotizm ve Üretken Karşıtı İş Davranışları Kurum içi Kayırmacılık ve İşe Devamsızlık Nepotizm ve İşten Ayrılma	Makale Doktora Tezi Makale Makale
Araslı ve Tümer, 2008 Büte, 2009 Savaş, 2018	Nepotizm, Kayırmacılık, Kronizm ve İş Tatmini Nepotizm ve İş Tatmini ve İş Stresi Örgütlerde Kronizm, İş Tatmini ve Adalet Algısı	Makale Makale Doktora Tezi
İyişleroğlu, 2006 Asunakutlu ve Avcı, 2010 Dede, 2019	Aile Şirketlerinde Nepotizm Aile İşletmelerinde Nepotizm ve İş Tatmini Aile İşletmelerinde Paternalist Liderlik ve Nepotizm	Makale Makale Makale

Çetinkaya ve Tanış, 2017 Çelik ve Erdem, 2012	Örgütlerde Kayırmacılık ve İş Yükü Algısı Üniversite Personeli Kayırmacılık Algısı	Makale Makale
İşçi ve diğ., 2013	Nepotizm ve Kurumsallaşma Düzeyi	Makale
Kurt ve Doğramacı, 2014 Erden ve Ötken, 2019	Nepotizmin Boyutları ve Davranış Algısı Nepotizm ve Paternalist Liderlik ve İşçi Ayrımı	Makale Makale
Gül, 2016	Kayırmacılık ve Örgütsel Sinizm	Makale
Erdem ve diğ., 2013 Özkanan ve Erdem, 2015	Çalışan Kronizm Algısı Kayırmacılık Üzerine	Makale Makale
Akan & Zengin, 2018 Keleş, Özkan ve Bezirci (2011)	Kayırmacı Tutum ve Örgütsel Güven Kayırmacılık, Nepotizm ve Kronizm Türkiye Aile Şirketlerinde Örgütsel Güven Etkisi	Makale Makale
Büte, 2011 İnan, 2015	Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerinde İK Uygulamaları Etkisi Türkiye bağlamında babacanlık, kayırmacılık ve kadercilik değerlerinin seçme ve yerleştirme uygulamalarına etkisi	Makale Doktora Tezi

Yücekaya, 2017	Nepotizmin, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi	Doktora Tezi
Erdem ve Meriç, 2012	Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması	Makale

2. ÖRGÜTSEL SAPMA KAVRAMI

Örgütsel sapma kavramı topluma, kültüre ve organizasyona bağlı olarak farklı anlamlar taşımaktadır. Buna bağlı olarak birçok sosyal bilimci örgütsel sapma kavramı yerine sapma, sapmış, sapkın gibi terimler kullanmaktadır. (Demir, 2009).

Sosyoloji biliminde sapma; sosyal hayatta normal akışının dışında hareket etme anlamına gelmektedir. Normal olmayan sosyal durumlar karşısında normal bireylerin verdikleri tepkiler olarak adlandırılır (Erikson, 1962).

Her toplumun sosyo-kültürel yapısı ve değerleri farklılık arz ettiği için bu kavramın ifade ettikleri de toplumlara göre ve zamansal farklılıkların getirdiği değişkenlere göre aynı olmayabilir. Bu kavram negatif davranışlar bütünü için kullanılmaktadır.

Örgütsel sapma; örgütü ve örgütün çalışanlarını rahatsız edebilecek şekilde fiziksel ve sözlü saldırıda bulunma, hırsızlık, sabotaj gibi her türlü olumsuz hareket tarzını ifade etmektedir. (P.E.Spector & Fox, 2002).

Organizasyonlarda önemli bir sorun olarak ortaya çıkan örgütsel sapma üzerine akademik hayatta da birçok araştırma yapılmış olup bunun üzerine çeşitli tanımlar ortaya çıkmıştır.

2.1. ÖRGÜTSEL SAPMA KAVRAMININ TARİHÇESİ TANIMI VE KAPSAMI

Önyargılı davranışın geçmişine bakıldığında, Klotz ve Buckley, cihaz yanlılıkları ile ilişkili bu tür davranışların izlerini bulan ilk kişilerdi. Nottinghamshire'da bir grup

kıyafet ören işçiler, 1811'de daha düşük ücretler için patronlarına isyan etmişlerdir. Başlangıçta, bu isyanlar makinelerde küçük hasarlarla başladı ve daha sonra onları çalışamaz hale getirdi. Bu ayaklanmaları başlatanlar kendilerini "Luddites" olarak tanımlamışlardır. Adı, babasının liderliğinde yeni teknoloji kullanan ve maaşları kesmeye çalışan babasının patronunun iğnelerini kırarak protestolar yapan Ludham adındaki bir çocuğun hikayesinden gelmektedir. Bu, ülke çapındaki diğer şehirlere yayılarak ve "Luddite İsyanı" olarak tanınmıştır. Ayrıca 1826'da Lancashire'daki pamuk fabrikalarında bu olaydan etkilediği söylenmektedir. (Bailey, 1998).

Luddite hareketinden sonra Britanya'da Çartist hareket de tarihin akışı içinde bir başka sapkınlık örneği olarak ortaya çıkmıştır. Adını 1837'de Londra'da yayınlanan "Halkın Beyannamesi"nden almıştır. Manifesto esas olarak küçük işadamları ve başta işçiler olmak üzere üreticilerin siyasi sürece katılmasını şart koşturmaktadır. Ancak hükümet, tüzük hareketinin protestolar ve grevlerle sınırlı olmadığı; şehirleri yakma ve fabrikaları yıkma gibi fiziksel şiddet içeren isyanları da teşvik ettiği için müdahale etmek zorunda kalmıştır. Ayaklanma bastırılarak liderleri ağır şekilde cezalandırılmıştır. Çartist Hareketi'nden sonra işçi sınıfına yönelik acil reformların olmadığı söylenmektedir. Bununla birlikte, Çartist hareketin işçi sınıfının özgüvenini beslediğini ve bu isyanın etkisinin uzun vadede hissedilir olduğunu vurgulamaktadır. (Klotz & Buckley, 2013)

Tarih boyunca dikkat çeken bir başka ekipman sapmasına, Frederick Taylor'ın 1878 ve 1890 yılları arasında araştırmalarını sürdürdüğü Philadelphia'daki Midvale çelik endüstrisinde rastlandığı söylenmektedir. Burada çalışan bir tamirci üretimi artırmak için daha az para harcamıştır. Tamirci, geçmişteki Luddite hareketine atıfta bulunarak, çaldığı makineye zarar vererek kendisine haksız davranıldığını düşündürmeye çalışmıştır. Bu çelişkili durum ortalama üç yıl sürmüştür ve sonuç olarak Taylor'ın lehinde çözülmüştür (Wren & Bedeian, 2009).

Gerald Mars, yukarıda bahsedilen vakalara ek olarak, 1964 yılında uzun bir araştırma sonucunda ekipman sapmaları aralığında çalışan hırsızlığını ortaya çıkarmıştır. (Mars, 1974).

Örgütsel sapma davranışı hakkında literatürde fazlaca tanım yapılmıştır. Bunlar;
✓ Vardi ve Wiener (Vardi & Wiener, 1996) örgütsel görevleri kötüye kullanma davranışı,

- ✓ Robbinson ve Bennett (Robinson, 1995) örgütsel normları ihlal ederek, örgütün ve üyelerinin refahını tehdit eden kasıtlı davranışlar,
- ✓ Gruys ve Sacket (Gruys & Sackett, 2003) örgüt üyelerinin kasıtlı olarak örgüt yararına ters davranış şekli,
- ✓ Lawrence ve Robinsion (Lawrence & Robinsion, 2007)örgüt üyeleri tarafından rutin örgüt faaliyetlerini engellemek için yapılan kasıtlı davranışlar olarak tanımlamışlar.

Örgütsel sapma, çalışanların gönüllü, yazılı veya sözlü olarak örgütün değer ve beklentileriyle bağdaşmayan, örgütsel normları ihlal eden, örgütün işlevlerine, yapılarına, varlıklarına, ilişkilerine ve üyeliğine zarar veren davranışlarıdır. (Demir & Tütüncü, 2010).

Örgütsel sapma, yersiz konuşma, dedikodu, yavaşlama ve tembellik, hırsızlık, saldırgan davranış, cinsel taciz, kaba kuvvet ve sabotajı içerir. Bu davranışların bazıları örgüt çalışanları için zararlı iken bazıları örgüt için zararlıdır. (Kidder, 2005).

Araştırmacılar bu tür davranışları, işyeri sapma davranışı, ahenksiz huy, anti toplumsal huy, işlevsiz huy, fena huy ve zararı dokunan huy olarak değişik şekillerde adlandırmaktadır (Appelbaum & Iaconi, 2007).

Örgüt çalışanlarının her zamanki faaliyetlerinin yapılmasını, düzenini ve dolayısıyla örgütsel hedefleri engellemek amacıyla yapılan kasıtlı davranışlar da örgütsel sapma davranışlarıdır (Demir, 2015).

Örgütsel sapma tanımlamalarından çıkarılan sonuçlara göre, örgütsel sapma davranışları örgüt üyesi kişiler tarafından, diğer üyelere ya da örgüte karşı gerçekleştirilen, zarar verme niyetiyle ve kasıtlı olarak yapılan davranışlardır (Avcı, 2008).

2.2. ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞI İLE İLGİLİ YAKLAŞIMLAR

Örgütsel sapma davranışı ile alakalı değişik yaklaşımlar bulunmakla beraber bu yaklaşımların bakış açıları ve davranışın negatif yönlerine odaklanmaları açısından benzer yönleri vardır. Örgütsel sapma davranışı ile ilgili yaklaşımlar aşağıdaki gibidir;

- ✓ İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı
- ✓ İşyeri Sapması Yaklaşımı
- ✓ Kötü Davranış Yaklaşımı

- ✓ Zararı Dokunan İş Davranışı Yaklaşımı
- ✓ Örgütsel Zarar Verme-Yıkıcı Huy Yaklaşımı
- ✓ Örgütsel Sapma Yaklaşımı

2.2.1. İşyeri Saldırganlığı Yaklaşımı

İşyerinde saldırganlık davranışı, çalışanların bağlı buldukları örgüte veya örgüt çalışanlarına ya da bir zamanlar çalıştıkları kurumlara veya çalışanlarına zarar vermek niyetiyle yapmış oldukları davranışlar olarak tanımlanır (T.Solmuş, 2004).

Mülkiyet sapması davranışına, işverenin mallarını gereksiz yere harcama davranışları girmekte. İşletmenin mallarına zarar vermek, malları çalmak ve aletleri yanlış kullanmak gibi davranışlar sayılabilir. Üretim sapmasında ise işin yapılması ile ilgili modeli bozma davranışları gelmektedir. Mesai saatlerine riayet etmemek, uzun molalar vermek, iş başında iken alkol almak ve bilinçli olarak iş yavaşlatma davranışları sayılabilmektedir (Köse & Aksu, 2013).

2.2.2. İşyeri Sapması Yaklaşımı(Hollinger ve Clark'ın İşyeri Sapması Yaklaşımı)

Örgütsel sapma kavramını detaylı olarak inceleyip ilk tanımını yapan Hollinger ve Clark, örgütsel sapma yerine işyeri sapması adını kullanmışlar ve bu kavramı, çalışanların resmi kuruluşa yani örgüte zarar vermeyi amaçladığı yetkisiz eylemleri olarak tanımlamış, mülkiyet sapması ve üretim sapması olarak iki kategoriye ayırmıştır (Hollinger & Clark, 1982).

İşyeri sapması davranışları örgütün amaç ve hedeflerine ulaşmasını engelleyebileceğinden, bu davranışların en aza indirilmesi konusunda örgütlerin genellikle iki temel sosyal kontrol sürecini uyguladıkları görülmektedir (Hollinger & Clark, 1982).

2.2.3. Kötü Davranış Yaklaşımı(Vardi ve Wiener'in Kötü Davranış Yaklaşımı)

Bu yaklaşımda kötü davranış, toplulukta yer alan örgüt üyelerince bilinçli olarak sosyal ve/veya örgütsel kurallara zarar vermek amacıyla gerçekleştirilmektedir (Yoav & Yoash, 1996)

Vardi ve Wiener'e göre kötü davranış yaklaşımı üç farklı şekilde sınıflandırılmaktadır. Bu davranışlar;

- ✓ Kişisel çıkarlara yönelik yapılan kötü davranışlar,
- ✓ Örgütsel çıkarlara yönelik yapılan kötü davranışlar,
- ✓ Zarar verici kötü davranışlardır.

2.2.4. Zararlı İş Davranışı Yaklaşımı(Gruys ve Sackett'in Zararlı İş Davranışı Yaklaşımı)

Gruys ve Sackett, zararlı iş uygulamalarını, bir örgütün üyeleri tarafından, örgütün meşru çıkarlarına karşı kasıtlı davranışlar olarak tanımlamaktadır. Tehlikeli İş Davranışı yöntemi yalnızca davranışa odaklanır. Bu yaklaşım, eylemin sonuçlarını önemsemez. Gruys ve Sackett onları 11 kategoriye ayırmaktadır. (Gruys ve Sackett'dan akt. İyigün, 2011:57).

- ✓ Hırsızlık ve benzeri davranışlar (bir kuruluştan nakit veya mal çalmak, bir kuruluşun mal veya hizmetlerini hediye etmek, çalışanların özel -ekipmanını özel iş için kullanmak)
- ✓ Maddi hasar (kuruluşa, müşterilere veya iş arkadaşlarına mal hasarı, üretimin tahribi)
- ✓ Bilginin kötüye kullanılması (gizli bilgilerin ifşası, kayıtların yok edilmesi, kurum içinde bilgi iletiminin ve akışının kesintiye uğraması, hataları gizlemek için yalan söylenmesi)
- ✓ Zaman ve kaynak israfı (mesai saatleri içinde kişisel konulara zaman ayırmak, internette gezinmek veya amaçsızca oyun oynamak, organizasyonel kaynakları boşa harcamak, uzun aralar vermek, uzun kişisel telefon görüşmeleri yapmak)
- ✓ İş sağlığı ve güvenliği kurallarına uymama (güvenlik kurallarına uymama, güvenlik kuralları bilgisinin eksikliğini kapatmama, kendini, meslektaşlarını ve müşterileri riske atma)
- ✓ İşe devamsızlık yapma (sebeup bildirmeden işe gelmemelik yapma, geç kalma veya erken ayrılma, hastalık durumları için verilen izni amacı dışında kullanma)
- ✓ Beklenenin altında iş kalitesi ortaya koymak (uygun görülen çalışma standartların altı olan performans sergileme, yanlış, özensiz veya yavaş çalışma)
- ✓ Alkol kullanmak (çalışılan ortamda alkol kullanılması, alkollü şekilde işe gelmek)

- ✓ Uyuşturucu kullanmak (çalışılan ortamda uyuşturucu kullanılması, bulundurulması veya satma, iş yerinde uyuşturucu etkisinde gelmek)
- ✓ Uygun olmayan sözlü fiiller (çalışılan ortamda küfürlü konuşulması, hakaret etme, çalışma arkadaşları veya müşterilerle uygun olmayan sözlü atışmalar, eylemsel olmayan sözlü taciz)
- ✓ Uygun olmayan fiziki eylemler (çalışma ortamındaki arkadaşlarına veya müşterilere cinsi taciz ya da fiziksel saldırı davranışı)

Ekipman hasarına yol açabileceğinden, işçiler tarafından sergilenen ekipman sapmasının belirlenmesi kolaydır. Bununla birlikte, üretim farkı, daha gizli olarak ortaya çıkan ve fark edilme olasılığı daha düşük olan örgütsel önyargının bir yönünü ifade etmektedir (Klotz & Buckley, 2013).

Yani ekipman sapmasının karşılığı bir hareket iken, üretim sapması daha çok süreç içerisinde belirlenebilen bir durumdur. (Anasız, 2016).

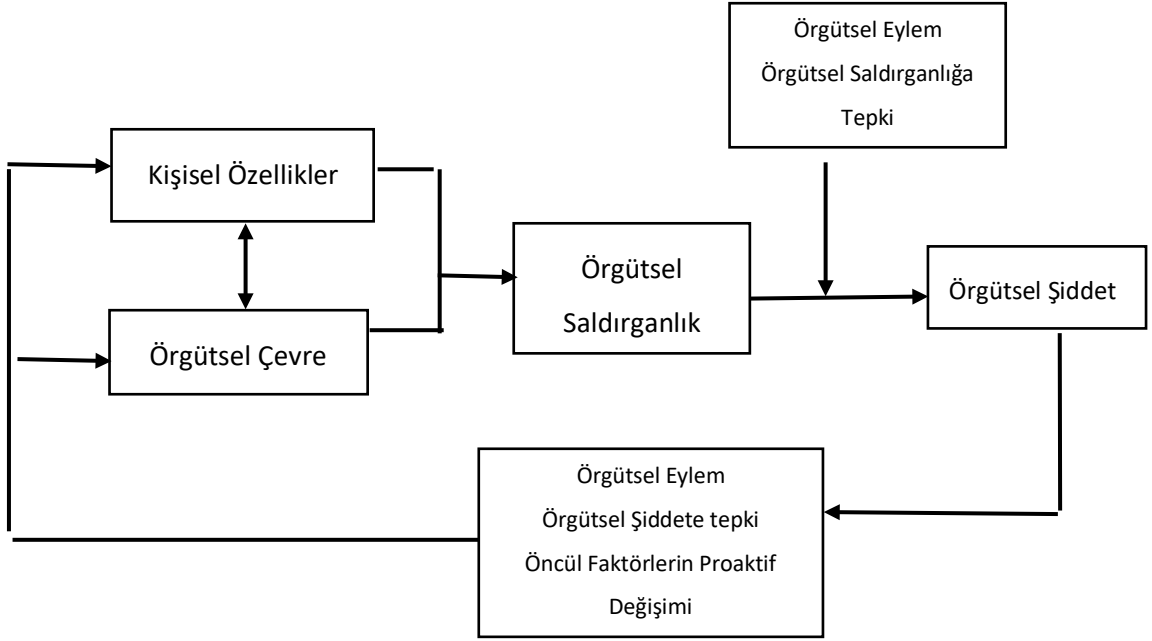
Üretim sapması, çalışanların aşırı davranışlarıyla tanımlanabilecek bir olgu değildir. Üretim sapmaları, üretim sürecinde daha dolaylı olarak gizlidir. Bu nedenle, bu davranışı uzun süre gözlemleyerek tespit etmek mümkündür. Ayrıca üretim sapmaları günümüzde ekipman sapmaları şeklinde farklı şekillerde seyrini sürdürmektedir. Zamanlarının çoğunu internette gezinerek geçiren kuruluşlardaki sosyal durgunluk ve ekip çalışmasında üstün olan kuruluşlar, günümüzün üretim yanlılığının bazı örnekleri olarak gösterilebilmektedir (Anasız, 2016).

2.2.5. Örgütsel Zarar Verme-Yıkıcı Davranış Yaklaşımı(O’Leary-Kelly’in Örgütsel Saldırganlık ve Şiddet Yaklaşımı)

Anormal davranışlarla ilgili değinilmesi gereken bir diğer yöntem ise O’Leary-Kelly ve ark. (1996). Araştırmacılar bir organizasyonun benzersiz politikaları, prosedürleri, organizasyon kültürü ve daha fazlasıyla ilgilenmektedir. Örgütsel sapmanın özelliklerinin örgütsel sapmaya yol açabileceğini belirtmişler ve sapma kavramını saldırganlık ve şiddet olmak üzere iki farklı şekilde araştırmışlardır. Örgütsel saldırganlık, bir örgütün amaçları içinde veya dışında gerçekleştirilen zararlı ve yıkıcı davranışlar olarak; örgütsel şiddeti, bir örgütün çalışanlarına veya donanımına zarar verme olarak ifade etmektedirler. (Yazar, 2022).

Örgütsel saldırganlık ve şiddet yaklaşımı modeli O’Leart ve Kell tarafından şekilde ki gibi modellendirilmiştir;

Şekil 4. Örgütsel Saldırganlık Modeli (Kelly, Griffin, & Glew, 1996).

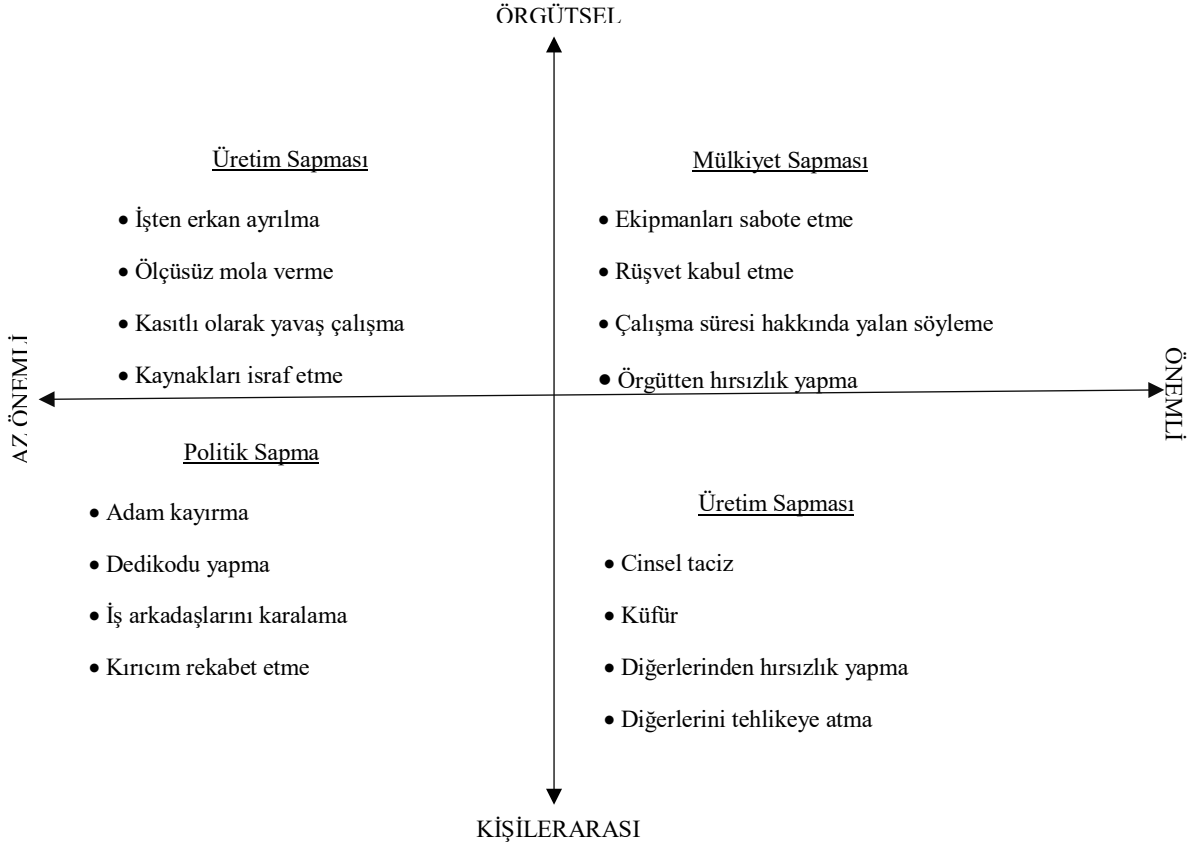


2.2.6. Örgütsel Sapma Yaklaşımı (Bennett & Robinson'ın Örgütsel Sapma Yaklaşımı)

Robinson ve Bennett (1995) çalışanların kurumsal kuralları ihlal ettiği, bunu yaparken de örgüte, çalışan personele veya her ikisine de birden zarar verdiği ve bunu gönüllü olarak gerçekleştirdiği davranışları, örgütsel sapma davranışları olarak tanımlamışlar ve kişilerin, belirli bir grubun sosyal normlarına uyma motivasyonundan yoksun olmaları veya bu normları ihlal etmek için motive olmaları nedeniyle gönüllü olduklarını belirtmişlerdir (Torun, 2022).

Robinson ve Bennett (Robinson, 1995)'in sapma davranışı için geliştirdiği model aşağıda sunulmuştur:

Şekil 5. İşyerinde Sapma Davranışı Tipolojisi (Robinson, 1995).



2.3. ÖRGÜTSEL SAPMA KAVRAMININ TÜRLERİ

Örgütsel sapma davranışları birçok araştırmacı tarafından inceleme konusu olmuştur. Bu çalışma Robinson ve Bennett (1995) tarafından yapılan araştırma türleri ile incelenmiştir.

Yapılan akademik çalışmalarda örgütsel sapmanın boyutları üzerine Tablo 4 deki gibi bir sınıflandırma yapılmaktadır;

Tablo 4. Örgütsel Sapmanın Boyutları (Robinson, 1995)

Örgütsel Sapma	Az Önemli	Önemli
Örgüte Yönelik Sapma	Üretim Sapması	Mülkiyet Sapması
Kişiler Arası Sapma	Politik Sapma	Kişisel Çatışma

2.3.1. Örgüte Yönelik Sapma

Yukarıda yer alan bilgiler ışığında; ekipman sapması ve üretim sapması olarak ele alınmıştır.

➤ Ekipman Sapması

Örgütsel boyut ile önem derecesi yüksek olan bu sapma davranışı mülkiyet sapması olarak da ifade edilir. Örgüt bakımından önemli olan bu davranışlar, işletmeye ait olan makine, teçhizat ve aletlere dönük zarar verecek hal ve hareketler ile menfaati için kurumun aidiyetlerini hiçe saymaktır (Demir, 2009).

Ayrıca gerçekleri gizleyerek, işyerinden izin almadan, işletmeye ait olan malzemeleri almak işyeri açısından göz ardı edilmemesi gereken ciddi bir sapma davranışıdır. Bu hareketler genellikle işten çıkarılma sebebi olmaktadır (Ö.Tütüncü & Demir, 2003).

➤ Üretim Sapması

Üretim varyansı olarak adlandırılan ikincisi; işin tamamlanma modelini bozan davranışları içermektedir. Bunlar, zamanında çalışmama (gecikme, uzun aralar) ve iş başında davranışlardır (uyuşturucu ve alkol kullanımı, kasıtlı olarak yavaşlama). Hollinger ve Clark'ın ampirik araştırması, mülkiyet ve üretim yanlılığı arasındaki ayrımı desteklemektedir (Sackett & Gruys, 2003).

2.3.2. Kişiler Arası Sapma

➤ Kişisel Çatışma

Öte yandan, kişisel çatışma davranışları örgüt için çok önemli olan çok yıkıcı davranışlardır. Kişisel çatışmalarda düşmanca ve saldırgan tutumlar görülmektedir. Bu önyargı hem kurumun itibarını zedeler hem de hedef kitle için olumsuz ve istenmeyen sonuçlar doğurmaktadır (Litzky, Eddleston, & Kidder, 2006).

Kısaca cinsi taciz, küfür, çalışma ortamında ki arkadaşlarından hırsızlık ve çalışma ortamındaki arkadaşlarını tehlikeye atma davranışlarını içermektedir (N.Avcı, Küçükusta, & Ö.Tütüncü, 2007).

➤ Politik Sapma

Politik sapma; iş hayatında çalışılan ortamda dedikodu, rekabet, insan kayırma gibi çeşitli olumsuz davranışları ifade etmektedir. Kişisel çatışma ise karşı cins veya

hemicins farketmeksizin taciz, küfür ve çalışma arkadaşını tehlikeye atacak davranışların tanımsal adıdır. (İyigün, 2011).

Siyasi sapma, kuruluş için daha az önemlidir ve daha yumuşak, daha az yıkıcı kişilerarası davranış olarak kendini göstermektedir. Bu tür ihlaller arasında adam kayırma, çalışan dedikoduları, çalışma ortamındaki arkadaşları her koşulda suçlama ve iş ortamında yararsız rekabete girme sayılabilir. (Yazar, 2022).

2.4. ÖRGÜTSEL SAPMANIN SONUÇLARI

Örgütsel sapma davranışlarının varlığı hem örgütün maddi açıdan hem de psikolojik ve örgüt ilişkileri açısından zarar görmesine neden olmaktadır. En büyük zararlarından birisi örgütteki bireylerin örgütsel bağlılığını azaltması ve bireylerin kendi çıkarlarını ön planda tutarak buna göre hareket etmesine neden olmasıdır (Gültaş & Erigüç, 2019).

Örgütsel sapma davranışlarının örgüte neden olduğu maddi manevi hasarlar gibi bireyler üzerinde de birçok zararı söz konusudur. Mağdur bireylerin psikolojik ve fiziksel sağlıkları olumsuz etkilenmekte, aile yaşantıları, arkadaşlık ilişkileri bozulmakta, bireyin iş yaşantısı etkilenmekte, örgütüne olan bağlılığı azalmakta ve işten ayrılmalara kadar gidilmektedir (Torun, 2022).

Sapma davranışın etkilerinden biri, davranışa maruz kalan bireyler üzerindeki etkisidir. Sapma, örgüt içinde sosyal adaletsizlik, ayrımcılık ve kişilerarası şiddet gibi tutum ve davranışların artmasına sebebiyet vermektedir. (Robinson, 1995).

Organizasyonel sapmanın sonuçlarını vurgulamak, bir organizasyonda çok önemli bir davranıştır çünkü sapma, karar verme, üretkenlik ve finansal maliyetler dahil olmak üzere tüm organizasyonel birimleri etkileyebilmektedir (Rogojan, 2009).

İKİNCİ BÖLÜM

ÖZGÜVEN KAVRAMI VE KAYIRMACILIK, ÖRGÜTSEL SAPMA, ÖZGÜVEN KAVRAMLARI ARASINDAKİ İLİŞKİ

1. ÖZGÜVEN KAVRAMI

Bu bölümde özgüven kavramının tanımına, kapsamına, özgüven kavramıyla ilişkili kavramlara ve özgüven kavramıyla ilgili literatürde yer alan görüşlere yer verilmiştir.

1.1. ÖZGÜVEN KAVRAMININ TANIMI VE KAPSAMI

Özgüven, duygusal bir ihtiyaçtır ve ruhsal yaşamın vazgeçilmez unsurlarından biridir. Kendini değerli görmeyenlerin temel ihtiyaçlarının birçoğu karşılanmadığında kendilerini pek çok problemin içinde bulurlar. Kendi özelliklerinin farkında olması, bireyi diğer tüm canlılardan ayırmaktadır. İnsanlar yarattıkları kimlikler aracılığıyla insanlarına değer katarlar. Bir kişinin kendisine kattığı değer, kimliğini beğenip beğenmediğine karar verme yeteneğidir. (Mckay & Fanning, 2016).

Özgüven birçok farklı toplumda değerli bir bireysel özellik olarak görülmektedir ve özgüven hakkındaki araştırmalar ve tartışmalar, uzun yıllar öncesine dayanmaktadır. Psikoloji alanında çok önemli bir yeri olan William James özgüveni kişisel başarının çok önemli bir belirleyicisi ve “kendine inanmak” olarak tanımlamaktadır (Benabou & Tirole, 2002).

Güven, bireyin davranışları ve bedeni ile kendi hayatında yarattığı kontrol ve hakimiyettir. Bu baskın ruhun varlığı, insanların dış dünya ile iletişim kurmasında önemli etkenlerdendir. Bu durumda bireyin kişisel benlik algısı önem arz etmektedir. Bireysel davranışlara kendini gösteren bu içsel algılar, yaşamın bir çok alanında karşımıza çıkmaktadır. (Gökner, 2015).

Sarı özgüveni “bireyin kendi yapabileceklerine duyduğu güven ve kendini sevme kapasitesi” olarak tanımlamaktadır (Sarı, 2016).

Özgüven, birçok farklı alandan farklı faktörlerin birleşmesiyle bir araya gelmektedir. Bu alanlar liderlik becerilerinden atletik olmaya, akademik başarıdan bir alanda henüz tecrübesizken tecrübe kazanılan sürece kadar birçok farklı şekilde karşımıza

çıkabilmektedir. Özgüven, birçok faktör tarafından etkilenebilecek ve geliştirilebileceği gibi, aynı zamanda da baltalanabilecek olan bir niteliktir (White, 2009).

Özgüven; kişilerin davranışlarını fazla ölçüde etkileyen bir etkidir; bireylerin üstesinden gelebileceği durumlara ilişik müspet yönde fikirler bulundurabilmesi, yaşamışlıklarını ve içinde oldukları durumların muhakemesini yapabilmesi, öz yeterlilik, öz sevgi, kendine inanma, kendini kabul etme benzer biçimde duyguların müspet bulunduğunu bilmesidir (Eldeleklioğlu, 2004).

Kendine güven, kişinin kendini değerlendirmesinden (özsaygı) ve öz tatmininden (öz tatmininden) kaynaklanan öznel bir olgudur. Olumlu veya olumsuz olabilmektedir (yüksek benlik saygısı veya düşük benlik saygısı), statik olarak değil duruma göre değişiklik göstermektedir (Kugle, Clements, Powell, & Philip, 1983).

Kendine güvenin oluşmasında temel bir rol oynayan benlik kavramı bireyin özüdür; ideal benlik olmak isteyen benliktir; benlik saygısı ise nasıl ve ne şekilde olduğu arasındaki ilişki olarak ifade edilmektedir. Birey kendini ve kim olmak istediğini görür, farkı hisseder. (Akagündüz, 2006).

Güven kişisel bir duygudur. Olumlu veya olumsuz olabilir. Bir durum karşısında kişinin kendini değerlendirmesinden memnun olma halidir. Güven, bağlama, konuma, duruma ve olayların seyrine göre değişebilir. Bireyin özgüven düzeyi de ruh halini etkilemektedir (Soner, 1995).

Özgüveni önemli bir karakteristik özellik olarak betimleyen Erpalabıyık (2018), hayattaki zorluklarla başa çıkabilme ve olaylara realist yaklaşabilme bakış açısı kazandıran ve ayrıca bireyin fiziki yapısı ve davranışıyla kendi yaşamı üzerinde bağımsızlık kurduğunun farkında olması olarak açıklamıştır (Gözcü, 2021).

Özgüven öncelikle kendimiz ve becerilerimiz ile ilgili pozitif ve doğru bir idrake sahip olmayı ifade eder. Ayrıca özgüven, iyimser, istekli ve gururlu olma, özgür davranabilme, tenkitlerle başa çıkabilme, duygusal yönden kendini yetiştirme, kabiliyetlerimizi doğru bir şekilde kullanabilme yeteneği ile özgünleşmiştir (Ersever, 2014).

1.2. ÖZGÜVEN İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

1.2.1. Benlik-Öz

Kuzgun (Kuzgun, 2000) gerçekleştirdiği çalışmada benlik kavramını; bireyde doğduğu andan itibaren olan ve çevresel faktörlerin tetiklemesiyle bir bütün haline gelen olgular bütünü olarak tanımlamıştır.

İnsanın öznel olarak kendisini hakkındaki bireysel atıfları, kendisi hakkındaki düşünceleri, gelecek ile ilgili düşünceleri, geçmiş yaşantıları, çevreyle iletişimde sosyal rolü, kendini değerlendirmesi, insanın kendisi hakkındaki tanımlamasının zihinde ben olarak temsil edilmesi araştırmacılar tarafından benlik kavramı olarak tanımlanmaktadır (Sayiner, Savaşan, Sözen, & Köknel, 2007).

1.2.2. Öz Saygı-Benlik Saygısı

Öz saygı, koşula dayalı durumlar fark etmeksizin kişisel saygı mekanizmasının oluşunu ifade etmektedir. Kendine verdiği değer sonucunda pozitif ya da negatif sergilediği kişisel davranışlar bütünüdür (Kıloğlu, 2021).

Özsaygı, bireyin kendisine saygınlık göstermesi kadar, kendisine güvenmesi, bireyin kendini benimseyip önemsemesi, kendini doğrulaması ve önemli görmesidir (Yörükoğlu, 1990).

Öz saygı genelleme yapılacak olursa kişinin kendine göstermiş olduğu saygıdır. Öz saygı mutluluğun ana kaynağını oluşturmanın dışında çevresel eleştirilerle başa çıkma ve yöneltilen eleştirilerden bir şeyler öğrenme yeteneğinin oluşmasını sağlamaktadır. Bu durum ulaşılmak istenen başarıları belirlemektedir. Öz saygı hislere duyulan saygı ve duygularımızın değerli oluşunun farkına varılmasıdır (Altıntaş, 2015).

1.2.3. Öz Yeterlilik

Öz-yeterlilik bireyin kabiliyetlerindeki yetkinliği ile değil, kabiliyetlerine olan inançlarını kapsayan bir durumdur. Bu inanç genellemesi, bireyin bir mevzuda kendini iyi ya da kötü mü hissettiği, nasıl hırslandırdığı ve kendine bu durumlarda gösterdiği davranışlar toplamıdır. Farklılaşmasını belirleyen etkenler vardır. Bunlar, geçmişte deneyimlediği başarı veya başarısızlık durumları, bu duruma başka insanların şahit olması ve duygusal deneyimleridir (Siyambaş, 2015).

Öz yeterlilik oluşum durum sonucunu ifade eder. Bireyin ulaşmak istediği sonuca giderken ihtiyaç duyduğu kabiliyete sahip olup olmama durumudur sahip olup olmadığını değerlendirmesidir. Benlik ise genel toplamı kapsamaktadır (Acuner, 2012).

1.3. ÖZGÜVENİN BOYUTLARI

Linderfield (1997)'e göre insan yaşamında önemli olan özgüvenin iki boyutu bulunmaktadır. Bunların birincisi iç özgüven, ikincisini ise dış özgüven olarak tanımlamaktadır (Parçal, 2018).

1.3.1. İç Özgüven

İç özgüven, kişinin kendini sevmesi, kendinden hoşnut olması, kendi ile sulh arasında olması halidir ve dört farklı maddeden oluşmaktadır. Bunlar; kendini sevmeye, kendini tanıma, kendilerine açık amaçlar belirleme ve olumlu düşünmedir.

➤ Kendini Sevme

Kendilerini değerli gören bu bireyler başarıları sonrasında takdir beklemektedirler.

➤ Kendini Tanıma

Bireyin her alanda kendi farkında olması durumudur. Güçlü ve zayıf yönlerinin bilincinde olarak içinde buldukları koşulları aşım aşamayacaklarını bilirler.

➤ Kendilerine Açık Amaçlar Belirleme

Başarının kişisel çabadan geldiğine inanan bu bireylerin yapmak istedikleri bellidir ve bu doğrultuda ilerlerler.

➤ Olumlu Düşünme

Hayata pozitif bakan bu kişiler daimi bir umut ve pozitif düşünce içindedirler.

1.3.2. Dış Özgüven

Kendi içinde 3 alt boyutu bulunmaktadır (G.Lindenfield, 1997).

➤ İletişim

İyi bir analiz yeteneğine sahip bu bireyler beden diline hakimdirler ve karşı tarafın ne iletmek istediğini kavrayabilecek kabiliyettedirler. Yersiz konuşmadan çekinirler ve duracakları noktaların farkındadırlar.

➤ **Kendini İfade Etme**

Bireyler kendilerini ifade ederken oldukça rahattırlar. Durması gerektiği yerin bilincinde olarak kendi haklarını bilirler ve sınırları aşıcı bir davranış göstermezler. Empati yapabilecek yetkinlikte olan bu bireyler aynı zamanda karşı taraftan da bu yetkinliği beklemektedir.

➤ **Duyguları Kontrol Etme**

Bireyler karşılaştıkları durumlara karşı kontrollü tepkiler verebilirler ve olumsuz bir durum karşısında kendilerini iyi savunabilirler.

1.4. ÖZGÜVEN KAVRAMINA İLİŞKİN GÖRÜŞLER

Özgüven kavramına ilişkin görüşlerin literatür incelendiğinde altı başlık altında açıklandığı görülmektedir. Bu görüşler; W. James'e göre, Rosenberg'e göre, Horney ve Bütüncül Yaklaşımına göre, Fromm'un Hümanistik Yaklaşımına göre, Coopersmith'e göre ve Adler ve Bireysel Psikolojiye göre Özgüven görüşleridir.

1.4.1. Adler ve Bireysel Psikolojiye Göre Özgüven

Bu görüşe göre insanın yaşam boyu çaresiz ve güçsüz doğmasının getirdiği yetersizlik duygusundan kurtulma mücadelesi, kişinin kendini değerlendirmesini sağlar. Davranış, aşağılık duygularını azaltmak ve üstünlük duygularını geliştirmek için motivasyona dayanır. Adler, bireysel psikoloji çalışmasında ana kavram olarak öz değerlendirme teorisini ele almıştır. Birey yaşamının ilk birkaç yılında zihinsel, fiziksel ve sosyal açıdan zayıflık içindedir ve yaşamı boyunca bu zayıflığı güçlendirmek için çalışacaktır. Başarıları ve başarısızlıkları, özgüveni üzerinde hem olumlu hem de olumsuz etkilere sahiptir. Böylece ailenin çocuğa karşı destekleyici tutumu, özgüveninin gelişmesini sağlayacaktır. (Steffenhagen, Burns,1987'den akt. Merey,2010:10).

1.4.2. Coopersmith'e Göre Özgüven

Özgüven Coopersmith'e göre, bireyin davranış, tutum gibi becerilerini belirleyen kişisel analizleridir. Kimlik değerlendirmesini, savunma mekanizmasını ve bu olguların değişik görünümünü içerir. Coopersmith kişisel değerlendirmeleri, kişinin kendi farkına varıp, kendini tanımlamasını içeren bireysel tutumu ile kişinin özgüvenini dışarı yansıtan davranışsal tutumu içerir (Merey, 2010).

1.4.3. Fromm'un Hümanistik Yaklaşımına Göre Özgüven

E. Fromm (1900-1980), kişinin kendini severek elde etmeye çalıştığı duygunun, başkalarıyla etkileşim biçiminin bir göstergesi olduğuna işaret etmiştir. Kendini sevme ve kendini tatmin etme, benlik saygısı kavramının yerini alacak, başkalarını sevme yapısının oluşmasına, özgüvene yol açmasına ve başkalarına düşmanca tutum ve davranışlarda bulunmamasına yardımcı olacaktır(Kurtuldu, 2007'den akt. Gül, 2018:27).

1.4.4. Horney ve Bütüncül Yaklaşım Göre Özgüven

Psiko-analitik yaklaşım öncülerinden olan Karen Horney, insan davranışlarını açıklarken istemli veya istemsiz davranışlarda bulunmasına neden olan uyarıcıların üstünde duran Freud'un görüşünü genetik psikoloji ile çerçevelemiş bir kuram olarak değerlendirir ve bunun üstesinden gelinmesi gerektiğini belirtir (Doruk, 2015).

Honey, birey davranışlarının yapısı bozulan aile ilişkilerinin sonucu olduğuna ve sosyokültürel bileşenlerin de öğrenme üzerinde oldukça önemli etkisi olduğuna inanmaktadır. Honey Freud'un görüşünden farklı olarak çocukluk dönemi ile yetişkinlik dönemi davranışları arasında aracı bir ilinti kurma ihtimalinin sınırlı olduğuna dikkat çekerek ve kişilik gelişiminin çocuklukta oturtulacağı düşüncesine karşı çıkar. Bu sürecin ilerleyen hayat döngüsünde devamlılık göstereceğini belirtir. Bu görüşü temellendirdiği ana düşüncesi ise; insanların davranışlarını düzelterip iyileştirebileceği farklı olaylarla karşılaşabilirler görüşüdür (Geçtan, 1996'dan akt. Yıldız,2020: 978).

1.4.5. Rosenberg'e Göre Özgüven

Rosenberg, özgüveni "bireyin kendini değerlendirmesi ve daha sonra bunu alışkanlık haline getirmesi" olarak tanımlar. Bireyin, ailesinin ya da sosyal çevresinin etkisi altında, öz değerlendirmesinden dolayı özgüvenini şekillendirdiği gözlemlenmiştir. Aile veya sosyal çevredeki güvensizlik, davranışa dönüşen özgüven kaybına yol açabilmektedir (Çankaya, 2007).

1.4.6. W. James'e Göre Özgüven

W.James'e göre bireyin göstermiş olduğu başarı, istediği durum veya sonuçlara yaklaşıyor ve bunları karşılayabiliyorsa; bu durum ve sonuçlar bütününde yüksek özgüven ortaya çıkmaktadır. Bireyin özgüveni, yapabildiğini belirttiği şeyleri ne kadar yapabiliyor kıyaslamasıyla şekillenir (Bilgin, 2001).

2. KAYIRMACILIK, ÖRGÜTSEL SAPMA VE ÖZGÜVEN ARASINDAKİ İLİŞKİ

Kayırmacılığın örgütlerde etkilediği birçok durum bulunmaktadır. Örgütsel adaletin bozulmasından, kişiler arası husumetin artmasına kadar örgüt içi norm ve değerlerin olumsuz etkilenmesine sebebiyet veren kayırmacılık kavramı çalışanların örgüte olan olumsuz tutumlarının artmasına neden olabilmektedir. Kişilerin kendi içlerinde ya da örgüte yönelik göstermiş olduğu bu tutumlar örgütsel sapma davranışı olarak karşımıza gelmektedir.

1960'lı yıllarda ortaya atılan ve geliştirilen Sosyal Değişim Teorisinin temeli; insan davranışlarının altında yatan sebepleri açıklamak ve ortaya koymak olmuştur. Teori Blau tarafından geliştirilmiştir (Çetin & Şentürk, 2016).

Bu teoride bireysel duyguları tetikleyen en güçlü faktörlerden birinin sosyal değişimler olduğu vurgulanmıştır.

Blau'nun ortaya attığı görüşe göre insanları örgüte bağlayan en güçlü etmenlerin başında örgüt cazibesi yer almaktadır. Alternatif ve avantajlı teklifler sunan ve sağlayan örgütler tercih edilebilirlikte üst sırada görülürken örgüt içi sosyal bağları da güçlendirir nitelik taşımaktadır. Ancak belirtilen durumların tersini gösteren örgütlerde örgüt içi bağlılığı zayıflatan belirtilere rastlanmıştır. (Durmaz & Yıldırım, 2021).

1960'lar da ortaya atılan Gouldner'in psikolojik sözleşme kuramının temelini oluşturan teori karşılıklılık normu teorisidir. Bu teorinin temelinde; örgüt çalışanlara ne kadar fayda sağlarsa, çalışanlarında örgüte bağlılığı ve faydalı davranışları o kadar artacaktır düşüncesi yatmaktadır. Örgütün çalışanlarına uyguladığı baskı ve yapmacık tavırlar çalışanlarda olumsuz davranışların ortaya çıkmasını arttıracaktır ve iş gören verimliliğinin düşmesine neden olacaktır (Erdem, 2016).

Gouldner'ın (1960) ve Blau'nun teorilerine göre kayırmacılık kavramı değerlendirildiğinde; kronizmin var olduğu kurumlarda, kurum içinde yer alan bireylerin örgütsel sapma davranışı göstermesi yadsınamaz bir gerçektir (Akçin, 2018).

Bu ilişkileri inceleyen ve kavramlar arasındaki ilişkiye yer veren teorileri destekler nitelikte bir çok çalışma yer almıştır.

Eesa Mohammadi, Mohammadali Hosseini, Narges Arsalani, Masoud Fallahi ve Mohammad Javad tarafından yapılan; Sağlıkta Ayrımcılık, Hemşireler, Hekimler ve

Hastalar: Niteliksel Bir İçerik analizi adlı çalışmada; Tahran şehrinde kamu ve özel hastanede 2019-2020 yılları arasında niteliksel bir analiz çalışması yapılmıştır. 15'i sağlık hizmeti sunucusu 18 katılımcı üzerinde yarı yapılandırılmış görüşmelerle veriler toplanmıştır. Kayırmacılığın dört farklı boyutunun ele alındığı çalışmada; katılımcıların cevaplarına göre tıbbi ortamda ayrımcılığın normal olduğu, sağlık hizmeti alan hastaların ayrımcı davranışlar gözlemlediği deneyimlenmiştir. Sonuçlara göre, kayırmacılık, sağlık hizmetlerinde ayrımcılığın bir başka boyutudur ve sağlık hizmetlerinde bir engeldir kanısına varılmıştır. (Mohammadi, Hosseini, Arsalani, Fallahi, & Hosseinabadi, 2021).

İncelenen literatürde, Pakistan' da kamu sektöründe yapılan çalışmada örgüte yönelik sapkın iş yeri davranışı ve kayırmacılığın türü olan kronizm ilişkisi yer almıştır. Çalışmanın sonucuna göre kronizmin; iş yeri sapma davranışı ve psikolojik sözleşme ihlali değişkenleri ile arasında pozitif yönlü bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. (Shaheen, Bashir, & Khan, 2017).

Adaletin olmaması ve eşitsizlik sapmaya sebep olmaktadır. Sosyal değişim teorisi ve adalet teorisine göre, çalışanlar girdiler ve çıktılar arasındaki adaletsizliği ve önyargıyı algıladıklarında ya da kendilerine bildirilen şekilde davranılmadığına inandıklarında, örgüte karşı misilleme şeklinde negatif davranışlar sergileyebilmektedirler. (Shaheen, Bashir, & Khan, 2017).

Benzer şekilde örgütlerde yöneticilerin personele karşı gösterdikleri davranışlarda bir çelişki olduğunda, personel örgütün ilkelerine karşı gelerek sapma davranışı gösterebilmektedir (Appelbaum, Iaconi, & Matousek, 2007)

Literatürde kayırmacılığın alt boyutu kronizmle ilgili; Kültigin Akçin tarafından çalışılan 'Kronizm, Örgütsel Sapma Davranışını Tetikler mi?' adlı araştırma makalesinde kronizm uygulamasının personel üstünde olumsuz bir etkiye sebebiyet verdiğini ve bu personelin çalışma arkadaşları ve buldukları örgüte yönelik negatif tutum ve davranışlara yöneltebileceğinin kanısına varılmıştır (Akçin, 2018).

Kayırmacılığın bir türü olarak karşımıza çıkan cinsiyet ayrımcılığı kavramı birden fazla alanda sosyal davranışı etkileyen bir durumdur (Lobel, 2000).

İş yaşamında kişilerin bireysel özellikleri sebebiyle dışlanması, bireylerin haklarını kullanamaması, geleceğe yönelik planlarını ötelemesi veya engellenmesi örgüt yapısının ayrımcılık temelleri üzerine inşa edildiğini göstermektedir. Bu tarz karşılaşılan

ayrımcılık davranış ve uygulamaları bireylerin iş yaşamında örgütsel sapmanın oluşmasında tetikleyici bir rol oynayabilmektedir (Demir & Tütüncü, 2010)

Kim, Cohen ve Panter'in (Kim, Cohen, & Panter, 2015) ABD'de 1514 katılımcı ile gerçekleştirdiği çalışmaya göre; kişilerin çalışma hayatında maruz kaldıkları olumsuz uygulamaların, dostça olmayan davranışların, ayrımcılığın örgütsel sapma davranışı üzerinde bir etkisinin olabileceği ve ilerleyen süreçlerde bu tarz davranışların kişilerin algılarını şekillendireceği saptanmıştır.

Örgütsel Sapma davranışı işe ilgili olarak Gamze Baygın ve Gözde Terekli Yeşilaydın tarafında 244 hemşire üzerinde hemşirelerin örgütsel sapma davranışlarını belirlemeye yönelik yapılan çalışmada; hemşirelerin örgütsel sapma puan ortalamaları 1.85 ± 0.718 olarak bulunmuştur. Ayrıca çalışma sonucunda; örgütsel sapmanın boyutları arasında istatistiksel olarak pozitif, anlamlı ve orta düzeyde güçlü bir ilişki saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle, bireylerarası sapma davranışı arttıkça, örgüte yönelik sapma davranışı da artmaktadır sonucuna varılmıştır. (Baygın & Yeşilaydın, 2014).

Kobbs ve Arvey'in (Kobbs & Arvey, 1993) 132 personel üzerinde yürütülen çalışmada, cinsiyet ve sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmıştır. Çalışma sonucuna göre erkek personelin kadın personele göre daha fazla sapma davranışı gösterdiği bulunmuştur.

Avcı, Küçükusta ve Tütüncü'nün (Avcı, Küçükusta, & Tütüncü, 2007) yaptıkları çalışmada da erkek personelin kadın personele göre daha fazla sapma davranışında bulunduğu sonucuna varılmıştır.

Müslüme Akyüz ve Kubilay Özyer tarafından 2016 yılında; Malatya'da görev yapan sağlık çalışanları üzerine uygulanan cinsiyet ayrımcılığı ve örgütsel sapma konusu işlenen çalışma da yukarıda verilen bilgileri doğrular niteliktedir.

Cinsiyet ayrımcılığı, örgütsel sapma ve öz-yeterlilik arasındaki etkileşimi inceleyen çalışmalardan biri olan Gutek vd. (1996: 791) yaptığı çalışmanın sonuçlarına göre cinsiyet kimliği, cinsiyet ayrımcılığı kendini kontrol edememe gibi durumlar bireylerin stres düzeyini yükselterek, bireylerde öz-yeterliliğin düşmesine ve örgütsel sapmaya yol açmaktadır. Yamuç ve Türker (Yamuç & Türker, 2015) yaptığı çalışmada da benzer sonuçlar elde etmiştir.

Cinsiyet ayrımcılığı, Örgütsel sapma ve öz-yeterlilik değişkenleri üzerine Akyüz ve Özyer'in Sağlık Kurumlarında 2018 yılında yaptığı araştırmanın bulguları

değerlendirildiğinde cinsiyet ayrımcılığının öz-yeterlilik üstünde anlamlı bir etkisi bulunduğu saptanmıştır. Çalışma sonucuna göre; cinsiyet ayrımcılığının örgütsel sapma davranışları üzerindeki etkisinde öz-yeterlilik algısının “kısmi aracılık” rolünün olduğu anlaşılmaktadır. Cinsiyet ayrımcılığı ile örgütsel sapma üzerinde pozitif bir etkiye sahip olduğu, ayrıca öz-yeterliliğin bu etkiyi güçlendirici bir değişken olduğu söylenebilir kanısına varılmıştır. Benzer şekilde araştırma bulgularından cinsiyet ayrımcılığının çalışanların kendileri ve çalışma arkadaşları için örgütsel sapma boyutlarını anlamlı bir şekilde etkilediğini göstermektedir. Bu bulgular, literatürdeki Hofstede (Hofstede, 1983) Baird (Baird, 1995), Gutek vd. (Gutek, Barbara, Cohen, Aron, & Tsui, 1996), Coutinho ve Woolery (Coutinho & Woolery, 2004), Grant ve Hennessy (Grant & Hennessy, 2011) ve Kira vd. (A.İ, Shuwiekh, & Bugeaud, 2015) gibi sınırlı sayıdaki çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Ulaşılan bu sonuçlar, (Demir & Tütüncü, 2010) Anvar vd. (Anwar, Sarwar, Awan, & Arif, 2011), (Kim, Cohen, & Panter, 2015) Golparvar vd. (Golparvar, Taleb, Abdoli, & H.Abedini, 2015) gibi çok sayıdaki ampirik çalışma sonuçları ile de benzerlik göstermektedir.

Tıp öğrencilerinin cinsiyet farklılıkları ve özgüven sorunları ile ilgili literatüre katkı sunmak amacıyla yapılan; Tıp Öğrencisi Cinsiyeti ve Güven Sorunları adlı çalışmada Indiana Üniversitesi Tıp Fakültesi'ndeki yüz kırk bir 3. sınıf tıp öğrencisi, objektif yapılandırılmış klinik muayeneleri (AGİT) sırasında videoya kaydedilmiştir. Eğitimli kodlayıcılar, öğrencinin kendinden ne kadar emin görüldüğünü değerlendirerek; etkileşimin başında, ortasında ve sonunda çeşitli sözsüz davranışları kodlamıştır. Yapılan çalışmada kodlayıcıların algılanan güven derecelendirmelerindeki cinsiyet farklılıklarına odaklanılmıştır. Araştırmaya göre; “Kadın tıp öğrencileri, özellikle etkileşimin başlangıcında, erkek tıp öğrencilerine göre ($F(1,133) = 4.45, p < 0.05$) anlamlı derecede daha az özgüvenli olarak görüldü” sonucuna varılmıştır. Cinsiyetin faktörünün özgüven ile ilişkisi 2008 yılında yapılan çalışmada belirtildiği gibi açıklanmıştır (Blanch, Hall, Roter, & Frankel, 2008).

Hemşirelik lisans öğrencileri üzerinde yapılan bir çalışmada; hemşirelik lisans öğrencilerinin akademik başarılarında cinsiyet ve özgüven değişkenlerinin ilişkisi incelenmiştir. 231 hemşirelik öğrencisi üzerinde yürütülen çalışmanın sonucunda; “Kız öğrencilerin %78,6'sında, erkek öğrencilerin ise %92,3'ünde yüksek özgüven düzeyi tespit edilmiştir. Kadın hemşirelik öğrencileri, erkek öğrencilere göre önemli ölçüde daha

az özgüvene sahiptir” sonucuna varılmıştır (Kukulu, Koruukçu, Özdemir, Bezci, & Çalık, 2012).

Sağlık alanında yapılan bir diğer araştırma olan; Nepotizm, örgütsel sessizlik ve öz-yeterlilik üzerine sağlık sektöründe yapılan çalışmada, örgütsel sessizlik kavramının nepotizmi artırdığı, öz yeterliliğin ise sessizlik kavramını azalttığı sonucuna varılmıştır. Abdurrahman Çalık ve Atılhan Naktiyok’un yürüttüğü Van iline bağlı iki özel hastanede 313 personel üzerinde yapılan çalışmada; Çalışanların iş hayatında nepotizm olduğunu hissetmeleri, onları sessiz davranışlara yöneltmektedir. Bireysel öz yeterlik ile örgütsel sessizlik arasında negatif bir ilişki vardır. Bu sonuca göre çalışanların öz yeterlikleri arttıkça örgütsel sessizlikleri azalmakta, öz yeterlikleri azaldıkça örgütsel sessizlikleri artmaktadır. Nepotizm ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkide öz-yeterlik algısı önemli bir şekillendirici rol oynamaktadır şeklinde çalışma sonucu ifade edilmektedir. (Çalık & Naktiyok, 2018)

Örgütsel sapma davranışının türlerinden biri olan “politik sapma davranışların”dan olan kayırmacılıkla örtüşen davranışlar ve iş yerinde gösterilen faydasız rekabet olması vb. davranışlar (Robinson, 1995) meritokrasinin ve siyasi yetkinliğin, örgütsel sapma davranışıyla birlikte anılmasında temel oluşturmaktadır (Topdemir & Öncer, 2020).

Örgütsel sapma davranışına örnek olabilecek kaytarma davranışı ve kayırmacılık kavramlarının birleştiği noktalardan biri olan meritokrasi kavramında da günümüz topluluklarının, liyakat sistemine veya bu sisteme dayalı anlayışa duyduğu ihtiyacı (Hermanowicz, 2013) gözler önüne sermektedir.

2020 yılında yapılan Tolga Anıl Topdemir ve Ayla Zehra Öncer tarafından yürütülen; “Politik Yetkinin Örgütsel Sapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Meritokrasinin Rolü” çalışmasında meritokrasinin bireysel sapma üzerindeki olumlu etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Bu beklenen sonuç değildir. Çünkü performansa dayalı yönetimin bireysel sapsmalar üzerinde giderek artan bir etkiye sahip olması, yetkinlik temelli örgütlerde yetki ve sorumluluk dağılımının, ilgili sorunlara ilişkin sorunların giderilmesinde hiçbir etkisinin olmadığını düşündürmektedir. Bu sonuca göre Kişisel sapma, özellikle görev dışı süreçlerde etkin bir yerde olmamaktadır kanısına varılmıştır (Topdemir & Öncer, 2020) .

Araştırmacıların bulgularına rağmen, bulgular açısından goreceli farklılıklar olmasına rağmen, işyerindeki bireyler; sosyal beceriler, başkalarıyla etkileşimde bulunma ve samimiyetle hareket etme (politik yetkinlik); iş hayatında meydana geldiği düşnlen olumsuz yanlılıkları içermektedir. Ayrıca, yönetmeye yetkin olduğu düşnlen işletmelerde çalışan kişilerin sapma olasılığının daha düşk olduğu belirtilmektedir. (Topdemir & ncer, 2020).

Bu bağlamda kayırmacılık, örgütsel sapma ve zgven kavramlarıyla ilişkili ve bu kavramların alt boyutlarıyla yapılan benzer çalışmaları desteklemek ve geliştirmek adına Kayırmacılık Algısının rgtsel Sapma Davranışına Etkisinde zgvenin Düzenleyici Rolü: Afyonkarahisar rneği çalışmasının diğer ampirik çalışmalarla birlikte literatürü destekleyeceği düşnlmektedir.

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KAYIRMACILIK ALGISININ ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ÖZGÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜNÜ BELİRLEMeye YÖNELİK BİR UYGULAMA

Bu bölümde ilk olarak araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli ve oluşturulan hipotezler, araştırmanın kapsamı, sınırlılıkları ve araştırmanın yöntemine değinilecektir. Son olarak araştırma sonucunda elde edilen istatistiki bulgulara yer verilecektir.

1. ARAŞTIRMANIN AMACI VE ÖNEMİ

Bu araştırmanın temel amacı; kayırmacılık algısının örgütsel sapma davranışına etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünü belirlemeye çalışmaktır. Ayrıca, çalışanların demografik değişkenlerinin kayırmacılığın alt boyutları ve örgütsel sapma niyetlerinde istatistiksel olarak anlamlı farklılıklarını tespit etmek ve özgüven faktörünün düzenleyici rolünü belirlemek alt amaç olarak belirlenmiştir. Literatürde kayırmacılık algısı, örgütsel sapma davranışı ve özgüven arasındaki ilişkiyi inceleyen akademik araştırmaların sınırlı sayıda olması nedeniyle bu çalışmaya olan ihtiyaç artmaktadır. Yapılan bu çalışmanın gerek literatüre gerekse bilim ve iş dünyasına katkı sağlayarak bu alandaki boşluğu dolduracağı ve akademide ilerisi için yol gösteren bir çalışma olacağı düşünülmektedir.

2. ARAŞTIRMANIN KAPSAM VE SINIRLILIKLARI

Bu araştırma Afyonkarahisar ilinde Kamu Hastanelerinde ve Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan sağlık alanında faaliyet gösteren hemşire ve yardımcı sağlık personellerini(Tekniker, sekreter, temizlik gör..) kapsamaktadır. Araştırma kapsamında özel hastaneler yer almamıştır. Veriler anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen anket formları incelenmiş ve hatalı cevaplamalar, bir soruya iki cevabın verilmesi gibi faktörler açısından değerlendirilmiştir. Araştırmanın ülke genelinde yapılması hem maliyet hem de zaman açısından büyük kısıt oluşturmaktadır. Bu nedenle araştırma Afyonkarahisar ilinde görev yapan sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir.

3. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ

Çalışmanın kavramsal kısmında yer alan ilgili literatür ile kayırmacılık kavramı, örgütsel sapma ve özgüven arasındaki ilişkiyi araştıran benzer diğer çalışmaların bulgularından hareketle araştırmanın hipotezleri oluşturulmuştur. Bu kapsamda araştırmanın hipotezleri şunlardır;

H₁: Kişilerin grup içi önyargı algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₂: Kişilerin kronizm algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₃: Kişilerin karşılıklı kayırmacılık algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₄: Kişilerin kayırmacılık algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₅: Kişilerin bireyler arası sapma algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₆: Kişilerin örgüte yönelik sapma algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₇: Kişilerin sapma davranışı sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₈: Kişilerin iç özgüven algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₉: Kişilerin dış özgüven algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₁₀: Kişilerin özgüven algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.

H₁₁: Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₂: Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerindeki etkisinde özgüvenin düzenleyici bir etkisi vardır.

4. ARAŞTIRMANIN YÖNTEMİ

4.1. VERİ TOPLAMA YÖNTEMİ

Bu araştırma Afyonkarahisar ilinde Kamu Hastanelerinde ve Eğitim ve Araştırma Hastanesinde çalışan sağlık alanında faaliyet gösteren hemşire ve yardımcı sağlık personellerini(Tekniker, sekreter, temizlik gör.,) kapsamaktadır.

Araştırma kapsamında 413 kişiden veri elde edilmiştir. Veriler anket tekniği kullanılarak toplanmıştır. Elde edilen anket formları incelenmiş ve hatalı cevaplamalar, bir soruya iki cevabın verilmesi gibi faktörler açısından değerlendirilmiştir. 10 anket analiz dışı bırakılmıştır. Bu nedenle analize dâhil edilecek anket sayısı 403 olarak belirlenmiştir.

Uygulanan anket dört bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde kişisel bilgi formu ikinci bölümde kayırmacılıkla ilgili, üçüncü bölümde örgütsel sapma ile ilgili ve dördüncü bölümde özgüven ile ilgili ifadeler yer almaktadır. Araştırmada kullanılan anket formu Ek-1’de yer almaktadır

Birinci bölümde kişisel bilgi formunda çalışanların demografik (yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu vb.) ve diğer bazı kişisel özelliklerini belirlemeye yönelik kapalı uçlu sorulara yer verilmiştir. İkinci bölümde kayırmacılık kavramı ile ilgili çeşitli ifadeler yer almaktadır. Üçüncü bölümde örgütsel sapma kavramına ilişkin ifadeler yer almaktadır. Dördüncü bölümde ise özgüven kavramına ilişkin sorulara yer verilmiştir.

Anket formunda kapalı uçlu sorular ve 5’li Likert ölçeği kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerde katılım dereceleri 1 “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2 “Katılmıyorum”, 3 “Kararsızım”, 4 “Katılıyorum” ve 5 “Kesinlikle Katılıyorum” olarak kullanılmıştır.

4.2. ARAŞTIRMADA KULLANILAN ÖLÇEKLER

Araştırmanın birinci değişkeni olan kayırmacılık algısını ölçmek üzere Muhammed TURHAN tarafından 2013 yılında geliştirilen 15 ifadeden oluşturulan 5’li likert ölçeğinden yararlanılmıştır. Örgütsel Sapma algısını ölçmek üzere Ennett ve Robinson(2000)’in ‘Örgütsel Sapma Davranışları Ölçeği’ kullanılmıştır. Ölçek 19 ifadeden oluşmaktadır ve Aylin Sinem GÜLTAÇ tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Örgütsel Sapma davranışları ölçeği, örgüte yönelik sapma ve bireylerarası sapma olmak üzere iki boyuttan oluşmaktadır. Örgüte Yönelik Sapma 12 ifadeli bir alt boyut iken Bireylerarası Sapma 7 ifadeli bir alt boyuttur. Örgütsel sapma davranışları ile ilgili ankette yer alan ifadelerde 5’li Likert tipi ölçek kullanılmıştır. Özgüven algısını ölçmek için Ahmet AKIN tarafından 2007 yılında geliştirilen 33 ifadelik 5’li likert tipi ölçekten yararlanılmıştır.

Ölçeklerde yer alan ifadelerde katılım dereceleri 1 “Kesinlikle Katılmıyorum”, 2 “Katılmıyorum”, 3 “Kararsızım”, 4 “Katılıyorum” ve 5 “Kesinlikle Katılıyorum” olarak kullanılmıştır.

4.3. VERİ ANALİZ YÖNTEMİ

Araştırmadan elde edilen verilerin analizinde IBM SPSS 26.0 ve IBM SPSS AMOS 24.0 programı kullanılmıştır. Araştırmadaki katılımcılardan toplanan verilerde tanımlayıcı istatistikler metodlar kullanılmıştır. Ölçeğin güvenilirliğinin belirlenmesinde Cronbach Alpha katsayısı kullanılmıştır. Kayırmacılık algısı, sapma davranışları ve özgüven ölçeğinin altboyutlarının birbirleriyle aralarındaki ilişkileri görmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır.

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesinde; iki grup arasındaki farkı bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup olduğunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında ‘‘One Way Anova’’ testi kullanılmıştır. Bağımsız örneklem t testi ve ANOVA testinde $p < 0,05$ değerleri istatistiksel olarak anlamlı kabul edilmiştir. ANOVA testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlerde ise; Post-Hoc LSD testi kullanılarak her bir grubun diğer gruplara göre farklılıkları belirlenmiştir.

Kayırmacılık algısının sapma davranışları üzerindeki etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünün belirlenmesi amacıyla moderatör değişken analizi yapılmıştır. Moderatör değişken analizinde HAYES tarafından geliştirilen PROCESS makro eklentisi kullanılmıştır.

5. ARAŞIRMANIN BULGULARI

5.1. ÖLÇEK VE ALT ÖLÇEKLERE İLİŞKİN GÜVENİRLİK ANALİZİ ve FAKTÖR ANALİZİ SONUÇLARI

Araştırmada kullanılan; üç alt boyutta toplanan kayırmacılık ölçeği, iki alt boyutta toplanan örgütsel sapma ölçeği ve tek boyutta toplanan özgüven ölçeğine ilişkin Cronbach's Alpha güvenilirlik test sonuçları tabloda verilmiştir. Cronbach's Alpha güvenilirlik indeks değerlerinin düzeyleri ise Tabloda gösterilmiştir. Çalışmanın ölçeklerine ilişkin faktör analizi değerleri de tabloda yer almaktadır.

Tablo 5. Kayırmacılık Ölçeğine İlişkin KMO and Bartlett's Testi Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,880
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	3400,706
	df	105
	Sig.	,000

Test sonuçlarına göre kayırmacılık ölçeğine ilişkin KMO katsayısı ,880; Bartlett testi ki-kare değeri 3400,706 (df=105) ve istatistiksel açıdan anlamlı (sig.=.000) bulunmuştur. Örnek büyüklüğünün faktör analizine uygun olup olmadığının anlaşılması için yapılan test sonuçlarında çıkan katsayı değerinin ,880 çıkması çok iyi bir değer olarak kabul edilmektedir (Kalaycı, 2018).

Yapılan ilk faktör analizinde; 0,6 faktör yükü ve %10 farklılık esasları gereği 2 ve 3. Sorular çıkartılmış ve test tekrarlanmıştır. Test sonucuna göre faktör alt boyutları; grup içi önyargı, kronizm algısı ve karşılıklı kayırmacılık algısı olarak 3 boyutta toplanmıştır. "1.-4.-5. ve 6." Sorular grup içi önyargı; "7.-9.-11. ve 12." Sorular kronizm algısı; "8.-10.-13.-14. ve 15." Sorular karşılıklı kayırmacılık algısı boyutlarıyla ilişkilendirilmiştir. Bu test sonuçlarına göre toplam değişkenliğin %68 açıklama seviyesinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 6. Örgütsel Sapma Ölçeğine İlişkin KMO and Bartlett's Testi Değerleri

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,925
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	14960,261
	df	528
	Sig.	,000

Test sonuçlarına göre örgütsel sapma ölçeğine ilişkin KMO katsayısı ,925; Bartlett testi ki-kare değeri 14960,261 (df=528) ve istatistiksel açıdan anlamlı (sig.=.000) bulunmuştur. Bu sonuçlara göre veriler faktör analizi yapılması için uygundur.

Yapılan ilk faktör analizinde; 0,6 faktör yükü ve %10 farklılık esasları gereği 17. soru çıkartılmış ve test tekrarlanmıştır. Test sonucuna göre faktör alt boyutları bireyler arası sapma ve örgüte yönelik sapma olarak 2 boyutta toplanmıştır. "6,7,8,9,10,11,12,13,14,15,16,18 ve 19." Sorular ilk boyutta; "1,2,3,4. ve 5." Sorular

ikinci boyutla ilişkilendirilmiştir. Bu test sonuçlarına göre değişkenliğin %75,28 açıklama seviyesinde olduğu belirlenmiştir.

Tablo 7. Güvenilirlik katsayısı değerleri

Güvenilirlik katsayısı (Cronbach alpha)	Yorum
$\alpha \geq 0.9$	Mükemmel
$0.7 \leq \alpha < 0.9$	İyi
$0.6 \leq \alpha < 0.7$	Kabul edilebilir
$0.5 \leq \alpha < 0.6$	Zayıf
$\alpha < 0.5$	Kabul edilemez

Kaynak: <http://www.pbsciencences.org/pdf/EN-JMOOD-8bf949ed.pdf>

Tablo 8. Kayırmacılık Algısı Örgütsel Sapma Davranışı ve Özgüven Ölçeğinin Alt Boyutlarına İlişkin Cronbach's Alpha Güvenilirlik İndeks Değerleri

Ölçek		Cronbach's Alpha
Kayırmacılık $\alpha=0,907$	Grup İçi Ön Yargı	0,778
	Kronizm Algısı	0,854
	Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	0,701
Sapma Davranışı $\alpha=0,967$	Bireylerarası Sapma	0,915
	Örgüte Yönelik Sapma	0,960
Özgüven $\alpha=0,966$	İç Özgüven	0,945
	Dış Özgüven	0,927

Kayırmacılık ölçeğine ilişkin elde edilen Cronbach's Alpha güvenilirlik indeksi ölçek bütünü için $\alpha=0,907$ olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçek bütünü'nün güvenilirliğinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları için Cronbach's Alpha güvenilirlik indeksi değerleri incelendiğinde; grup içi ön yargı için $\alpha=0,778$, kronizm algısı için $\alpha=0,854$, karşılıklı kayırmacılık algısı için $\alpha=0,701$ olarak elde edilmiştir. Bu değerler ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliğinin iyi düzeyde olduğunu göstermektedir.

Sapma davranışı ölçeğine ilişkin elde edilen Cronbach's Alpha güvenilirlik indeksi ölçek bütünü için $\alpha=0,967$ olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçek bütünü'nün güvenilirliğinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları için Cronbach's Alpha güvenilirlik indeksi değerleri incelendiğinde; bireylerarası sapma için $\alpha=0,915$ ve örgüte yönelik sapma için $\alpha=0,960$ olarak elde edilmiştir. Bu değerler ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliğinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir.

Özgüven ölçeğine ilişkin elde edilen Cronbach's Alpha güvenilirlik indeksi ölçek bütünü için $\alpha=0,966$ olarak elde edilmiştir. Bu değer ölçek bütünü'nün güvenilirliğinin

mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir. Ölçeğin alt boyutları için Cronbach's Alpha güvenilirlik indeksi değerleri incelendiğinde; iç özgüven için $\alpha=0,945$ ve dış özgüven için $\alpha=0,927$ olarak elde edilmiştir. Bu değerler ölçeğin alt boyutlarının güvenilirliğinin mükemmel düzeyde olduğunu göstermektedir.

5.2. KATILIMCILARIN DEMOGRAFİK ÖZELLİKLERİNE İLİŞKİN BULGULAR

Tablo 9'da Afyonkarahisar ilinde araştırmaya katılan hemşire ve yardımcı sağlık personeli çalışanlarının demografik özelliklerine ilişkin bulgular sunulmuştur.

Tablo 9. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

		N	%
Cinsiyet	Kadın	202	50,4%
	Erkek	199	49,6%
	Toplam	401	100,0%
Medeni Durum	Evli	179	44,6%
	Bekar	222	55,4%
	Toplam	401	100,0%
Kurum	Devlet Hastanesi	301	75,1%
	Araştırma Hastanesi	100	24,9%
	Toplam	401	100,0%
Çalışılan Pozisyon	Hemşire	236	58,9%
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	41,1%
	Toplam	401	100,0%
Kadro Durumu	Kadrolu	318	79,3%
	Sözleşmeli	83	20,7%
	Toplam	401	100,0%
Yaş	18-25 Yaş	128	31,9%
	26-35 Yaş	229	57,1%
	36 Yaş ve Üzeri	44	11,0%
	Toplam	401	100,0%
Eğitim Durumu	Lise	111	27,7%
	Ön Lisans	18	4,5%
	Lisans	249	62,1%
	Lisansüstü	23	5,7%
	Toplam	401	100,0%
Çocuk Sayısı	Yok	271	67,6%
	1 Çocuk	84	20,9%
	2 ve Üzeri	46	11,5%
	Toplam	401	100,0%

Tablo 9(Devam). Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bulgular

	0-5 Yıl	188	46,9%
Mesleki Tecrübe	6-10 Yıl	132	32,9%
	11 Yıl ve Üzeri	81	20,2%
	Toplam	401	100,0%

Araştırmaya katılan kişilerin sosyo-demografik özelliklerine göre dağılımları incelendiğinde:

Kişilerin cinsiyetlerine göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %50,4'ü kadın, %49,6'sı erkektir. Kişilerin medeni durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %44,6'sı evli, %55,4'ü bekar. Kişilerin çalıştıkları kurum türüne göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %75,1'i devlet hastanesinde, %24,9'u araştırma hastanesinde çalışmaktadır. Kişilerin çalıştıkları pozisyona göre dağılımları incelendiğinde; %58,9'u hemşire olarak, %41,1'i yardımcı sağlık personeli olarak çalışmaktadır. Kişilerin kadro durumlarına göre dağılımları incelendiğinde; %79,3'ü kadrolu, %20,7'si sözleşmeli personel kadrosundadır. Kişilerin yaşlarına göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %31,9'u 18-25 yaş aralığında, %57,1'i 26-35 yaş aralığında ve %11'i 36 yaş ve üzerindedir. Kişilerin eğitim düzeylerine göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %27,7'si lise mezunu, %4,5'i ön lisans mezunu, %62,1'i lisans mezunu ve %5,7'si lisansüstü mezundur. Kişilerin çocuk sayısına göre dağılımları incelendiğinde; kişilerin %67,6'sının çocuğu bulunmamakta, %20,9'unun 1 çocuğu ve %11,5'inin 2 çocuğu bulunmaktadır. Kişilerin mesleki tecrübelerine göre dağılımları incelendiğinde; %46,9'u 0,5 yıl, %32,9'u 6-10 yıl ve %20,2'si 11 yıl ve daha fazla süredir çalışmaktadır.

5.3.NORMALLİK TESTİ

Kayırmacılık ölçeği, sapma davranışları ölçeği ve özgüven ölçeğinin alt boyutlarının normal dağılıp dağılmadığının belirlenmesi amacıyla normallik testi yapılmıştır. Normallik testi sonuçlarına göre; grup içi önyargı, kronizim algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüven değişkenlerinin gruplararası karşılaştırmaların yapılmasında parametrik veya nonparametrik testlerden hangisinin yapılacağı belirlenecektir. Kayırmacılık ölçeği, sapma davranışları ölçeği ve özgüven

ölçeğinin alt boyutlarına ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 11’de, Kolmogorov Smirnova normallik testi sonuçları Tablo 10’da gösterilmiştir.

Tablo 10. Kayırmacılık Kavramının Alt boyutlarına ve Örgütsel Sapma Kavramının Alt boyutlarına ve Özgüvene İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

	Ort.	Medyan	Mod	SS	Skewness (Çarpıklık)	Kurtosis (Basıklık)
Grup İçi Önyargı	3,0719	3,0000	2,50	0,90532	0,232	-0,710
Kronizm Algısı	7,1746	7,0000	6,00	1,52010	0,346	-0,214
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	2,8105	2,7500	2,50	0,76623	0,055	-0,547
Kayırmacılık Algısı	2,8856	2,8667	3,00	0,80370	0,304	-0,235
Bireylerarası Sapma	1,9202	1,5714	1,00	1,07297	1,174	0,613
Örgüte Yönelik Sapma	1,8150	1,4167	1,00	1,06574	1,469	1,418
Sapma Davranışı	1,8538	1,4737	1,00	1,02140	1,428	1,262
İç Özgüven	3,8888	4,0000	4,00	0,79982	-1,087	1,286
Dış Özgüven	3,9021	4,0000	4,00	0,75973	-1,052	1,168
Özgüven	3,8953	4,0000	4,00	0,76439	-1,095	1,340

Tablo 10 incelendiğinde kayırmacılığın alt boyutlarına, örgütsel sapmanın alt boyutlarına ve özgüvenin alt boyutlarına ilişkin bulgular gösterilmiştir. Likert tipi ölçekle elde edilen değişkenlerin normalliğini test etmek için literatürde kabul edilen bir kriter olan çarpıklık katsayısının ve basıklık katsayısının ± 2 aralığında olmasıdır (George & Mallery, 2010).

Tablo 11. Kolmogorov Smirnova Normallik Testi

	Kolmogorov-Smirnova		
	İstatistik	sd	p
Grup İçi Önyargı	,138	401	,000
Kronizm Algısı	,142	401	,000
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	,085	401	,000
Kayırmacılık Algısı	,083	401	,000
Bireylerarası Sapma	,205	401	,000
Örgüte Yönelik Sapma	,222	401	,000
Sapma Davranışı	,202	401	,000
İç Özgüven	,130	401	,000
Dış Özgüven	,135	401	,000
Özgüven	,127	401	,000

Kayırmacılık ölçeği, sapma davranışları ölçeği ve özgüven ölçeğinin alt boyutlarına uygulanan Kolmogorov-Smirnov normallik testi sonuçlarına göre; grup içi önyargı, kronizim algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüven değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05'in altında olması verilerin normal dağılıma sahip olmadığını gösterirken, verilerin normal dağılıma sahip olup olmadığının belirlenmesinde sadece Kolmogorov-Smirnova testi yeterli değildir. *"Tabachnick ve Fidell'e göre Skewness (Çarpıklık) ve Kurtosis (Basıklık) değerlerinin +1.5 ile -1.5 arasında olması ve aritmetik ortalama, mod, medyan değerlerinin birbirine yakın değerler olması verilerin normal dağılıma sahip olduğunu göstermektedir."*Bu duruma göre; grup içi önyargı, kronizim algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüven değişkenleri için tanımlayıcı istatistikler incelendiğinde; bu değişkenlerin çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,5 ile -1,5 arasında olduğu ve aritmetik ortalama, mod, medyan değerlerinin birbirine yakın değerler olduğu görülmektedir. Bu sebeple grup içi önyargı, kronizim algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüven değişkenlerinin normal dağılıma sahip olduğu belirlenmiştir. Bu sebeple araştırmada; grup içi önyargı, kronizim algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüvenin gruplararası farklılıkların incelenmesine ilişkin karşılaştırmalarda parametrik analizler uygulanacaktır.

5.4. DEĞİŞKENLER ARASINDAKİ İLİŞKİLER

Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon değişkenler arasında bir ilişki olup, olmadığı varsa bu ilişkinin yönünü belirlemektedir. Kayırmacılık ölçeğinin alt boyutlarının ve örgütsel sapma ölçeğinin birbirleriyle aralarındaki ilişkileri görmek amacıyla Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Pearson korelasyon analizi sonuçları Tablo 13'de, değişkenler arasındaki ilişkinin gücünün ne düzeyde olduğuna ilişkin yorumlar Tablo 12'de belirtilmiştir.

Tablo 12. Korelasyon Değerlerine İlişkin Korelasyon Düzeyleri

Korelasyon Değerleri	İlişki Düzeyi
$0.00 = r_p$	İlişki yoktur
$0.00 < r_p < 0.29$	Düşük düzeyde ilişki vardır.
$0.30 < r_p < 0.69$	Orta düzeyde ilişki vardır.
$0.70 < r_p < 0.99$	Yüksek düzeyde ilişki vardır.
$1.00 = r_p$	Mükemmel düzeyde ilişki vardır”

Kaynak: George, D. ve Mallery, M. (2010). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference (p. Pearson).

Çalışmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri ve bu ilişkilerin anlamlı olup olmadığını belirlemek amacıyla korelasyon analizi kullanılmıştır. Korelasyon değişkenler arasında bir ilişki olup, olmadığı varsa bu ilişkinin yönünü belirlemektedir. Bu ilişkinin zayıf, orta ve yüksek gibi ilişki gösterdiğini ortaya koymaktadır. Korelasyon katsayı r ile gösterilmektedir. Korelasyon katsayısı +1 değerine yakın olduğunda iki değişken arasında pozitif yönde bir ilişki varken; -1 değerine yakın ise iki değişken arasında negatif yönlü bir ilişki vardır. Korelasyon değerinin 0 ile 0.29 arasında olması değişkenler arasındaki ilişkinin düşük düzeyde olduğunu, 0.30 ile 0.69 arasında olması değişkenler arasındaki ilişkinin orta düzeyde olduğunu, 0.70 ile 0.99 arasında olması değişkenler arasındaki ilişkinin yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir (George & Mallery, 2010).

Tablo 13. Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.	10.
1) Grup İçi Önyargı	r p	1								
2) Kronizm Algısı	r p	,737** 0,000	1							
3) Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	r p	,454** 0,000	,499** 0,000	1						
4) Kayırmacılık Algısı	r p	,852** 0,000	,898** 0,000	,588** 0,000	1					
5) Bireylerarası Sapma	r p	,119* 0,017	,187** 0,000	,351** 0,000	,244** 0,000	1				
6) Örgüte Yönelik Sapma	r p	,127* 0,011	,191** 0,000	,190** 0,000	,238** 0,000	,815** 0,000	1			
7) Sapma Davranışı	r p	,130** 0,009	,198** 0,000	,261** 0,000	,251** 0,000	,924** 0,000	,975** 0,000	1		
8) İç Özgüven	r p	0,075 0,136	0,089 0,075	-0,089 0,074	0,046 0,363	-,235** 0,000	-,261** 0,000	-,263** 0,000	1	

Tablo 13(Devam). Pearson Korelasyon Analizi Sonuçları

9) Dış Özgüven	r	0,062	0,061	-0,065	0,066	-,213**	-,249**	-,246**	,919**	1	
	p	0,218	0,222	0,194	0,184	0,000	0,000	0,000	0,000		
10) Özgüven	r	0,070	0,077	-0,080	0,057	-,230**	-,260**	-,261**	,982**	,977**	1
	p	0,162	0,121	0,112	0,258	0,000	0,000	0,000	0,000	0,000	
		Düşük Düzeyde Korelasyon			Orta Düzeyde Korelasyon			Yüksek Düzeyde Korelasyon			

*P<0,05, **p<0,01

Pearson korelasyon analizi sonuçlarına göre;

Grup için ön yargı; kronizm algısı ($r= ,737$), kayırmacılık algısı ($r= ,852$) değişkenleri ile pozitif yönde yüksek düzeyde, karşılıklı kayırmacılık algısı ($r= ,454$) değişkeni ile pozitif yönde orta düzeyde, bireyler arası sapma ($r= ,119$), örgüte yönelik sapma ($r= ,127$) ve sapma davranışı ($r= ,130$) değişkenleri ile pozitif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

Kronizm algısı; kayırmacılık algısı ($r= ,898$) değişkenleri ile pozitif yönde yüksek düzeyde, karşılıklı kayırmacılık algısı ($r= ,499$) değişkeni ile pozitif yönde orta düzeyde, bireyler arası sapma ($r= ,187$), örgüte yönelik sapma ($r= ,191$) ve sapma davranışı ($r= ,198$) değişkenleri ile pozitif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

Karşılıklı kayırmacılık algısı; kayırmacılık algısı ($r= ,588$) ve bireyler arası sapma ($r= ,351$) değişkenleri ile pozitif yönde orta düzeyde, örgüte yönelik sapma ($r= ,190$) ve sapma davranışı ($r= ,261$) değişkenleri ile pozitif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

Kayırmacılık algısı; bireyler arası sapma ($r= ,244$), örgüte yönelik sapma ($r= ,238$) ve sapma davranışı ($r= ,251$) değişkenleri ile pozitif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

Bireyler arası sapma; örgüte yönelik sapma ($r= ,815$), sapma davranışı ($r= ,924$) değişkenleri ile pozitif yönde yüksek düzeyde, iç özgüven ($r= -,235$), dış özgüven ($r= -,213$), özgüven ($r= -,230$) değişkenleri ile negatif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

Örgüte yönelik sapma; sapma davranışı ($r= ,975$) değişkenleri ile pozitif yönde yüksek düzeyde, iç özgüven ($r= -,261$), dış özgüven ($r= -,249$), özgüven ($r= -,260$) değişkenleri ile negatif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

Sapma davranışı; iç özgüven ($r= -,263$), dış özgüven ($r= -,246$), özgüven ($r= -,261$) değişkenleri ile negatif yönde düşük düzeyde korelasyon göstermiştir.

İç özgüven; dış özgüven ($r= ,919$) ve özgüven ($r= ,982$) değişkenleri ile pozitif yönde yüksek düzeyde korelasyon göstermiştir.

Dış özgüven; özgüven ($r= ,977$) değişkeni ile pozitif yönde yüksek düzeyde korelasyon göstermiştir.

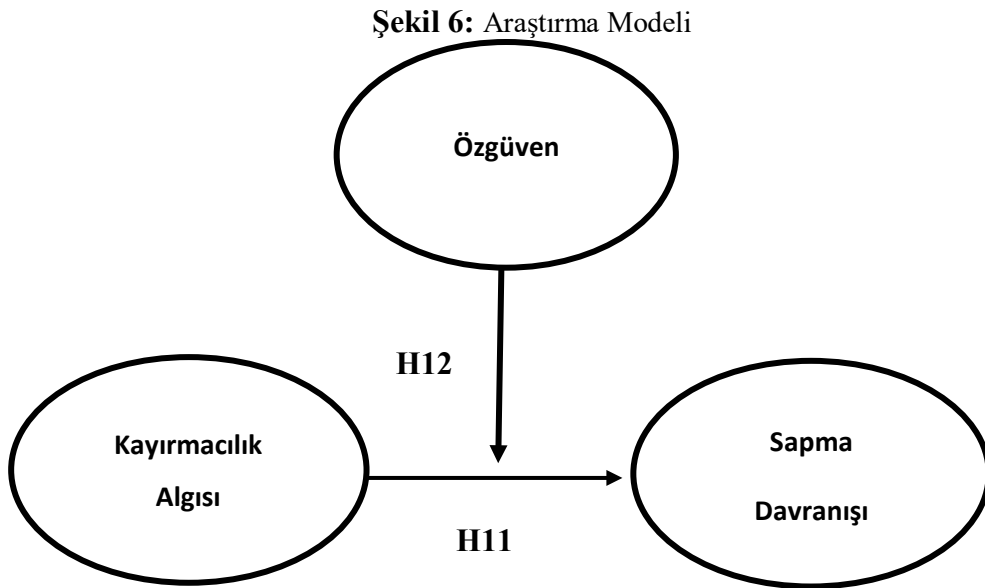
5.5. ARAŞTIRMA HİPOTEZLERİNİN TEST EDİLMESİ

Araştırmanın bu bölümünde, araştırmanın amaç ve kapsamı doğrultusunda, kayırmacılık algısının örgütsel sapma davranışına etkisi ile ilgili ve özgüvenin düzenleyici rolü ile ilgili ve demografik değişkenlerle ilgili daha önceden belirlenmiş olan hipotezler test edilecektir. Kayırmacılık algısının sapma davranışları üzerindeki etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünün belirlenmesi amacıyla moderatör değişken analizi yapılmıştır. Moderatör değişken analizinde HAYES tarafından geliştirilen PROCESS makro eklentisi kullanılmıştır. Kayırmacılık algısının sapma davranışları üzerindeki etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünün belirlenmesi amacıyla oluşturulan araştırma modeli Şekil 6'da verilmiş olup, araştırma hipotezleri aşağıdaki şekilde kurulmuştur;

H₁₁: Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H₁₂: Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerindeki etkisinde özgüvenin düzenleyici bir etkisi vardır.

5.5.1. Kayırmacılık Algısının Örgütsel Sapma Davranışı Üzerine Etkisine İlişkin Analizler



Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesine yönelik basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Basit doğrusal regresyon analizi sonuçları Tablo 14’de verilmiştir.

Tablo 14. Araştırma Kapsamında Oluşturulan Basit Doğrusal Regresyon Modeli

	B	SH	T	P
Sabit Terim	1,854	,049	37,502	,000
Kayırmacılık Algısı	,257	,049	5,186	,000
R= 0,251 R ² =0,063 F=26,890 p=,000				

Bağımlı Değişken: Sapma Davranışı

p<0,05

Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerindeki etkisinin belirlenmesi amacıyla kurulan basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına göre: Model için hesaplanan R² değerinin 0,06 olması kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerindeki değişimin %6’sını açıkladığı anlamına gelmektedir. Model için hesaplanan F istatistik değerinin olasılık (p) değerinin 0,000 olması modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki sabit terim ve bağımsız değişkenin katsayıları incelendiğinde; sabit terim için hesaplanan olasılık (p=0,000) değerinin 0,05’in altında olması sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Kayırmacılık algısı için hesaplanan olasılık (p=0,000) değerinin 0,05’in altında olması ve katsayısının $\beta=0,257$ olması; kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğunu göstermektedir. Bu sonuçlara göre H11 hipotezi kabul edilmektedir.

Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerindeki etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünün belirlenmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizi yapılmıştır. Hiyerarşik regresyon analizi sonuçları Tablo 15’de verilmiştir.

Tablo 15. Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

	B	SH	T	P
Sabit Terim	1,854	,047	39,068	,000
Kayırmacılık Algısı	,273	,048	5,728	,000
Özgüven	-,282	,048	-5,917	,000
R= 0,373 R ² =0,135 F=32,094 p=,000				
	B	SH	T	P
Sabit Terim	1,843	,046	39,719	,000
Kayırmacılık Algısı (KA)	,234	,047	4,967	,000
Özgüven (OZ)	-,289	,046	-6,228	,000

Tablo 15.(Devam) Hiyerarşik Regresyon Analizi Sonuçları

KA x OZ	,191	,042	4,509	,000
R= 0,425 R ² =0,180 ΔR ² =0,042 F=29,215 p=,000				
Özgüven Düzeyi	Etki	SH	T	P
Düşük	,0939	,0611	1,5366	,125
Orta	,2608	,0465	5,6038	,000
Yüksek	,4278	,0578	7,3978	,000

Bağımlı Değişken: Sapma Davranışı

p<0,05

Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerindeki etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünün belirlenmesi amacıyla yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonuçlarına göre; Model için hesaplanan R² değerinin 0,13 olması kayırmacılık algısı ve özgüvenin sapma davranışı üzerindeki değişimin %13'ünü açıkladığı anlamına gelmektedir. Model için hesaplanan F istatistik değerinin olasılık (p) değerinin 0,000 olması modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Modeldeki sabit terim ve bağımsız değişkenin katsayıları incelendiğinde; sabit terim için hesaplanan olasılık (p=0,000) değerinin 0,05'in altında olması sabit terimin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Kayırmacılık algısı için hesaplanan olasılık (p=0,000) değerinin 0,05'in altında olması ve katsayısının β=0,273 olması; kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğunu göstermektedir. Özgüven için hesaplanan olasılık (p=0,000) değerinin 0,05'in altında olması ve katsayısının β=-0,282 olması; özgüvenin sapma davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir yordayıcı etkisi olduğunu göstermektedir. Modelde kayırmacılık algısının sapma davranışları etkisi üzerinde özgüvenin düzenleyici rolünün belirlenmesi amacıyla modele moderatör değişken olarak kayırmacılık algısı ve özgüven değişkenlerinin standardize edilmiş hallerinin etkileşimleri (KA x OZ) dahil edilmiştir. Moderatör değişken modele eklendikten sonra modeldeki R² değerinin %18'e yükseldiği ve model için hesaplanan olasılık (p) değerinin 0,000 olmasının moderatör değişken eklendikten sonra oluşturulan modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Moderatör değişken modele eklendikten sonra R²'deki %4,2'lik değişimin de istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Moderatör değişken (KA x OZ) için hesaplanan olasılık (p=0,000) değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması ve katsayısının β=0,191 olması; kayırmacılık algısının sapma davranışları üzerindeki etkisinde özgüvenin pozitif yönde düzenleyici bir etkisi olduğunu göstermektedir. Özgüven düzeylerinin düşük, orta ve yüksek olduğu durumda kayırmacılık algısının sapma davranışları üzerindeki etkisinde

düzenleyici rolü incelendiğinde; özgüven düşük düzeyde olduğunda kayırmacılık algısının sapma davranışları üzerindeki etkisinde anlamlı bir düzenleyici rolü olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Özgüven düzeyleri orta olduğu durumda; kayırmacılık algısının sapma davranışları üzerindeki etkisinde özgüvenin pozitif yönde düzenleyici bir etkisi olduğu ve bu etkinin 0,26 düzeyinde olduğu görülmüştür. Özgüven düzeyleri yüksek olduğu durumda; kayırmacılık algısının sapma davranışları üzerindeki etkisinde özgüvenin pozitif yönde düzenleyici bir etkisi olduğu ve bu etkinin 0,42 düzeyinde olduğu görülmüştür. Kişilerin kayırmacılık algılarının sapma davranışları üzerindeki etkisinde, kişilerin özgüven düzeyleri arttıkça kayırmacılık algılarının sapma davranışları üzerindeki etkisinin de artacağı sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonuca göre H12 hipotezi kabul edilmiştir.

5.5.2. Güvenlik Kültürü ve İşten Ayrılma Niyetinin Sosyo-Demografik Özelliklere Göre Farklılık Analizleri

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin sosyo-demografik özelliklere göre farklılıklarının incelenmesinde; iki grup arasındaki farkı bağımsız örneklem t-testi, ikiden fazla grup olduğunda parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında “One Way Anova” testi kullanılmıştır. Anova testi sonucunda anlamlı farklılığın bulunduğu değişkenlerde ise; Post-Hoc LSD testi kullanılarak her bir grubun diğer gruplara göre farklılıkları belirlenmiştir.

Kişilerin grup içi önyargı, kronizm algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüvenlerinin “Cinsiyet” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 16’da verilmiştir.

Tablo 16. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Cinsiyet	N	Ort.	SS	t	P
Grup İçi Önyargı	Kadın	202	3,0627	0,87463	-,205	,838
	Erkek	199	3,0812	0,93757		
Kronizm Algısı	Kadın	202	7,1238	1,50026	-,674	,501
	Erkek	199	7,2261	1,54204		
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	Kadın	202	2,7933	0,78006	-,451	,652
	Erkek	199	2,8279	0,7535		
Kayırmacılık Algısı (Genel)	Kadın	202	2,8815	0,80692	-,103	,918

Tablo 16.(Devam) Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Cinsiyete Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

	Erkek	199	2,8898	0,80242		
Bireylerarası Sapma	Kadın	202	1,8112	1,08264	-2,058	,040
	Erkek	199	2,0309	1,05427		
Örgüte Yönelik Sapma	Kadın	202	1,6786	1,06775	-2,601	,010
	Erkek	199	1,9535	1,04831		
Sapma Davranışı (Genel)	Kadın	202	1,7275	1,03625	-2,512	,012
	Erkek	199	1,982	0,99231		
İç Özgüven	Kadın	202	3,8404	0,78904	-1,221	,223
	Erkek	199	3,9379	0,80964		
Dış Özgüven	Kadın	202	3,8617	0,75323	-1,074	,284
	Erkek	199	3,9432	0,76599		
Özgüven (Genel)	Kadın	202	3,8507	0,75744	-1,176	,240
	Erkek	199	3,9405	0,77065		

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin cinsiyete göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; “Grup İçi Ön Yargı, Kronizm Algısı, Karşılıklı Kayırmacılık Algısı, Kayırmacılık Algısı, İç Özgüven, Dış Özgüven, Özgüven” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; kişilerin grup içi ön yargılarının, kronizm algılarının, karşılıklı kayırmacılık algılarının, kayırmacılık algılarının, iç özgüvenlerinin, dış özgüvenlerinin ve özgüvenlerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir. “Bireylerarası Sapma, Örgüte Yönelik Sapma, Sapma Davranışı” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması; kişilerin bireylerarası sapma davranışlarının, örgüte yönelik sapma davranışlarının ve sapma davranışlarının cinsiyete göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir.

Kişilerin bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma ve sapma davranışlarının cinsiyete göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; erkeklerin bireyler arası sapma davranışları, örgüte yönelik sapma davranışları ve sapma davranışları kadınlardan daha yüksektir.

Kişilerin grup içi önyargı, kronizm algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüvenlerinin “Medeni Durum” değişkenine göre farklılık

gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 17’de verilmiştir.

Tablo 17. *Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Medeni Duruma Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları*

Bağımlı Değişken	Medeni Durum	N	Ort.	SS	t	P
Grup İçi Önyargı	Evli	179	3,0624	0,89281	-,189	,850
	Bekar	222	3,0796	0,91722		
Kronizm Algısı	Evli	179	7,243	1,50967	,809	,419
	Bekar	222	7,1194	1,52963		
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	Evli	179	2,8324	0,75828	,514	,607
	Bekar	222	2,7928	0,77385		
Kayırmacılık Algısı (Genel)	Evli	179	2,9095	0,74313	,534	,594
	Bekar	222	2,8664	0,85058		
Bireylerarası Sapma	Evli	179	1,9769	1,11	,949	,343
	Bekar	222	1,8745	1,04244		
Örgüte Yönelik Sapma	Evli	179	1,8403	1,09294	,426	,670
	Bekar	222	1,7947	1,04534		
Sapma Davranışı (Genel)	Evli	179	1,8906	1,05243	,648	,517
	Bekar	222	1,8241	0,99707		
İç Özgüven	Evli	179	3,814	0,75722	-1,686	,093
	Bekar	222	3,9491	0,82936		
Dış Özgüven	Evli	179	3,8638	0,72462	-,906	,365
	Bekar	222	3,933	0,78717		
Özgüven (Genel)	Evli	179	3,8382	0,72494	-1,345	,180
	Bekar	222	3,9413	0,7934		

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin cinsiyete göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; “Grup İçi Ön Yargı, Kronizm Algısı, Karşılıklı Kayırmacılık Algısı, Kayırmacılık Algısı, Bireylerarası Sapma, Örgüte Yönelik Sapma, Sapma Davranışı, İç Özgüven, Dış Özgüven, Özgüven” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; kişilerin grup içi ön yargılarının, kronizm algılarının, karşılıklı kayırmacılık algılarının, kayırmacılık algılarının, bireylerarası sapma davranışlarının, örgüte yönelik sapma davranışlarının, sapma davranışlarının, iç özgüvenlerinin, dış özgüvenlerinin ve özgüven lerinin cinsiyete göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

Kişilerin grup içi önyargı, kronizm algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç

özgüven, dış özgüven ve özgüvenlerinin “Kurum” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 18’de verilmiştir.

Tablo 18. *Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Kuruma Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları*

Bağımlı Değişken	Kurum	N	Ort.	SS	t	P
Grup İçi Önyargı	Devlet Hastanesi	301	3,0797	0,91262	,300	,764
	Araştırma Hastanesi	100	3,0483	0,88709		
Kronizm Algısı	Devlet Hastanesi	301	7,1927	1,52406	,414	,679
	Araştırma Hastanesi	100	7,12	1,51444		
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	Devlet Hastanesi	301	2,8214	0,76123	,496	,620
	Araştırma Hastanesi	100	2,7775	0,78407		
Kayırmacılık Algısı (Genel)	Devlet Hastanesi	301	2,8928	0,8034	,310	,757
	Araştırma Hastanesi	100	2,864	0,80826		
Bireylerarası Sapma	Devlet Hastanesi	301	1,9217	1,10233	,048	,962
	Araştırma Hastanesi	100	1,9157	0,98454		
Örgüte Yönelik Sapma	Devlet Hastanesi	301	1,7993	1,07362	-,513	,608
	Araştırma Hastanesi	100	1,8625	1,04557		
Sapma Davranışı (Genel)	Devlet Hastanesi	301	1,8444	1,04091	-,320	,749
	Araştırma Hastanesi	100	1,8821	0,96476		
İç Özgüven	Devlet Hastanesi	301	3,8882	0,79192	-,026	,980
	Araştırma Hastanesi	100	3,8906	0,82721		
Dış Özgüven	Devlet Hastanesi	301	3,9055	0,74281	,155	,877
	Araştırma Hastanesi	100	3,8919	0,81237		
Özgüven (Genel)	Devlet Hastanesi	301	3,8966	0,75139	,061	,951
	Araştırma Hastanesi	100	3,8912	0,80615		

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin kuruma göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; “Grup İçi Ön Yargı, Kronizm Algısı, Karşılıklı Kayırmacılık Algısı, Kayırmacılık Algısı, Bireylerarası Sapma, Örgüte Yönelik Sapma, Sapma Davranışı, İç Özgüven, Dış Özgüven, Özgüven” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; kişilerin grup içi ön yargılarının, kronizm algılarının, karşılıklı kayırmacılık algılarının, kayırmacılık algılarının, bireylerarası sapma davranışlarının, örgüte yönelik sapma davranışlarının, sapma davranışlarının, iç özgüvenlerinin, dış özgüvenlerinin ve özgüvenlerinin kuruma göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

Kişilerin grup içi önyargı, kronizm algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüvenlerinin “Çalışılan Pozisyon” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 19’de verilmiştir.

Tablo 19. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Çalışılan Pozisyona Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Çalışılan Pozisyon	N	Ort.	SS	t	P
Grup İçi Önyargı	Hemşire	236	3,06	0,89643	-,314	,754
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	3,0889	0,92036		
Kronizm Algısı	Hemşire	236	7,1483	1,59094	-,413	,680
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	7,2121	1,41653		
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	Hemşire	236	2,7638	0,75623	-1,462	,145
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	2,8773	0,77775		
Kayırmacılık Algısı (Genel)	Hemşire	236	2,8701	0,81528	-,463	,643
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	2,9079	0,78876		
Bireylerarası Sapma	Hemşire	236	1,816	0,99606	-2,277	,023
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	2,0693	1,16118		
Örgüte Yönelik Sapma	Hemşire	236	1,7355	1,01029	-1,792	,074
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	1,9288	1,13384		
Sapma Davranışı (Genel)	Hemşire	236	1,7652	0,9549	-2,087	,038
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	1,9805	1,10021		
İç Özgüven	Hemşire	236	3,9501	0,77244	1,842	,066
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	3,8011	0,83195		
Dış Özgüven	Hemşire	236	3,9396	0,77055	1,183	,238
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	3,8485	0,74302		
Özgüven (Genel)	Hemşire	236	3,945	0,75431	1,563	,119
	Yardımcı Sağlık Personeli	165	3,8241	0,77532		

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin çalışılan pozisyona göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; “Grup İçi Ön Yargı, Kronizm Algısı, Karşılıklı Kayırmacılık Algısı, Kayırmacılık Algısı, Örgüte Yönelik Sapma, İç Özgüven, Dış Özgüven, Özgüven” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; kişilerin grup içi ön yargılarının, kronizm algılarının, karşılıklı kayırmacılık algılarının, kayırmacılık algılarının, örgüte yönelik sapma davranışlarının, iç özgüvenlerinin, dış özgüvenlerinin ve özgüvenlerinin çalışılan pozisyona göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

“Bireylerarası Sapma, Sapma Davranışı” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması; kişilerin bireylerarası sapma davranışlarının ve sapma davranışlarının çalışılan pozisyona göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir.

Kişilerin bireylerarası sapma ve sapma davranışlarının çalışılan pozisyona göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; yardımcı sağlık personeli olan kişilerin bireylerarası sapma davranışları ve sapma davranışları hemşirelerden daha yüksektir.

Kişilerin grup içi önyargı, kronizim algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüvenlerinin “Kadro Durumu” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla bağımsız örneklem t- testi uygulanmıştır. Bağımsız örneklem t- testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 20’de verilmiştir.

Tablo 20. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Kadro Durumuna Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik Bağımsız Örneklem T-Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Kadro Durumu	N	Ort.	SS	t	P
Grup İçi Önyargı	Hemşire	318	3,0802	0,90426	,358	,720
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	3,0402	0,9142		
Kronizim Algısı	Hemşire	318	7,1981	1,52168	,607	,544
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	7,0843	1,51983		
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	Hemşire	318	2,8184	0,76538	,405	,686
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	2,7801	0,77341		
Kayırmacılık Algısı (Genel)	Hemşire	318	2,8952	0,80715	,466	,642
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	2,849	0,79409		
Bireylerarası Sapma	Hemşire	318	1,8985	1,08629	-,793	,428
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	2,0034	1,02239		
Örgüte Yönelik Sapma	Hemşire	318	1,7807	1,0576	-1,266	,206
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	1,9468	1,09287		
Sapma Davranışı (Genel)	Hemşire	318	1,8241	1,0244	-1,141	,255
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	1,9677	1,0078		
İç Özgüven	Hemşire	318	3,9007	0,78766	,581	,562
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	3,8434	0,84823		
Dış Özgüven	Hemşire	318	3,9192	0,73702	,882	,378
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	3,8366	0,84271		
Özgüven (Genel)	Hemşire	318	3,9097	0,7461	,738	,461
	Yardımcı Sağlık Personeli	83	3,8401	0,83325		

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin kadro durumuna göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına

göre; “Grup İçi Ön Yargı, Kronizm Algısı, Karşılıklı Kayırmacılık Algısı, Kayırmacılık Algısı, Bireylerarası Sapma, Örgüte Yönelik Sapma, Sapma Davranışı, İç Özgüven, Dış Özgüven, Özgüven” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; kişilerin grup içi ön yargılarının, kronizm algılarının, karşılıklı kayırmacılık algılarının, kayırmacılık algılarının, bireylerarası sapma davranışlarının, örgüte yönelik sapma davranışlarının, sapma davranışlarının, iç özgüvenlerinin, dış özgüvenlerinin ve özgüvenlerinin kadro durumuna göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

Kişilerin grup içi önyargı, kronizm algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüvenlerinin “Yaş” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla One Way ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 21’de verilmiştir.

Tablo 21. Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Yaşa Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Yaş	N	Ort.	SS.	F	p	Post-Hoc
Grup İçi Önyargı	a) 18-25 Yaş	128	3,0143	,90783	,391	,677	
	b) 26-35 Yaş	229	3,1026	,88950			
	c) 36 Yaş ve Üzeri	44	3,0795	,98993			
	Toplam	401	3,0719	,90532			
Kronizm Algısı	a) 18-25 Yaş	128	7,1641	1,52423	,793	,453	
	b) 26-35 Yaş	229	7,1288	1,54600			
	c) 36 Yaş ve Üzeri	44	7,4432	1,36916			
	Toplam	401	7,1746	1,52010			
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	a) 18-25 Yaş	128	2,8633	,82580	,448	,639	
	b) 26-35 Yaş	229	2,7871	,73802			
	c) 36 Yaş ve Üzeri	44	2,7784	,73969			
	Toplam	401	2,8105	,76623			
Kayırmacılık Algısı (Genel)	a) 18-25 Yaş	128	2,8693	,77986	,284	,753	
	b) 26-35 Yaş	229	2,8783	,81613			
	c) 36 Yaş ve Üzeri	44	2,9712	,81983			
	Toplam	401	2,8856	,80370			

Tablo 21(Devam): Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Yaşa Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Bireylerarası Sapma	a) 18-25 Yaş	128	1,9967	1,01530	,497	,609
	b) 26-35 Yaş	229	1,8902	1,09734		
	c) 36 Yaş ve Üzeri	44	1,8539	1,11957		
	Toplam	401	1,9202	1,07297		
Örgüte Yönelik Sapma	a) 18-25 Yaş	128	1,8659	1,02848	,443	,642
	b) 26-35 Yaş	229	1,8104	1,10537		
	c) 36 Yaş ve Üzeri	44	1,6913	,96926		
	Toplam	401	1,8150	1,06574		
Sapma Davranışı (Genel)	a) 18-25 Yaş	128	1,9141	,98411	,465	,628
	b) 26-35 Yaş	229	1,8398	1,05038		
	c) 36 Yaş ve Üzeri	44	1,7512	,98572		
	Toplam	401	1,8538	1,02140		
İç Özgüven	a) 18-25 Yaş	128	3,8778	,81537	,249	,780
	b) 26-35 Yaş	229	3,8795	,81384		
	c) 36 Yaş ve Üzeri	44	3,9693	,68405		
	Toplam	401	3,8888	,79982		
Dış Özgüven	a) 18-25 Yaş	128	3,9014	,73499	,566	,568
	b) 26-35 Yaş	229	3,8810	,78992		
	c) 36 Yaş ve Üzeri	44	4,0142	,67083		
	Toplam	401	3,9021	,75973		
Özgüven (Genel)	a) 18-25 Yaş	128	3,8892	,75866	,392	,676
	b) 26-35 Yaş	229	3,8802	,78689		
	c) 36 Yaş ve Üzeri	44	3,9910	,66444		
	Toplam	401	3,8953	,76439		

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin yaşa göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; “Grup İçi Ön Yargı, Kronizm Algısı, Karşılıklı Kayırmacılık Algısı, Kayırmacılık Algısı, Bireylerarası Sapma, Örgüte Yönelik Sapma, Sapma Davranışı, İç Özgüven, Dış Özgüven, Özgüven” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; kişilerin grup içi ön yargılarının, kronizm algılarının,

karşılıklı kayırmacılık algılarının, kayırmacılık algılarının, bireylerarası sapma davranışlarının, örgüte yönelik sapma davranışlarının, sapma davranışlarının, iç özgüvenlerinin, dış özgüvenlerinin ve özgüvenlerinin yaşa göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

Kişilerin grup içi önyargı, kronizim algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüvenlerinin “Eğitim Düzeyine” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla One Way ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 22’de verilmiştir.

Tablo 22: Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Eğitim Düzeyine Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Eğitim Düzeyi	N	Ort.	SS.	F	p	Post-Hoc
Grup İçi Önyargı	a) Lise	111	3,1321	,90457	,243	,866	
	b) Ön Lisans	18	3,0463	,79788			
	c) Lisans	249	3,0529	,90758			
	d) Lisansüstü	23	3,0072	1,00312			
	Toplam	401	3,0719	,90532			
Kronizim Algısı	a) Lise	111	7,3559	1,42125	1,574	,195	
	b) Ön Lisans	18	6,7500	1,67376			
	c) Lisans	249	7,1627	1,53542			
	d) Lisansüstü	23	6,7609	1,63672			
	Toplam	401	7,1746	1,52010			
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	a) Lise	111	2,8896	,81929	2,970	,032	a>d b>d c>d
	b) Ön Lisans	18	2,9167	,71743			
	c) Lisans	249	2,8072	,74932			
	d) Lisansüstü	23	2,3804	,59767			
	Toplam	401	2,8105	,76623			
Kayırmacılık Algısı (Genel)	a) Lise	111	2,9970	,78683	1,553	,200	
	b) Ön Lisans	18	2,7481	,78000			
	c) Lisans	249	2,8669	,80189			
	d) Lisansüstü	23	2,6580	,89088			
	Toplam	401	2,8856	,80370			
Bireylerarası Sapma	a) Lise	111	2,1364	1,21591	2,145	,094	
	b) Ön Lisans	18	1,9206	,87820			
	c) Lisans	249	1,8285	,99876			
	d) Lisansüstü	23	1,8696	1,16847			
	Toplam	401	1,9202	1,07297			

Tablo 22(Devam): Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Eğitim Düzeyine Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Örgüte Yönelik Sapma	a) Lise	111	1,9865	1,20796	1,338	,262
	b) Ön Lisans	18	1,7361	,86661		
	c) Lisans	249	1,7470	,99487		
	d) Lisansüstü	23	1,7862	1,18780		
	Toplam	401	1,8150	1,06574		
Sapma Davranışı (Genel)	a) Lise	111	2,0417	1,17487	1,756	,155
	b) Ön Lisans	18	1,8041	,81672		
	c) Lisans	249	1,7770	,93967		
	d) Lisansüstü	23	1,8169	1,16157		
	Toplam	401	1,8538	1,02140		
İç Özgüven	a) Lise	111	3,8839	,84530	,302	,824
	b) Ön Lisans	18	3,7778	1,04986		
	c) Lisans	249	3,9088	,76729		
	d) Lisansüstü	23	3,7826	,73736		
	Toplam	401	3,8888	,79982		
Dış Özgüven	a) Lise	111	3,8970	,79450	,049	,986
	b) Ön Lisans	18	3,8646	,96522		
	c) Lisans	249	3,9109	,73486		
	d) Lisansüstü	23	3,8614	,72593		
	Toplam	401	3,9021	,75973		
Özgüven (Genel)	a) Lise	111	3,8903	,80335	,162	,922
	b) Ön Lisans	18	3,8199	1,00156		
	c) Lisans	249	3,9098	,73546		
	d) Lisansüstü	23	3,8208	,71488		
	Toplam	401	3,8953	,76439		

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin eğitim düzeyine göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan bağımsız örneklem t testi sonuçlarına göre; “Grup İçi Ön Yargı, Kronizm Algısı, Kayırmacılık Algısı, Bireylerarası Sapma, Örgüte Yönelik Sapma, Sapma Davranışı, İç Özgüven, Dış Özgüven, Özgüven” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; kişilerin grup içi ön yargılarının, kronizm algılarının, kayırmacılık algılarının, bireylerarası sapma davranışlarının, örgüte yönelik sapma davranışlarının, sapma davranışlarının, iç özgüvenlerinin, dış özgüvenlerinin ve özgüvenlerinin eğitim düzeyine göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına

gelmektedir. “Karşılıklı Kayırmacılık Algısı” değişkeni için hesaplanan olasılık (p) değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması; kişilerin karşılıklı kayırmacılık algılarının eğitim düzeyine göre değişiklik gösterdiği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olduğu anlamına gelmektedir. Kişilerin karşılıklı kayırmacılık algılarının her bir eğitim düzeyine göre farklılıklarının belirlenmesi amacıyla Post-Hoc LSD testi yapılmıştır.

Post-Hoc LSD testi sonuçlarına göre;

Kişilerin karşılıklı kayırmacılık algılarının eğitim düzeyine göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; lise, ön lisans ve lisans mezunu olan kişilerin karşılıklı kayırmacılık algıları, lisansüstü mezunu olan kişilerden daha yüksektir.

Kişilerin grup içi önyargı, kronizim algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüvenlerinin “Çocuk Sayısı” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla One Way ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 23’de verilmiştir.

Tablo 23: Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Çocuk Sayısına Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Çocuk Sayısı	N	Ort.	SS.	F	p	Post-Hoc
Grup İçi Önyargı	a) Yok	271	3,1052	,91676	,912	,403	
	b) 1 Çocuk	84	3,0516	,93424			
	c) 2 ve Üzeri	46	2,9130	,77439			
	Toplam	401	3,0719	,90532			
Kronizim Algısı	a) Yok	271	7,1863	1,52975	,478	,620	
	b) 1 Çocuk	84	7,2440	1,60664			
	c) 2 ve Üzeri	46	6,9783	1,29939			
	Toplam	401	7,1746	1,52010			
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	a) Yok	271	2,8192	,80281	,499	,608	
	b) 1 Çocuk	84	2,8393	,71415			
	c) 2 ve Üzeri	46	2,7065	,63093			
	Toplam	401	2,8105	,76623			
Kayırmacılık Algısı (Genel)	a) Yok	271	2,8969	,83341	,207	,813	
	b) 1 Çocuk	84	2,8881	,76034			
	c) 2 ve Üzeri	46	2,8145	,70846			
	Toplam	401	2,8856	,80370			

Tablo 23(Devam): Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Çocuk Sayısına Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Bireylerarası Sapma	a) Yok	271	1,8919	1,04328	1,413	,245
	b) 1 Çocuk	84	2,0833	1,16316		
	c) 2 ve Üzeri	46	1,7888	1,06553		
	Toplam	401	1,9202	1,07297		
Örgüte Yönelik Sapma	a) Yok	271	1,8047	1,06213	,777	,460
	b) 1 Çocuk	84	1,9206	1,10523		
	c) 2 ve Üzeri	46	1,6830	1,01738		
	Toplam	401	1,8150	1,06574		
Sapma Davranışı (Genel)	a) Yok	271	1,8369	1,00553	1,068	,345
	b) 1 Çocuk	84	1,9806	1,07720		
	c) 2 ve Üzeri	46	1,7220	1,00853		
	Toplam	401	1,8538	1,02140		
İç Özgüven	a) Yok	271	3,9388	,80150	1,637	,196
	b) 1 Çocuk	84	3,7843	,81059		
	c) 2 ve Üzeri	46	3,7852	,75740		
	Toplam	401	3,8888	,79982		
Dış Özgüven	a) Yok	271	3,9359	,76360	,828	,438
	b) 1 Çocuk	84	3,8281	,75337		
	c) 2 ve Üzeri	46	3,8383	,75099		
	Toplam	401	3,9021	,75973		
Özgüven (Genel)	a) Yok	271	3,9374	,76746	1,271	,282
	b) 1 Çocuk	84	3,8056	,76407		
	c) 2 ve Üzeri	46	3,8109	,74161		
	Toplam	401	3,8953	,76439		

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin çocuk sayısına göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; “Grup İçi Ön Yargı, Kronizm Algısı, Karşılıklı Kayırmacılık Algısı, Kayırmacılık Algısı, Bireylerarası Sapma, Örgüte Yönelik Sapma, Sapma Davranışı, İç Özgüven, Dış Özgüven, Özgüven” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; kişilerin grup içi ön yargılarının, kronizm algılarının, karşılıklı kayırmacılık algılarının, kayırmacılık algılarının, bireylerarası sapma davranışlarının, örgüte yönelik sapma davranışlarının, sapma davranışlarının, iç özgüvenlerinin, dış özgüvenlerinin ve özgüvenlerinin çocuk sayısına göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

Kişilerin grup içi önyargı, kronizim algısı, karşılıklı kayırmacılık algısı, kayırmacılık algısı, bireylerarası sapma, örgüte yönelik sapma, sapma davranışı, iç özgüven, dış özgüven ve özgüvenlerinin “Mesleki Tecrübe” değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla One Way ANOVA testi uygulanmıştır. ANOVA testi sonuçlarına ilişkin veriler Tablo 24’de verilmiştir.

Tablo 24: Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Mesleki Tecrübeye Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Bağımlı Değişken	Mesleki Tecrübe	N	Ort.	SS.	F	p	Post-Hoc
Grup İçi Önyargı	a) 0-5 Yıl	188	3,1516	,92768	1,500	,224	
	b) 6-10 Yıl	132	2,9773	,86780			
	c) 11 Yıl ve Üzeri	81	3,0412	,90697			
	Toplam	401	3,0719	,90532			
Kronizim Algısı	a) 0-5 Yıl	188	7,2287	1,55928	,226	,798	
	b) 6-10 Yıl	132	7,1212	1,50206			
	c) 11 Yıl ve Üzeri	81	7,1358	1,47057			
	Toplam	401	7,1746	1,52010			
Karşılıklı Kayırmacılık Algısı	a) 0-5 Yıl	188	2,8710	,80043	1,186	,306	
	b) 6-10 Yıl	132	2,7405	,77374			
	c) 11 Yıl ve Üzeri	81	2,7840	,66351			
	Toplam	401	2,8105	,76623			
Kayırmacılık Algısı (Genel)	a) 0-5 Yıl	188	2,9333	,81317	,831	,436	
	b) 6-10 Yıl	132	2,8157	,79429			
	c) 11 Yıl ve Üzeri	81	2,8889	,79840			
	Toplam	401	2,8856	,80370			
Bireylerarası Sapma	a) 0-5 Yıl	188	1,9354	1,02785	,611	,543	
	b) 6-10 Yıl	132	1,9686	1,13880			
	c) 11 Yıl ve Üzeri	81	1,8060	1,07031			
	Toplam	401	1,9202	1,07297			
Örgüte Yönelik Sapma	a) 0-5 Yıl	188	1,8112	1,04192	1,259	,285	
	b) 6-10 Yıl	132	1,9091	1,13616			
	c) 11 Yıl ve Üzeri	81	1,6708	,99599			
	Toplam	401	1,8150	1,06574			

Tablo 24(Devam): Kayırmacılık Algısı, Sapma Davranışı ve Özgüvenin Mesleki Tecrübeye Göre Farklılıkların İncelenmesine Yönelik ANOVA Testi Sonuçları

Sapma Davranışı (Genel)	a) 0-5 Yıl	188	1,8569	,98046	1,067	,345
	b) 6-10 Yıl	132	1,9310	1,09864		
	c) 11 Yıl ve Üzeri	81	1,7206	,98231		
	Toplam	401	1,8538	1,02140		
İç Özgüven	a) 0-5 Yıl	188	3,8482	,80714	,981	,376
	b) 6-10 Yıl	132	3,8806	,81802		
	c) 11 Yıl ve Üzeri	81	3,9964	,75120		
	Toplam	401	3,8888	,79982		
Dış Özgüven	a) 0-5 Yıl	188	3,8797	,74619	1,560	,211
	b) 6-10 Yıl	132	3,8537	,79263		
	c) 11 Yıl ve Üzeri	81	4,0332	,73021		
	Toplam	401	3,9021	,75973		
Özgüven (Genel)	a) 0-5 Yıl	188	3,8635	,76128	1,232	,293
	b) 6-10 Yıl	132	3,8675	,79004		
	c) 11 Yıl ve Üzeri	81	4,0142	,72576		
	Toplam	401	3,8953	,76439		

Kişilerin kayırmacılık algısı, sapma davranışı ve özgüvenlerinin mesleki tecrübeye göre farklılıklarının incelenmesine yönelik yapılan ANOVA testi sonuçlarına göre; “Grup İçi Ön Yargı, Kronizm Algısı, Karşılıklı Kayırmacılık Algısı, Kayırmacılık Algısı, Bireylerarası Sapma, Örgüte Yönelik Sapma, Sapma Davranışı, İç Özgüven, Dış Özgüven, Özgüven” değişkenleri için hesaplanan olasılık (p) değerlerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin üzerinde olması; kişilerin grup içi ön yargılarının, kronizm algılarının, karşılıklı kayırmacılık algılarının, kayırmacılık algılarının, bireylerarası sapma davranışlarının, örgüte yönelik sapma davranışlarının, sapma davranışlarının, iç özgüvenlerinin, dış özgüvenlerinin ve özgüvenlerinin mesleki tecrübeye göre farklılık göstermediği, gruplar arasında anlamlı bir farklılık olmadığı anlamına gelmektedir.

Tablo 25. Araştırma Hipotezlerine Ait Sonuçlar

HİPOTEZLER	KABUL/RED
H ₁ : Kişilerin grup içi önyargı algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	RED
H ₂ : Kişilerin kronizm algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	RED
H ₃ : Kişilerin karşılıklı kayırmacılık algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H ₄ : Kişilerin kayırmacılık algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	RED
H ₅ : Kişilerin bireyler arası sapma algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H ₆ : Kişilerin örgüte yönelik sapma algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H ₇ : Kişilerin sapma davranışı sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	KISMEN KABUL
H ₈ : Kişilerin iç özgüven algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	RED
H ₉ : Kişilerin dış özgüven algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	RED
H ₁₀ : Kişilerin özgüven algıları sosyo-demografik özelliklere göre farklılık göstermektedir.	RED
H ₁₁ : Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.	KABUL
H ₁₂ : Kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerindeki etkisinde özgüvenin düzenleyici bir etkisi vardır	KABUL

Tablo 25’de görüldüğü üzere bu çalışma kapsamında ilgili literatür taraması sonucunda oluşturulan 12 hipotezden; H₃, H₅, H₆, H₇ kısmen kabul edilmiştir. H₁, H₂, H₄, H₈, H₉, H₁₀ reddedilmiştir. H₁₁, H₁₂ hipotezleri kabul edilmiştir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Kayırmacılık algısının örgütsel sapma davranışına etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünü tespit etmek amacıyla, Afyonkarahisar ilinde görev yapmakta olan hemşire ve yardımcı sağlık personeli üzerinde üç ölçekli bir anket uygulanmıştır. Bu doğrultuda, elde edilen bulgular yorumlanarak çeşitli önerilerde bulunulmuştur.

Değişkenler arası ilişkiyi incelemek ve ilişkilerin anlamlı olup olmadığını bulabilmek için yapılan analizlerde;

Araştırma bulgularına göre değişkenler ve alt boyutlarına dair oluşturulan hipotezler değerlendirildiğinde; karşılıklı kayırmacılık algısının, bireyler arası sapma davranışının, örgüte yönelik sapma davranışının ve sapma davranışının belirli noktalarda sosya-demografik özelliklere göre farklılaştığı saptanmıştır.

Bireyler arası sapma, örgüte yönelik sapma ve sapma davranışlarının cinsiyete göre farklılıkları incelendiğinde bulgular; erkek bireylerde kadın bireylerden daha fazla olduğu sonucunu göstermiştir.

Bu bulgular, literatürdeki Hofstede (Hofstede, 1983) Baird (Baird, 1995), Gutek vd. (Gutek, Barbara, Cohen, Aron, & Tsui, 1996), Coutinho ve Woolery (Coutinho & Woolery, 2004) , Grant ve Hennessy (Grant & Hennessy, 2011) ve Kira vd. (A.İ, Shuwiekh, & Bugeaud, 2015) gibi sınırlı sayıdaki çalışmanın sonuçları ile örtüşmektedir.

Aynı zamanda Kobbs ve Arvey'in (Kobbs & Arvey, 1993) 132 personel üzerinde yürütülen çalışmada, cinsiyet ve sapma davranışı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık çıkmıştır sonucunu da doğrular niteliktedir.

Karşılıklı Kayırmacılık Algısının eğitim düzeyine göre ortalamaları incelendiğinde; hesaplanan olasılık 0,32 çıkmıştır. (p) Değerinin 0,05 anlamlılık düzeyinin altında olması; kişilerin karşılıklı kayırmacılık algılarının eğitim düzeyine göre değişiklik gösterdiğini kanıtlamıştır.

Yukarıda belirten değerlere göre; Lise, ön lisans ve lisans mezunu olan kişilerin karşılıklı kayırmacılık algılarının, lisansüstü mezunu olan kişilerden daha yüksek olduğu belirlenmiştir.

Analizlere göre Kişilerin bireylerarası sapma ve sapma davranışlarının çalışılan pozisyona göre ortalama farklılıkları incelendiğinde; yardımcı sağlık personeli olan

kişilerin bireyler arası sapma davranışları ve sapma davranışlarının hemşirelerden daha yüksek olduğu çıkmıştır.

Kayırmacılık Algısının örgütsel sapma davranışına etkisini belirlemek amacıyla yapılan analizde oluşturulan Model için hesaplanan F istatistik değerinin yorumuna göre modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu sonucunu çıkartmıştır. Analiz sonuçlarına göre β katsayısı ve p değerlerine göre kayırmacılık algısının sapma davranışı üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu sonucuna varılmıştır. Araştırma için oluşturulan ve ana hipotezlerden olan H11 hipotezi bu bulgulara dayanarak kabul edilmiştir. Özgüven için hesaplanan β katsayısı ve p değeri sonuçlarına göre; özgüvenin sapma davranışı üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi olduğu belirlenmiştir. Çalışma da kayırmacılık algısının örgütsel sapma davranışına etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünü belirlemek amacıyla; oluşturulan şekle standardize edilmiş olarak kayırmacılık algısı ve özgüvenin etkileşimleri yerleştirilmiş ve çıkan R²'deki %4,2'lik değeri bize değişimin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu vermiştir.

Değerler yorumlandığında; özgüven düzeyleri üç gruba ayrılmaktadır (düşük,orta,yüksek). Analiz sonuçları yorumlandığında; “özgüven seviyeleri yükseldikçe, özgüvenin düzenleyici rolü de yükselmektedir ve kişilerin özgüven seviyeleri arttıkça kayırmacılık algısının örgütsel sapma davranışına etkisinde özgüvenin düzenleyici rolü artmaktadır” sonucu belirlenmiştir. Bu değerlendirme sonucunda H12 hipotezi de kabul edilmiştir.

Bu bulgular; Çalık ve Naktiyok (Çalık & Naktiyok, 2018), Kaplan, Tüm ve Karagöz'ün (Kaplan, Tüm, & Karagöz, 2019) öz yeterliliğin düzenleyici rolüne dair yaptığı çalışmaları destekler niteliktedir.

Çalışma sonucuna göre kurumlarda ki kayırmacılık algıları ve buna bağlı etkilenen örgütsel sapma davranışı süreci takip edilmeli ve hem kuruma karşı hem de bireye karşı kişinin gerçekleştirdiği bu davranış ve tutumları önleyici ve engelleyici, kişiyi bu yaklaşımlara iten faktörleri düzenleyici önlemler değerlendirilmelidir. Çalışanlara değer vermek, görüşlerini dinlemek, ihtiyaçlarını karşılamak, çeşitli sosyal etkinliklerle iletişim için ortam oluşturmak çalışanların çalıştıkları kuruma duydukları memnuniyeti arttıracığı ve sapma davranışlarına olan yönelimi azaltacağı düşünülmektedir. Bu tarz olumlu motive edici davranışların kişinin özgüvenini

yükselteceği ve olumsuzlukların ortadan kalkarak; kurum içi yaşanan ve yaşanma ihtimali olan negatif sureleri engelleyeceği düşnlmektedir.

Bu araştırma Afyonkarahisar ilinde çalışan hemşire ve yardımcı sağlık personeli ile kısıtlı olduğundan araştırma sonuçları için genelleme yapılamaz. Fakat bu çalışma, kayırmacılık algısının örgütsel sapma davranışına etkisinde özgüvenin düzenleyici rolünü konu olarak yapılabilecek başka çalışmalara ışık tutabilir. Bundan sonraki araştırmalarda farklı bölgeleri ve sektörleri kapsayacak daha büyük bir örneklem seçilerek, elde edilen sonuçlar sektörler bakımından karşılaştırılabilir.

KAYNAKÇA

- A.İ, K., Shuwiekh, H., ve Bugeaud, M. B. (2015). . Gender Discrimination (GD): A Conceptual Trauma Based Framework for GD and the Development of Gender Discrimination Inventory. *Scientific Research Publishing*, 2041-2070.
- Acuner, A. (2012). *Farklı Dansları Yapan Bireylerin Çeşitli Değişkenlere Göre Öz güven ve Öz Yeterliliklerinin Karşılaştırılması Yüksek Lisans Tezi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Akagündüz, N. (2006). *İnsan Yaşamında Öz güven Kavramı*. İstanbul: Ümraniye Rehberlik ve Araştırma Merkezi Müdürlüğü Yayınları.
- Akçin, K. (2018). Kronizm Örgütsel Sapma Davranışını Tetikler mi Bir Yerel Yönetim Çalışması. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırma Dergisi* , 13-32.
- Akıncı, F. (2002). *Kriminoloji*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Aktan, C. (2001). Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma. C. Aktan içinde, *Yolsuzlukla mücadele stratejileri* (s. 51-69). Ankara: Ankara Hak İş.
- Aktan, C. (2021). *Kamu Yönetiminde Kayırmacılık*. İzmir: SOBİAD Hukuk ve İktisat Araştırmaları Yayınları.
- Aktan, C. C. (2001). Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma. C. C. Aktan içinde, *Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri* (s. 51-69). Ankara: Hak İş Yayınları.
- Akyüz, M., ve Özyer, K. (2016). . Cinsiyet Ayrımcılığının Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi Sağlık Kurumlarında bir Araştırma . *Örgütsel Davranış Araştırmaları Dergisi*, 54-57.
- Albayrak, S. (2016). Albayrak, S. O., ABD Kamu Personel Rejiminde Esnek İstihdam (At-Will Employment) Eğilimi. *Mülkiye Dergisi*, 43-66.
- Alkan, A., Erdem, R., ve Çelik, R. (2016). Sağlık Alanındaki Ayrımcı Tutum ve Davranışlar Kavramsal Bir İnceleme. *Hacettepe Sağlık İdaresi Dergisi*, 19.
- Altıntaş, E. (2015). *Kuramdan Uygulamaya Öz güven*. Ankara: Nobel Yayınevi .
- Anasız, B. T. (2016). *Öğretim Üyelerinin Örgütsel Sapma Davranışlarının İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi*. Muğla: Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Andvig, J., Fjeldstad, O., Amundsen, I., Sissener, T., & Soreide, T. (2001). Corruption review of contemporary research.. *Norway: Michelsen Institute*, 312.
- Anwar, M., Sarwar, M., Awan, R., ve Arif, M. (2011). Gender differences in Workplace Deviant Behavior of University Teachers and Modification Techniques. *International Education Studies*, 325-351.
- Appelbaum, S., ve Iaconi, G. &. (2007). Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors Causes, Impacts and Solutions. *Corporate Governance*, 586-598.
- Appelbaum, S., Iaconi, G., ve Matousek, A. (2007). Positive and Negative Deviant Workplace Behaviors Causes Impacts and Solutions. *Corporate Governance*, 586-598.
- Asanakutlu, T., ve Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini ilişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 93-109.
- Asanakutlu, D. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Bilimler Dergisi*, 96-97.
- Avcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi Yayınlanmamış Doktora Tezi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Avcı, N. (2008). *Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, İş Tutumları ve Örgütsel Sapma Arasındaki İlişkinin Analizi*. İzmir: Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

- Avcı, N., Küçükusta, D., ve Tütüncü, Ö. (2007). *İşyeri Sapma Davranışı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*. İzmir: Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu.
- Aytaç, Ö. (2010). Kayırmacı İlişkilerin Sosyolojik Temeli . R. Erdem içinde, *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık* (s. 26). İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Bailey, B. (1998). *The Luddite Rebellion*. Usa: NYU Press.
- Baird, C. (1995). *Perceived Gender Discrimination Among Academic Woman: Psychological Effects Master of Thesis*. Palmerston North: Massey University Psychology Department.
- Barut, B. (2015). Vekalet Kuramı Perspektifinden Kayırmacılık . *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 240- 250.
- Bayın, G., ve Yeşilaydın, G. T. (2014). Hemşirelerde Örgütsel Sapma Davranışının Analizi: Bir Üniversite Örneği . *İşletme Araştırmaları Dergisi* , 81-107.
- Benabou, R., ve Tirole, J. (2002). Self Confidence and Personal Motivation. *The quarterly journal of economics*, 871-915.
- Benk, S., ve Karakurt, B. (2010). Gelir idareleri ve Yolsuzluk: Motivasyonlar, Fırsatlar ve Mücadele Yolları. *İşletme ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 133-148.
- Berkman, A. (1994). *Gelişmekte Olan Ülkelerde Yolsuzluk ve Rüşvet*. Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları.
- Biber, M. (2016). *Kamunun Etik Çıkması Kayırmacılık*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Biber, M. (2016). Kamunun Etik Çıkması Kayırmacılık. C. C. Aktan, & O. K. Acar içinde, *Kamu Yönetiminde Kayırmacılık* (s. 63). Ankara: Adalet Yayıncılık.
- Bilgin, Ş. (2001). *Ergenlerde Kaygı ile Benlik Arasındaki İlişki Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Blanch, D. C., Hall, J. A., Roter, D. L., ve Frankel, R. M. (2008). Medical Student Gender And Issues Of Confidence. *Patient Education and Counseling*, 374-381.
- Bramoullé, Y., ve Goyal, S. (2016). Favoritism. *Journal of Development Economics*, 16-27.
- Brinkerhoff, D. W., ve Goldsmith, A. A. (2002). *Clientelism, Patrimonialism and Democratic Governance An Overview and Framework for Assessment and Programming*. Bethesda: Management Systems International.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın Çalışan Davranışları ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerine Etkileri: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 135-153.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri ile İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 383-404.
- Can, D. (2019). *Siyasi Partiler ve Kayırmacılık 1923 2002 Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Altınbaş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Coutinho, S., ve Woolery, L. (2004). The Need For Cognition And Life Satisfaction Among College Students. *College Student Journal*, 203- 206.
- Çalık, A., ve Naktiyok, A. (2018). Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü Hastane Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *EGE AKADEMİK BAKIŞ* , 350 .
- Çalışır, C. (2020). *Liyakat ve Liyakatın Önemi*. İstanbul: Esenyurt Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniverstesi.
- Çankaya, B. (2007). *Lise I. ve II. Sınıf Öğrencilerinin Algılanan Benlik Saygısının Bazı Değişkenlere Göre İncelenmesi Yüksek Lisans Tezi*. Anlara: Gazi Üniverstesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.

- Çelik, A., ve Altıntaş, V. (2017). İşgören bulma ve seçiminde cinsiyet ayrımcılığının etkisi: İzmir'deki A grubu seyahat acentalarına yönelik bir araştırma. *Seyahat ve Otel İşletmeciliği Dergisi*, 90-107.
- Çetin, A., ve Şentürk, M. (2016). Bilgi Paylaşma Davranışının Planlı Davranış Teorisi ve Sosyal Değişim Teorisi Bağlamında İncelenmesi: Dermatologlar Üzerine Ampirik Bir Araştırma. *Ege Akademik Bakış*, 244.
- Çetinkaya, A., Sanioğlu, Ş., ve Tanış, Z. (2017). Örgütlerde Kayırmacılığın İş Yükü Algısına Etkisi: Konya Kamu Kurumları Araştırması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 607-618.
- Çimenyemez, E. (2017). *Aile Şirketleri Yönetiminde Nepotizmin Etkileri ve İstanbul İli Aile Şirketleri Üzerine Bir Araştırma Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Çınar, İ. (2009). Kayırmacılık Bir Kavram Çözümleme Dergisi. *Eğitim Dergisi*, 24-58.
- Çulhaoğlu, M. (2011). Eşitsizlikler Kaçınılmaz mıdır. E. E. Gözler içinde, 3. *Kent ve Sağlık Sempozyumu* (s. 83). Bursa: Özsan Matbaacılık.
- Dağlı, T. v.-1. (2010). Kurumlarda Kayırmacılık ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. Z. A. T. Dağlı içinde, *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık* (s. 167). İstanbul: Beta Basım.
- Dağlı, T., ve Aycan, Z. (2010). Kurumlarda Kayırmacılık ve İnsan Kaynakları Uygulamaları. R. Erdem içinde, *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık* (s. 166-167). İstanbul: Beta Yayınları.
- Demir, M. (2009). *Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka Örgütsel Sapma Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi Doktora Tezi*. İzmir: okuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Demir, M. (2009). *Konaklama İşletmelerinde Duygusal Zeka, Örgütsel Sapma, Çalışma Yaşamı Kalitesi ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişkinin Analizi Yayınlanmış Doktora Tezi*. İzmir: D.E.Ü. Sosyal Bilimleri Enstitüsü.
- Demir, M. (2015). Örgütsel Sapma Davranışının Kontrolünde Duygusal Zekanın Rolü Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 196-207.
- Demir, M., ve Ö.Tütüncü. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 64-74.
- Demir, M., ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Bilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 64-74.
- Demir, M., ve Tütüncü, Ö. (2010). Ağırlama İşletmelerinde Örgütsel Sapma ile İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia Turizm Araştırmaları Dergisi*, 64-74.
- Doruk, E. (2015). *İknanın Sosyal Psikolojisi, İstanbul*. İstanbul: Derin Yayınları.
- Dunlop, P., ve Lee, K. (2004). Workplace deviance, organizational citizenship behavior and business unit performance: the bad apples do spoil the whole barrel. *Journal of Organizational Behavior*, 67-80.
- Durmaz, V., ve Yıldırım, Y. (2021). Sosyal ve Ekonomik Değişim Davranışı Ölçeği Uyarlama ve Karşılaştırma Çalışması. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 107.
- Eldeleklioğlu, J. (2004). Çocuklarda Özgüven Gelişimi. *Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 111-121.
- Erdem, H. (2016). Özel Banka Çalışanlarında Psikolojik Sözleşme İhlalleri İle Örgütsel Adalet Etkileşimi: Elazığ İlinde Bir Araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4.
- Erikson, K. (1962). Notes on the Sociology of Deviance. *Society for the Study of Social Problems*, 307-314.
- Ersever, G. (2014). *The effect of self confidence on second language acquisition Master's Thesis*. İstanbul: İstanbul Aydın University Institute of Social Science.

- G.Lindenfield. (1997). *Kendine Güvenen Çocuk Yetiştirme*. Ankara: Hyb Yayıncılık.
- George, D., ve Mallery, M. (2010, Ağustos 3). SPSS for Windows step by step: A simple guide and reference. *Open Journal of Medical Psychology*, 7(4).
- George, D., ve Mallery, P. (2010). *Spss for windows step by step, A simple quide and reference fourth edition(11.0 update)*.
- Golparvar, M., Taleb, M., Abdoli, F., ve H.Abedini. (2015). Stress Coping Styles Moderating the Relationship Between Job Stress and Deviant Behaviors Some Gender Discriminations. *American Journal of Economics, Finance and Management*, 377-387.
- Gökçe, G., Şahin, A., ve Örselli, E. (2002). Türkiye'de Siyasetin Bürokrasi Üzerindeki Etkisi Siyasallaşma. *S. Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 45- 58.
- Göknar, Ö. (2015). *Özgüven Kazanmak*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Gözcü, E. (2021). *Erasmus Değişim Programı Öğrencilerinin Özgüven ve Bireysel İnsiyatif Alma Algulamaları Yıldız Teknik Üniversitesi Örneği*. İstanbul: İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Gramsci, A. (1971). *Prison Notebooks*. London: Elecbook.
- Grant, D., ve Hennessy, C. (2011). *Social Policy and Social Work*. The Higher Education Academy: www.swap.ac.uk adresinden alındı
- Gruys, M., ve Sackett, P. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 30-43.
- Gutek, Barbara, A., Cohen, Aron, G., ve Tsui, A. (1996). Gutek, Barbara A.B.A. Cohen, Aaron, G. and Tsui, A. (1996). 2Reactions to Perceives Discrimination. *Human Relations*. 791-814.
- Gültaç, A., ve Erigüç, G. (2019). Geçmişten Günümüze Örgütlerde Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Kavramsal Bir Bakış Açısı. *Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 51-68.
- Günalp, A. (2007). *Farklı Anne Baba Tutumlarının Okul Öncesi Eğitim Çağındaki Çocukların Özgüven Duygusunun Gelişimine Etkisi Aksaray İli Örneği Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hayo, A. A. (2014). *İdari Yolsuzluğun Mücadelesinde İdari Denetim Rolü Irak-Musul Örneği Yüksek Lisans Tezi*. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Hermanowicz, J. (2013). The Culture Of Mediocrity. *Minerva Areview Of Eric*, 363-387.
- Heywood, A. (2013). *Siyaset*. Ankara: Adres Yayınları.
- Hofstede, G. (1983). The Cultural Relativity Of Organizational Practices And Theories. *Journal Of International Business Studies*, 75.
- Hollinger, R., ve Clark, J. (1982). Formal and Informal Social Controls of Employee Deviance. *The Sociological Quarterly*, 333-343.
- İyigün, N. Ö. (2011). *Psikolojik Kontratın Örgütsel Sapma Üzerindeki Etkisinde Kişilik Özelliklerin Rolü ve Bir Araştırma Doktora Tezi*. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- James, P. (2005). *Globalism, Nationalism, Tribalism: Bringing Theory Back*. London: Sage Yayınları.
- Kalaycı, Ş. (2018). *SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri*. Ankara: Asil Yayın Dağıtım.
- Kaplan, M., Tüm, Y., ve Karagöz, A. (2019). İş Yeri Yalnızlığının Görev Performansı Üzerindeki Etkisi: Öz Yeterliliğin Düzenleyici Rolü. Y. A. Unvan içinde, *Sosyal Beşeri ve İdari Bilimler ve Matematik Alanında Araştırma ve Derlemeler* (s. 159-173). Ankara: Gece Akademi.

- Kara, A. (2019). *Çalışanlarda Kayırmacılık Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi Yüksek Lisans Tezi*. Konya: Necmettin Erbakan üniversitesi.
- Karacaoğlu, K., ve Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm Ve Örgütsel Adalet Algılamaları Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *İş Güç Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 46-64.
- Kayabaşı, Y. (2005). *Politik Yozlaşmaya Çözüm Olarak Anayasal İktisat Yüksek Lisans Tezi*. Adana: Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Üniversitesi.
- Kelly, A. O., Griffin, R., ve Glew, D. (1996). Organization Motivated Aggression A Research Framework. *Academy of Management Review*, 225- 253.
- Khatri, N., ve Sang, T. (2003). Antecedents And Consequences Of Cronyism In Organizations. *Journal Of Business Ethics*, 289-303.
- Khatri, N., Tsang, ve Begley, T. (2006). Cronyism: A Cross-Cultural Analysis. *Journal of International Business Studies*, 61-75.
- Kidder, D. (2005). A Multi Theory Examination of Employee Misconduct. *Journal of Business Ethics*, 389-398.
- Kıloğlu, N. T. (2021). *Sosyal Medya Kullanan Genç Yetişkinlerde Beden Algısı ve Özgüven Arasındaki İlişki*. İstanbul: İstanbul Gelişim Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Kim, K. (2007). Favoritism and Reverse Discrimination. *European Economic Review*, 101-123.
- Kim, Y., Cohen, T., ve Panter, A. (2015). The Reciprocal Relationship Between Counterproductive Work Behavior and Workplace Mistreatment Its Temporal Dynamics and Boundary Conditions. *Paper presented at the annual meeting of the Interdisciplinary NeTwork*, 46-57.
- Klotz, A., ve Buckley, M. (2013). Örgütü Hedef Alan Üretkenlik Karşıtı İş Davranışının Tarihsel Bir Perspektifi. *Journal of Management History*, 114-132.
- Kobbs, S., ve Arvey, R. (1993). Distinguishing Deviant and Non-Deviant Nurses Using The Personnel Reaction Blank. *Journal of Business and Psychology*, 255-264.
- Kocaarslan, B. (2009). *Genel Müzik Eğitimi Alan İlköğretim Öğrencilerinin Müzik Dersine İlişkin Tutum, Müzikal Özgüven ve Motivasyon Düzeylerinin Karşılaştırılması*. Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Güzel Sanatlar Eğitimi Ana Bilim Dalı. İstanbul: Marmara Üniversitesi.
- Köse, G., ve Aksu, A. (2013). Okullar İçin Örgütsel Sapma Ölçeği. *NWSA Education Sciences*, 375-389.
- Kugle, C., Clements, C., Powell, P., ve Philip, M. (1983). Level and Stability of Self Esteem in Relation to Academic Behavior of Second Graders. *Journal of Personality and Social Psychology*, 201-207.
- Kukulu, K., Koruukçu, O., Özdemir, Y., Bezci, A., ve Çalık, C. (2012). Self-confidence Gender and Academic Achievement of Undergraduate Nursing Students. *Journal of Psychiatric and Mental Health Nursing* , 334-335.
- Kurtoğlu, A. (2005). Mekansal Bir Olgu Olarak Hemşehrilik ve Bir Hemşehrilik Mekanı Olarak Dernekler. *European Journal Of Turkish Studies*, 1-28.
- Kurtuldu, P. (2007). *İlköğretim Okulu Yöneticilerinin Özgüven Düzeyleri ile Liderlik Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi*. İstanbul: Yeditepe üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Kuzgun, Y. (2000). *Meslek Danışmanlığı, Kurumlar, Uygulamalar*. Ankara: Nobel Yayınları.
- Lawrence, T., ve Robinson, S. (2007). Ain't Misbehavin Workplace Deviance as Organizational Resistance. *Journal of Management*, 378-394.

- Litzky, B., Eddleston, K., ve Kidder, D. (2006). The Good The Bad and The Misguided How Managers Inadvertently Encourage Deviant Behaviors. *Academy of Management Perspectives*, 91-103.
- Lobel, T. (2000). Gender Discrimination as a Function of Stereotypic and Counter stereotypic Behavior: A Cross-Cultural Study. *Sex Roles: A Journal of Research*, 395-403.
- Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S., Speer, J., & C.Voss. (2007). The Impact of Favoritism on The Business Climate A Study on Wasta in Jordan. *Deutsches Institut für Entwicklungs Politik*, 197.
- Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S., Speer, J., ve Voss, C. (2007). The impact Of Favouritism On The Business Climate: A Study On Wasta in Jordan. *German Development Institute*, 216.
- Mahmutoğlu, T. (2017). *İş Hayatında Cinsel Ayrımcılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkileri Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mars, G. (1974). *Deviance and Social Control*. USA: Tavistock Institute.
- Marshall, G. (1999). *Sosyoloji Sözlüğü*. Ankara: Bilim ve Sanat Yayınları.
- Mckay, M., ve Fanning, P. (2016). *Özgüven*. Ankara: Arkadaş Yayınevi.
- Merey, B. (2010). *Yetişkinlerde Özgüven Duygusu ile Anksiyete Düzeyi Arasındaki İlişkinin Karşılaştırılması ve Kültürlerarası Bir Yaklaşım*. İstanbul: Maltepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Mohammadi, E., Hosseini, M., Arsalani, N., Fallahi, M., ve Hosseinabadi, M. J. (2021). Discrimination in Healthcare, Experiences of Nurses, Physicians and Patients: A Qualitative Content Analysis . *Research Square*, 12-15.
- Murray, S. (2006). Editorial, Policy and Practice. *A Development Education Review*, 1-4.
- N.Avcı, Küçükusta, D., ve Ö.Tütüncü. (2007). İşyeri Sapma Davranışı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu* (s. 1-10). İzmir: Çeşme Ulusal Turizm Sempozyumu.
- Oktay, C. (1983). *Yükselen İstемler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi*. İstanbul: İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları.
- Ö.Tütüncü, ve Demir, M. (2003). Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 146-169.
- Özkanan, A., ve Aktan, C. C. (2021). Türk Tarihinde Kayırmacılık. O. K. Acar içinde, *Kamu Yönetiminde Kayırmacılık* (s. 63-95). İzmir: SOBİAD Hukuk ve İktisat Araştırmaları Yayınları.
- Özkanan, A., ve Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 179-206.
- Özkanan, A., ve Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 180.
- Özkanan, A., ve Erdem, R. (2015). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 7-28.
- Özkanan, A., ve Erdem, R. (2015). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 11.
- Özler, N., ve Büyükarıslan, B. (2011). The Overall Outlook of Favoritism in Organizations: A Literature Review. *International Journal of Business and Management Studies*, 275-285.
- Özsemerci, K. (2002). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri. K. Özsemerci içinde, *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar*,

- Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri* (s. 30). Ankara: Sayıştay Yayın İşleri Müdürlüğü.
- Özsemerci, K. (2003). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri. *T.C. Sayıştay Başkanlığı*, 20-21.
- Özsemerci, K. (2003). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Sayıştay Yayınları.
- P.E.Spector, ve Fox, S. (2002). An emotion-centered Model Of Voluntary Work Behavior Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior and Organizational Citizenship Behavior. *Human Resource Management Review*, 269–292.
- Parçal, K. F. (2018). *Ergenlerin Sosyal Anksiyete Düzeyleri ile Özgüven Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Yüksek Lisans*. İstanbul: Haliç Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Polat, S., ve Kazak, E. (2014). Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 71-92.
- Polat, S., ve Kazak, E. (2014). Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki: Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi. *Educational Administration: Theory and Practice*, 71-92.
- Robinson, S. B. (1995). A Typology Of Deviant Workplace Behaviors: A Multi Dimensional Scaling Study. *Academy of Management Journal*, 555- 572.
- Rogojan, P. (2009). *Deviant Workplace Behavior in Organizations: Antecedents, Influences, and Remedies Unpublished Master Thesis*. Vienna: University of Vienna.
- Sackett, P., ve Gruys, M. (2003). Investigating the Dimensionality of Counterproductive Work Behavior. *International Journal of Selection and Assessment*, 30- 43.
- Sadozai, A., Zaman, H., Marri, M., ve M.I.Ramay. (2012). Impact of Favoritism, Nepotism and Cronyism on Job Satisfaction: A Study From Public Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 760-771.
- Safran, B., ve Asunakutlu, T. (2005). Örgütsel Çatışma Açısından Hemşehricilik Üzerine Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 157-176.
- Sargut, A. S. (2010). *Kültürler Arası Farklılaşma ve Yönetim*. Ankara: İmge Kitabevi.
- Sarı, E. (2016). *Çocuklarda Özgüven Gelişimi*. Antalya: NoktaE-Book.
- Sarıbay, A. (1992). *Siyasal Sosyoloji: Bir Çözümleme Çerçevesi*. Ankara: Gündoğan Yayınları.
- Savaş, Y. (2015). *Nepotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi*. Aksaray: Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Sayiner, B., Savaşan, E., Sözen, D., ve Köknel, Ö. (2007). Yükseköğretim Gençliğinin Benlik Algısının Çeşitli Değişkenlere Göre İncelenmesi İstanbul Ticaret Üniversitesi Örneği. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 253-265.
- Saylı, H., ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetimsel Etik ve Yönetimsel Etiğin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 231-251.
- Shaheen, S., Bashir, S., ve Khan, A. (2017). Examining Organizational Cronyism as an Antecedent of Workplace Deviance in Public Sector Organizations. *Public Personnel Management*, 308–323.
- Siyambaş, P. B. (2015). *Sınıf Öğretmeni Adaylarının Teknolojik Terim Farkındalıkları Teknoloji İle Öğrenmeye Yönelik Özgüven Algıları Ve Bilgisayar İle İnternet Tutumları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Trabzon: Karadeniz Teknik Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü.
- Sobacı, M. Z., N. M., ve Köseoğlu, Ö. (2018). Türkiye'nin Yeni Yönetim Modeli ve Cumhurbaşkanlığı Teşkilatı. *Seta Perspektif*, 1-6.

- Soner, O. (1995). *Aile Uyumu, Öğrenci Özgüveni Ve Akademik Başarı Arasındaki İlişkiler* Yayımlanmamış Doktora Tezi. İstanbul: Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Soner, O. (2000). Aile uyumu, öğrenci özgüveni ve akademik başarı arasındaki ilişkiler. *Marmara Üniversitesi Atatürk Eğitim Fakültesi Eğitim Bilimleri Dergisi*, 249-260.
- T.Solmuş. (2004). İş Yaşamında Duygular ve Kişilerarası İlişkiler Öfke Saldırganlık ve Romantik İlişkiler. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsa Kaynakları Dergisi*, 6.
- TDK. (2020, Şubat 7). TDK. TDK: <https://sozluk.gov.tr/> adresinden alındı
- Topdemir, T. A., ve Öncer, A. Z. (2020). Politik Yetkinin Örgütsel Sapma Davranışı Üzerindeki Etkisinde Meritokrasinin Rolü. *Marmara Üniversitesi Öneri Dergisi*, 578.
- Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Tortop, N. (1994). *Personel Yönetimi*. Ankara: Yargı Yayınları.
- Torun, B. T. (2022). *Mobbing ve Örgütsel Sapma Davranışları Arasındaki İlişki Kamu Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniverstesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Torun, B. T. (2022). *Mobbing ve Örgütsel Sapma Davranışları Arasındaki İlişki Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Kırıkkale: Kırıkkale Üniverstesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tunçer, M. (2017). *Stratejik insan kaynakları yönetimi ve liyakat ilkesi: Ege üniversitesi tıp fakültesi örneği. (Yüksek Lisans Tezi), İzmir Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liyakat İlkesi Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*. İzmir: Katip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Turhan, M. (2014). Organizational cronyism: A scale development and validation from the Perspective of Teachers. *Journal of Business Ethics*, 295-308.
- Uygur, A., ve A.Çağatay. (2015). Nepotism in Impact Employee Performance Evaluation Form with Family Business. *International Journal of Management Sciences*, 136-146.
- Uz, A. (2011). Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 59-94.
- Vardi, Y., ve Wiener, Y. (1996). Misbehavior in Organizations A Motivational Framework. *Organization Science*, 151-167.
- White, K. (2009). Self Confidence A Concept Analysis. *Nursing Forum*, 103-114.
- Williams, R. (2005). *Anahtar Sözcükler Kültür ve Toplumun Söz Varlığı*. İstanbul: İletişim Yayınları.
- Wren, D., ve Bedeian, A. (2009). *The Evolution of Management Thought*. New York: Wiley Sons Inc.
- Yamuç, V. A., ve Türker, D. (2015). Örgütsel Stres Kaynaklarının Analizi: Bir Üretim İşletmesinde Kadın ve Erkek Çalışanlar Üzerine İnceleme. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 389-423.
- Yan, Y., ve Bei, H. (2009). The Antecedents of Organizational Cronyism. *Management and Service Science*, 1-4.
- Yayla, O. T. (2015). Liberal Düşünce. *Üç Aylık Dergi*, 35.
- Yazar, F. (2022). *Örgütsel Sapma Davranışlarının Kontrolünde Pozitif Psikolojik Sermayenin ve Örgütsel Öğrenmenin Etkisi Bir Örnek Olay Çalışması* Doktora Tezi. Afyonkarahisar: Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yazıcı, M., ve Can, S. (2020). Etik Problem Olarak Kurumlarda Örgütsel Kayırmacılık. *Academic Review of Humanities and Social Science*, 212-244.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu Nepotizm ve Meritokrasi. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 354-380.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 353-380.

- Yıldırım, M. (2013). Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 353-380.
- Yıldız, G. (2016). Türk Kamu Yönetiminde Liyakat İlkesi. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 141.
- Yıldız, G. (2016). Türk Kamu Yönetiminde Liyakat İlkesi. *Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 142.
- Yıldız, G. (2021). Türk Kamu Yönetiminde Kayırmacılık Sorunsalı. O. K. Acar, & C. C. Aktan içinde, *Kamu Yönetiminde Kayırmacılık* (s. 96-121). İzmir: SOBİAD Hukuk ve İktisat Araştırmaları Yayınları.
- Yılmaz, R. K. (2022). *Dünyada ve Türkiye’de Yüksek Öğretimde Kayırmacılık*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Yılmaz, R. K. (2022). *Dünyada ve Türkiye’de Yüksek Öğretimde Kayırmacılık Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Siyaset Bilimi ve Kamu Yönetimi Anabilim Dalı Kamu Yönetimi Bilim Dalı.
- Yoav, V., ve Yoash, W. (1996). Misbehavior in Organizations A Motivational Framework. *Organization Science*, 151.
- Yörükoğlu, A. (1990). *Gençlik Çağı Ruh Sağlığı ve Ruhsal Sorunlar*. İstanbul: Özgür Yayınları.
- Yücel, M. (2014). Yargılamada Objektiflik ve Tarafsızlık. *TTB Dergisi*, 117-132.
- Yücel, T. (2020). *Meritokrasiyi Kısıtlayan Kayırmacığın Bir Türü Olarak Nepotizm: 1982 Anayasasınının 10. ve 70. Maddeleri Kapsamında Bir Değerlendirme*. Eskişehir: Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

EKLER

Ek 1: Araştırmada Kullanılan Anket Formu

KAYIRMACILIK ALGISININ ÖRGÜTSEL SAPMA DAVRANIŞINA ETKİSİNDE ÖZGÜVENİN DÜZENLEYİCİ ROLÜ: AFYONKARAHİSAR ÖRNEĞİ

Değerli katılımcı bu anket formu kurum içinde yaşanan kayırmacılık algısının personel üzerinde ki örgütsel sapma davranışına etkisinde özgüven faktörünün düzenleyici rolünü belirlemek ve bilimsel faaliyetlerde kullanmak amacıyla yapılmaktadır. Verdiğiniz yanıtlar gizli tutulacak ve başka bir amaçla kullanılmayacaktır. Araştırma sonuçlarına ulaşmak için iremytz@hotmail.com mail adresine mail atabilirsiniz. Katkılarınız için teşekkür ederiz.

Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü

Sorumlu Öğretim Elemanı
Dr. Öğr. Üye. Sibel KULA ÖLMEZ

Hazırlayan
İrem YETİZ

ANKET FORMU

DEMOGRAFİK BİLGİ FORMU				
Cinsiyet	Kadın	()	Erkek	()
Medeni Durumu	Evli	()	Bekar	()
Kurumu	Devlet Hastanesi	()	Araştırma Hastanesi	()
Çalışılan Pozisyon	Hemşire	()	Yardımcı Sağlık Personeli	()
Kadro Durumu	Kadrolu	()	Sözleşmeli	()
Yaş	18-25	()	26 - 35	()
	36 - 45	()	46 ve üzeri	()
	Lise	()	Ön Lisans	()

Eğitim Durumu	Lisans	()	Lisansüstü	()
Çocuk Sayısı	Yok	()	1	()
	2	()	3 ve üzeri	()
Mesleki Tecrübe	0 - 5 yıl	()	6 - 10 yıl	()
	11 - 15 yıl	()	16 yıl ve üzeri	()

KAYIRMACILIK ÖLÇEĞİ	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Yöneticimiz, kişisel yakınlığı olan çalışanlara karşı daha toleranslı davranır.	()	()	()	()	()
Kurumumuzda, çalışanlar ödüllendirilirken yöneticiyle kişisel ilişkilerinden ziyade performansları dikkate alınır.	()	()	()	()	()
Yöneticimiz, çatışmaları çözümlerken kendisine yakın gördüğü çalışanlardan yana tavır alır.	()	()	()	()	()
Kurumumuzda, finansal veya kariyer olarak katkı sağlayacak etkinliklere yöneticiyle kişisel ilişkileri iyi olan çalışanlar gönderilir.	()	()	()	()	()
Kurumumuzda, kararlar alınırken yöneticiyle yakın ilişkiler olan çalışanların görüşleri daha fazla dikkate alınır.	()	()	()	()	()
Kurumumuzda, yöneticimizle ilişkileri iyi olan çalışanların hataları görmezden gelinir.	()	()	()	()	()
Kurumumuzda, yöneticimize koşulsuz sadakat gösterenlerin çıkarları daha fazla gözetilir.	()	()	()	()	()
Yöneticimiz, verdiği kararları eleştirmeyenleri ödüllendirir.	()	()	()	()	()
Kurumumuzda, personel değerlendirmede yöneticiye sadakat en önemli kriterdir.	()	()	()	()	()
Yöneticim, kendisine sadakat gösteren astların hatalarını görmezden gelir.	()	()	()	()	()
Yöneticimiz, kurumumuza bağlılık gösterenlerden çok kendisine sadık olanları ödüllendirir.	()	()	()	()	()
Kurumumuzda, yönetici-çalışan ilişkileri kişisel çıkarlardan çok kurumun çıkarlarına dayalıdır.	()	()	()	()	()
Çalışanlar bir konuda yöneticimizi desteklediğinde, karşılığında ödül beklerler.	()	()	()	()	()
Yöneticimiz, kendi çıkarlarına uygun davranışlar sergileyen çalışanları ödüllendirir.	()	()	()	()	()

Yöneticimiz, çalışanlarla ilgili karar verirken kurumun çıkarlarından çok kendi çıkarlarımı düşünür.	()	()	()	()	()
SAPMA DAVRANIŞI ÖLÇEĞİ					
Bireylerarası Sapma					
İşyerinde bazı arkadaşlarımla dalga geçerim	()	()	()	()	()
İşyerinde bazı iş arkadaşlarıma kırıncı laflar söylerim	()	()	()	()	()
İşyerinde etnik, dini ve siyasi söylemlerde bulunurum	()	()	()	()	()
İşyerinde bazı durumlarda iş arkadaşlarıma küfür ederim	()	()	()	()	()
İşyerinde bazı arkadaşlarımı küçük düşürürüm	()	()	()	()	()
İşyerinde bazı iş arkadaşlarıma kaba davranırım.	()	()	()	()	()
İşyerinde bazı arkadaşlarımı toplum içinde utandırırım.	()	()	()	()	()
Örgüte Yönelik Sapma					
İşyerinden izinsiz eşya alırım.	()	()	()	()	()
İşyerinde çalışmak yerine hayal kurduğum olur.	()	()	()	()	()
İşle ilgili harcamalarımı olduğundan yüksek raporladığım olur	()	()	()	()	()
İşyerinde kabul edilebilir süreden çok mola kullanırım	()	()	()	()	()
İşyerine izinsiz olarak geç geldiğim olur.	()	()	()	()	()
İşyerinde dağınık çalışırım.	()	()	()	()	()
İşyerinde üstlerimin talimatlarına uymadığım olur.	()	()	()	()	()
İşyerinde kasıtlı olarak daha yavaş çalıştığım olur.	()	()	()	()	()
İşyerinin gizli bilgilerini yetkili olmayan biriyle paylaşıyorum.	()	()	()	()	()
İşyerinde sigara kullanırım.	()	()	()	()	()
İşimi yaparken az çaba harcarım.	()	()	()	()	()
İşyerinde fazla mesai almak için işi ağırdan aldığım olur.	()	()	()	()	()
ÖZGÜVEN ÖLÇEĞİ					
Kendimi başarılı bir insan olarak görürüm.	()	()	()	()	()
Başkalarının yanında heyecanımı kontrol edebilirim.	()	()	()	()	()
Seçimlerimde başkalarına bağımlı değilimdir.	()	()	()	()	()
Yaşamdaki zorluklarla baş edebilirim.	()	()	()	()	()
Benim için aşılamayacak sorun yoktur.	()	()	()	()	()
Başkalarının görüşlerine saygı gösteririm.	()	()	()	()	()
Problemlerimin üstesinden gelebileceğime inanırım.	()	()	()	()	()
Sosyal etkinliklere katılmaktan çekinmem.	()	()	()	()	()
Verdiğim kararların arkasında dururum.	()	()	()	()	()

Kendi kendime yetebileceğime inanırım.	()	()	()	()	()
Aktif birisi olduğumu düşünürüm.	()	()	()	()	()
Öz-eleştiri yapabilirim.	()	()	()	()	()
Anlamadığım konularda başkalarına soru sorabilirim.	()	()	()	()	()
Yeni girdiğim ortamlara uyum sağlarım.	()	()	()	()	()
Kendimle barışık bir insanım.	()	()	()	()	()
Gerektiğinde sonuna kadar hakkımı savunurum.	()	()	()	()	()
İstediğim şeyleri elde etmek için mücadele edebilirim.	()	()	()	()	()
Kendimi rahat bir şekilde ifade edebilirim.	()	()	()	()	()
Kendimi ve başkalarını olduğu gibi kabul ederim.	()	()	()	()	()
Çevremde yeteri kadar güvенеbileceğim insan vardır.	()	()	()	()	()
Sorumluluk almaktan çekinmem.	()	()	()	()	()
Diğer insanların eleştirilerini anlayışla karşılayabilirim.	()	()	()	()	()
Sıkıntılı anlarımda bile olumlu düşünmeye çalışırım.	()	()	()	()	()
Ön plana çıkmaktan korkmam.	()	()	()	()	()
Başarısız olduğumda hemen pes etmem.	()	()	()	()	()
Başka insanlarla kolaylıkla iletişim kurabilirim.	()	()	()	()	()
Değerli birisi olduğuma inanırım.	()	()	()	()	()
Kolay arkadaş edinebilirim.	()	()	()	()	()
Düşüncelerimi ifade ederken başkalarından çekinmem.	()	()	()	()	()
Kolay karar verebilirim.	()	()	()	()	()
Sosyal bir insan olduğuma inanırım.	()	()	()	()	()
Kendimi severim.	()	()	()	()	()
Başka insanların övgülerini hak ettiğime inanırım.	()	()	()	()	()

Ek 2: Etik Kurul Onay Formu

Evrak Tarih ve Sayısı: 11.03.2022-86081

T.C. AFYON KOCATEPE ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ BİLİMSEL ARAŞTIRMA VE YAYIN ETİĞİ KURULU KARARLARI	
TOPLANTI SAYISI:03	KARAR TARİHİ: 11.03.2022
KARAR 2022/106	
<p>Üniversitemiz Bayat Mlek Yüksekokulu öğretim elemanı Dr. Öğr. Üyesi Sibel KULA ÖLMEZ tarafından yürütülen (Diğer Araştırmacılar: Üniversitemiz Sosyal Bilimler Enstitüsü öğrencisi İrem YETİZ), "Kayırmacılık Algısının Örgütsel Sapma Davranışına Etkisinde Özgüvenin Düzenleyici Rolü: Afyonkarahisar Kamu Hastanelerinde Bir Araştırma" başlıklı yüksek lisans tezi kapsamında kullanılacak veri toplama araçlarının, etik açıdan sakıncalı olmadığına, katılanların oy birliği ile karar verildi.</p>	
ASLI GİBİDİR	
e-imzalıdır Prof. Dr. İsa SAĞBAŞ Sosyal ve Beşeri Bilimleri Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Kurul Başkanı	

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.
Evrak Doğrulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=5381&eD=BSE5SSLFK0&eS=86081>
adresinden yapılabilir.

