

ŞİRKETLERDE NEPOTİZM UYGULAMASININ ÇALIŞANLARIN İŞ TATMİNİ VE TÜKENMİŞLİK DÜZEYLERİNE ETKİSİ¹

Özgür KÖKALAN[†]
Ayla AVCI[‡]

Özet

Nepotizm konusu günümüzün en önemli problemlerinden biridir. Kamu ya da özel şirketlerde var olduğu bilinen ve sürekli gündemdeki yerini koruyan nepotizm algısı örgütsel unsurları direkt olarak etkilemektedir. Bu araştırmanın amacı, şirketlerde nepotizm uygulamasının çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkilerini araştırmaktır. Araştırma Kocaeli ilinde yer alan özel ve kamu şirketlerinde uygulanmıştır. Bu şirketlerde çalışan 376 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmada kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Örnekleme oluşturan çalışanlara ilk bölümde demografik özellikleri belirleyen sorular yöneltilmiştir. İkinci bölümde çalışanlarda nepotizm algısına yönelik Nepotizm Ölçeği kullanılmıştır. Anketin üçüncü bölümünde Maslach Tükenmişlik Envanteri olan "Duygusal Tükenme", "Duyarsızlaşma" ve "Kişisel Başarı" olarak adlandırılan 3 boyutta tükenmişlik düzeyleri değerlendirilmiştir. Anketin son bölümünde Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. İçsel ve dışsal boyutlarda şirket çalışanlarının genel iş tatmini belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada verilerin analizinde SPSS.23 ve AMOS 23 paket programı kullanılmıştır. Veriler betimleyici istatistikler, "Mann Whitney U Testi", "Korelasyon Testi" ve "Yapısal Eşitlik Modeli" teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir. Elde edilen veriler, nepotizmin tükenmişlik alt boyutlarından duygusal tükenme ve duyarsızlaşma ile arasında pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır. Tükenmişlik alt boyutu olan kişisel başarı ile nepotizm arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir. Bu değerlendirme sonucunda iş görenlerin nepotizm algılarının artması durumunda tükenmişlik düzeylerinde artma olacağı iddia edilmiştir. Araştırma nepotizm ve iş tatmini arasında negatif anlamlı düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Nepotizm ve iş tatmini alt boyutlarından içsel ve dışsal iş tatmini arasında negatif anlamlı düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Bu sonuca göre nepotizm algısı arttıkça iş tatminin azalacağı iddia edilmektedir. Ayrıca yapılan Mann Whitney U Testi analiz sonucunda kamu işletmelerinde çalışanların nepotizm algısının, özel işletmelerde çalışanlara nazaran daha fazla olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, İş tatmini, Tükenmişlik, Yapısal Eşitlik Modeli.

THE EFFECT OF NEPOTISM IN COMPANIES ON THE LEVEL OF JOB SATISFACTION AND BURNOUT LEVEL OF EMPLOYEES

Abstract

Nepotism is one of the most important problems of today. The nepotism perception, which is known to exist in public or private companies, and which maintains its place on the agenda, directly affects the organizational elements. The aim of this research is to investigate the effect of nepotism in companies on the job satisfaction and burnout levels of employees. The research was carried out in private and public companies in Kocaeli. 376 people working in these companies constitute the sample of the researcher. Convenience sampling method was used easily in the research. In the first part of the sample, the employees who set the sample were asked to identify their demographic characteristics. In the second part, the nepotism scale was used for the perception of nepotism. In the third part, the questionnaire, burnout levels in three dimensions called "emotional exhaustion", "depersonalization" and "personal accomplishment", which are the Maslach Burnout Inventory, were used and the Minnesota Job Satisfaction Scale was used in the last part of the questionnaire, it was attempted to determine the general job satisfaction of company employees in internal and external dimensions. In this study, SPSS. 23 and AMOS. 23 package programs were used in the analysis of the data. Data were analyzed using descriptive statistics, "Mann Whitney U Test", "Correlation Test", and "Structural Equation Model" techniques. The obtained data were found to be positively and moderately correlated with the nepotism burnout. There was a positive significant moderate correlation between nepotism and emotional exhaustion and depersonalization. There was no significant relationship between nepotism and personal accomplishment, which is the subscale of burnout. As a result of this evaluation, it is claimed that if the perceptions of nepotism increase, the burnout levels will increase. There was a negative significant low correlation between research nepotism and job satisfaction. There were negative significant low correlations between nepotism and internal job and external job satisfaction. According to this

¹ Bu çalışma İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Yüksek Lisans Programında hazırlanan tezden üretilmiştir.

[†] Dr. Öğr. Üyesi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, ozgur.kokalan@izu.edu.tr

[‡] Yüksek Lisans Öğrencisi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi (Tezli) Yüksek Lisans Programı, aylaavci@windowslive.com

result, as the nepotism perception increases, it is claimed that job satisfaction decreases. As a result of the Mann Whitney U Test conducted in the study, it was found that the perception of nepotism among the public sector employees was higher than those working in private enterprises.

Keywords: Nepotism, Job Satisfaction, Burnout, Structural Equality Model.

Giriş

Nepotizmin tarihi çok eski dönemlere dayanmaktadır. Kayırmacılık türlerinden olan nepotizm (akraba kayırmacılığı), hemen hemen her toplumda eleştirilen, tartışılan ancak adeta çözümsüz bir problem olarak gündemde yer almaktadır. Akraba kayırmacılığı olarak bilinen nepotizm genel olarak olumsuz olarak algılanmaktadır. Özellikle iş dünyasında nepotizm yansımaları örgütlerin çeşitli sorunlarla karşı karşıya gelmelerine neden olmaktadır. Bunların en önemlileri çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine olan etkileridir. İş görenlerin iş memnuniyetlerinin negatif ya da pozitif olarak iş yerine yansımaları iş tatmini olarak bilinmektedir. İş tatmininin iki alt boyutu olan içsel ve dışsal iş tatmini çalışanların iş tatmini ölçümünün detaylarını ortaya çıkarmaktadır. Bir diğer neden olan tükenmişlik ise iş görenlerin iş ortamında yaşadıkları çeşitli olumsuz nedenler sonucu ortaya çıkan duygusal ve fiziksel sorunlar yaşamaları olarak tanımlanmaktadır. Çalışanların iş ve meslek yorgunluğuna sebep olan tükenmişliğin üç alt boyutu olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı, çalışanlardaki tükenmişlik oluşumunu açıklayan en önemli göstergelerdir.

Bu araştırma şirketlerde var olan nepotizm algısının çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkisi belirlemeyi amaçlamaktadır. Nepotizm konusunda sınırlı sayıda çalışma olması nedeniyle nepotizmin çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkisini belirleyen bu araştırma daha sonra yapılacak olan çalışmalarda önemli bir kaynak olacaktır.

1. Nepotizm

Toplumların en önemli yapıtaşı ailelerdir. Ailelerde var olan koruma ve kollama duygusu bireylerde kendisinden olan kişilere her zaman ve her alanda öncelik vermesine neden olmaktadır. Kayırmacılık türlerinden olan nepotizm, özellikle yönetimde olan bireylerin kendileri ile kan bağı olan kişilere öncelikli olarak istihdam sağlamalarıdır. Nepotizm uygulaması bireylerin, akrabalık duygularıyla toplumda birbirlerini kayırmaları, dayanışma halinde olmaları, özellikle kamudaki olanaklardan akrabalarına yararlandırmaları şeklinde açıklanmaktadır (Aytaç ve İlhan, 2010).

Nepotizm bir kişinin beceri, yetenek, deneyim ve eğitim düzeyine bakılmaksızın işe alınması terfi ettirilmesi ve diğer çalışanlardan daha iyi çalışma koşulları gibi etkenleri akrabalık ilişkilerinden dolayı sağlamış olmasıdır (İyışleroğlu, 2006). Özel sektörde özellikle bir çok aile şirketlerinde aileye öncelik tanımak, personel seçimi ve değerlendirmede yetenek, bilgi ve beceriye bakılmaksızın değerlendirme yapılarak kilit pozisyonlara aileden birinin getirilmesiyle işletme kurallarının önüne geçilmektedir (Günel, 2005). Nepotizm akraba dışı çalışanlarda olumsuz etki bırakmaktadır. Bu iklimin var olduğu işletmelerde akraba olanlar ve olmayanlar arasında biz-onlar ayırımına sebep olmaktadır. Yönetime getirilecek olan kişilerin aileden ya da akrabalarından seçilmesi akraba olmayanlara öteki gözüyle bakılması, güven duyulmaması, çalışanların kendilerini ispatlama ve ifade etme fırsatı verilmemesi akraba olmayan çalışanların sorunlar yaşamasına neden olacaktır (Erdem ve İlhan, 2010). Özel sektör nepotizmi işletme sahiplerinin yönetim anlayışıyla önemli ölçüde ilişkilidir. Nepotizm uygulaması ya işletmenin genel işleyişlerinde aksamalara yol açmakta ya da hizmetlerin ifasında sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır (Biber, 2016).

Kayırmacılık her kültürde farklılık gösteren bir algıdır. Bazı toplumlarda akrabasını işe almayan üst düzey yönetici kınanırken bazı toplumlarda ise takdirle karşılanmaktadır (Aycan ve Dağlı, 2010). Ancak özellikle kamudaki üst düzey görevlilerin akrabalarını, yakınlarını yasalara

aykırı olarak ve haksız bir biçimde kayırması gündelik yaşamda ‘torpil’ ve ‘iltimas’ ifadesiyle tanımlanmaktadır (Aytaç ve İlhan, 2010).

2. Tükenmişlik

Tükenmişlik kavramı ilk olarak 1970’li yıllarda çalışanlar arasındaki duygusal durumları, kişilerin fiziksel ve zihinsel olarak yıpranmışlık ilişkisi olarak tanımlanmıştır. Freudenberger 1974 yılındaki yaptığı çalışmalarda tükenmişliğin daha çok sağlık, hukuk, eğitim ve öğretim gibi alanlarda çalışanlarda yaşandığını teknoloji ve sanayi gelişimiyle de diğer farklı çalışma kollarında yaşanan bir duygusal tükenme durumu olarak nitelendirmiştir. Tükenmişlik sendromu olarak adlandırılan bu kavram, çalışanların uzun süreli, zorlu ve yıpratıcı iş veya yaşam koşulları gibi durumlarda kişilerin kendilerinde zihinsel ve fiziksel olarak yorgun ve çökmüşlük duygusu oluşmasıdır (Altekin, 2010). Özellikle son günlerde yeniden popüler olan tükenmişliği C.Maslach, çalışanlarda işleri gereği çok fazla insanla diyalog halinde olmalarından dolayı oluşan duygusal tükenme, kendisini daha başarısız görme ve olaylara karşı duyarsız kalmaları olarak belirtmiştir (Soysal, 2011). Bunların sebep olduğu bütün sorunlar ve yaşanan problemler tükenmişlik sendromu (burnout syndrome) olarak adlandırılır.

Tükenmişlik ile pek çok örgütsel unsur arasında yapılan araştırmaların hemen hemen hepsi tükenmişliğin, “Duygusal Tükenmişlik”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” olarak adlandırılan üç boyut çerçevesinde araştırmalarını gerçekleştirmişlerdir. Tükenmişliğin ilk boyutu olan *Duygusal Tükenme Boyutu*, kişilerin işleri ya da mesleklerinden dolayı yaşadıkları tükenmiş ve aşırı yüklenmiş duygu durumu olarak tanımlanmaktadır. (Sat, 2011). Diğer boyut olan *Duyarsızlaşma Boyutu*, hizmet verilen kişilere karşı uzaklaşmış ve bu uzaklaşma sonucunda diğer bireylerin ihtiyaçlarını, isteklerini umursamayan bir durum olarak tanımlanmaktadır (Başören, 2005). En son boyut olan *Kişisel Başarı Boyutu* ise, kişilerin başkaları hakkında olumsuz düşünceleri kendisi hakkında da olumsuz düşünmesine neden olması, kendilerini başarısız ve yetersiz görmeye ve başarısız olarak düşünmelerine sebebiyet veren bir duygu durum yaşamaları olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 1995).

3. Nepotizm ve Tükenmişlik

Örgütlerde tükenmişlik, iş görenlerin fiziksel olarak yorgunluklarından daha fazla yapılan iş ve çalışma düzeninin gerektirdiği aşırı olarak algıladığı zihni yük, kariyer amacından sapma ve değişime uymada kendini çaresiz olarak hissetmesini ifade etmektedir (Koçel, 2015). Organizasyonlarda kişilerin bilgi ve yeteneklerine göre istihdam edilmesi örgüt içindeki üstlendiği roller açısından önem taşımaktadır. Adil olmayan görev dağılımı, ödüllendirme, terfi, iş yerinde tanınmama güvensizlik ortamı oluşturmada ve iş görenlerde duygusal çöküntü ve tükenmişlik hissi ortaya çıkarmaktadır. Bireylerin kendi bilgi, beceri ve yeteneğini sergileyebileceği, iş gücünü yansıtabileceği yenilikçi iş tanımlarıyla ve iş yerinde yapılacak olan örgüt içi rotasyonlarla iş görenler tükenmişlik sendromu yaşamaları açısından daha az risk grubu oluştururlar. Çünkü yenilikçi iş çeşitliliği ve rotasyon uygulamaları iş ortamında yaşanan monoton gidişatı azaltarak iş tatmin duygusunu arttıran bir boyut kazandırır. Bu tür uygulamalar iş yerinde tükenmişliğe karşı koruyucu ve önleyici bir etken olmaktadır (Altekin, 2010).

Yapılan araştırmalar çerçevesinde bu araştırmada aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H1: Nepotizm ile tükenmişlik arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_a: Nepotizm ile duygusal tükenme arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_b: Nepotizm ile duyarsızlaşma arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H1_c: Nepotizm ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Nepotizmin tükenmişlik üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2_a: Nepotizmin duygusal tükenme üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2_b: Nepotizmin duyarsızlaşma üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H2_c: Nepotizmin kişisel başarı üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

4. İş Tatmini

Kamu ya da özel sektör, çalışanların harcadıkları emeklerinin karşılığını adil ve tarafsız bir şekilde almaları iş memnuniyetlerini de beraberinde getirmektedir. İş tatmini de genel bir ifadeyle, İş görenlerin işleriyle ilgili olarak etkili tüm faktörlerin, maaş, ücret, terfi, ödüllendirme, gibi olanaklar sonucunda elde ettikleri mutluluk ve memnuniyetlerini ifade etmektedir (Eğinli,2009).

Her ne kadar literatürde iş tatminin farklı olarak isimlendirilen pek çok alt boyutuna rastlanılsa da, iş tatmini genel olarak içsel ve dışsal iş tatmini olarak adlandırılan iki boyutta incelendiği görülmektedir. İçsel iş tatmini, işin niteliklerine ait boyutlar; Başarı, iş yerinde tanınma, terfi, yükselme gibi işin içsel boyutundan oluşmaktadır (Köroğlu, 2011). Dışsal iş tatmini boyutunda ise işin çevresine ait boyutlar incelenmiştir. Bu boyut, çalışma koşulları, ücret, işletme yönetim ve politikaları gibi öğelerden oluşmaktadır (Köroğlu, 2011)

5. Nepotizm İş Tatmini İlişkisi

Şirket içinde nepotizmin en çok görüldüğü bölüm insan kaynaklarıdır (İyiişeroğlu, 2006). Yetenek, bilgi ve becerilere bakılmaksızın önemli görevlere akraba ya da aile üyeleri getirilerek seçim ve değerlendirme değişkenleri uygulanmamaktadır. Liyakati olmayan kişilerin emrinde çalışmak iş görenlerin eşitsiz ve adil olmayan bir iş ortamında bulduklarını düşünmelerine neden olmaktadır. Çalışma koşullarının özellikle aile üyelerini kayıran bir durumda olması iş görenlerin iş tatmini ve performanslarını olumsuz yönde etkiler (Günel, 2005). İş kaybı hizmetlerin kaybı demektir (Ören, 2015).

Yapılan araştırmalar çerçevesinde bu araştırmada aşağıdaki hipotezler kurulmuştur:

H3: Nepotizm ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2_a: Nepotizm ile içsel iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2_b: Nepotizm ile dışsal iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H4: Nepotizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4_a: Nepotizmin içsel iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H4_b: Nepotizmin dışsal iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

6. Araştırmanın Amaçları

Bu araştırma, nepotizmin tükenmişlik ve iş tatmini üzerine olan etkisini araştırmayı amaçlamaktadır. Araştırma özel ve kamu kurumlarında çalışanların, nepotizmi nasıl algıladıkları ve var olan nepotizmin, tükenmişliklerini ve iş tatminlerini nasıl etkilediğini belirlemeyi amaçlamaktadır.

6. 1. Veri Toplama Aracı

Araştırma nicel veri analizine dayanmaktadır. Araştırmada kullanılan anket dört bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın ilk bölümünde katılımcıların demografik özellikleri belirlemeyi amaçlayan sekiz soru yer almaktadır.

İkinci bölüm nepotizm durumu belirlemeyi amaçlayan sorulardan oluşmaktadır. Nepotizm algısının tespiti yönelik anket soruları Asunakutlu ve Avcı (2010: 102) ile Büte ve Tekarslan (2010: 10-11)'in, Abdalla vd. (1998: 564-566)'ın Ford ve McLaughlin (1985: 57-61)'den esinlenerek hazırlanmıştır ve toplam 17 sorudan oluşmaktadır. Nepotizm ölçeğinde, “Kesinlikle Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kısmen Katılıyorum” (3), “Katılıyorum” (4), “Kesinlikle Katılıyorum” (5) şeklinde kodlanan ve puanlanan 5’li likert kullanılmıştır. Nepotizm ölçeğinde, “Bu işletmeye idari personel alınırken işletmede akrabası olanlara öncelik verilmektedir” ve “Bu işletmede yönetici akrabalarının terfisi daha kolaydır” vb. sorular bulunmaktadır.

Anketin üçüncü bölümünde Maslach Tükenmişlik Envanteri kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanter, tükenmişliği ölçmek için pek çok çalışmada sıklıkla kullanılmıştır. Maslach Tükenmişlik Envanter, “Duygusal Tükenme”, “Duyarsızlaşma” ve “Kişisel Başarı” olarak adlandırılan 3 boyuttan ve toplam 22 adet sorudan oluşmaktadır. Maslach Tükenmişlik Envanteri, Ergin (1992) tarafından Türkçeye çevrilerek, aralarında doktor, öğretmen, avukat, polis gibi farklı alanlarda çalışanlara uygulanmıştır. Envanterde, “Hiçbir Zaman” (1), “Çok Nadir” (2), “Bazen” (3), “Çoğu Zaman” (4), “Her Zaman” (5) şeklinde kodlanan ve puanlanan 5’li likert kullanılmıştır. “İşimden duygusal olarak uzaklaştığımı hissediyorum” ve “ İş gününün sonunda kendimi bitkin hissediyorum” ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden örnekler olarak verilebilir.

Anketin son bölümünde Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği hem yurtiçi hem de yurtdışında sıklıkla kullanılan, güvenilirliği defalarca kanıtlanmış önemli bir ölçektir. Ölçek 1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiştir. (Kantarıcı, 1997: 27) Türkiye’de ilk olarak 1985’de Baycan tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır. Minnesota İş Tatmini Ölçeği “İçsel” ve “Dışsal” tatmin olarak adlandırılan iki boyuttan ve toplam 20 maddeden oluşmaktadır. Değerlendirmede her ifade için “Çok Memnunum” (5), “Memnunum”(4), “Kararsızım”(3), “Memnun Değilim”(2), “Hiç Memnun Değilim” (1) şeklinde kodlanmış 5’li likert kullanılmıştır. “Şimdiki işimden beni her zaman meşgul etmesi bakımından” ve “ Şimdiki işimden tek başıma çalışma olanağının olması bakımından” ifadeleri ölçekte yer alan ifadelerden örnekler olarak verilebilir.

7. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Araştırmada Kocaeli ilinde yer alan özel ve kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan 376 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Kocaeli’de çalışan toplam iş gören sayısı ile ilgili net bir sayı belirlenememiştir Bu yüzde ile araştırmanın evreni net olarak belirlenememiştir. Araştırmanın örnekleminin seçiminde kolayda örnekleme yöntemi kullanılmış ve herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiştir.

8. Veri Analiz Metotları

Verilerin analizi SPSS.23 ve AMOS 23 paket programında yapılmıştır. Veriler betimleyici istatistikler, “Mann Whitney U Testi”, “Korelasyon Testi” ve “Yapısal Eşitlik Modeli” teknikleri kullanılarak analiz edilmiştir.

8.1. Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Statülerine Ait Tanımlayıcı İstatistik Sonuçları

Araştırmaya katılan deneklerin demografik ve sosyo- ekonomik statülerine ilişkin tanımlayıcı istatistikler Tablo 1’de özetlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve Sosyo-Ekonomik Statülerine Ait Tanımlayıcı İstatistikler

		Sıklık	Yüzde	Geçerli Yüzde	Kümülatif Yüzde
Cinsiyet	Kadın	144	38,3	38,3	38,3
	Erkek	232	61,7	61,7	100,0
Yaş	25 ve altı	70	18,6	18,6	18,6
	26-35	130	34,6	34,6	53,2
	36-45	97	25,8	25,8	79,0
	46-55	61	16,2	16,2	95,2
	56 ve üzeri	18	4,8	4,8	100,0
Eğitim Durumu	İlköğretim	100	26,6	26,6	26,6
	Lise	145	38,6	38,6	65,2
	Önlisans	52	13,8	13,8	79
	Lisans	65	17,3	17,3	96,3
	Yüksek Lisans / Doktora	14	3,7	3,7	100
Çalışılan İdari Birim	Yönetim	24	6,4	6,4	6,4
	Muhasebe	20	5,3	5,3	11,7
	Finans	3	,8	,8	12,5
	Satış ve Pazarlama	68	18,1	18,1	30,6
	İKY	8	2,1	2,1	32,7
	Üretim	21	5,6	5,6	38,3
	Diğer	232	61,7	61,7	100,0
Çalıştığı Kurum	Özel İşletme	261	69,4	69,4	69,4
	Kamu İşletmesi	115	30,6	30,6	100,0
Mevcut Çalışılan Kurumda Çalışma Süresi	5 ve az	206	54,8	54,8	54,8
	6-10 yıl	90	23,9	23,9	78,7
	11-15 yıl	37	9,8	9,8	88,6
	16 -20 yıl	20	5,3	5,3	93,9
	21 ve üzeri	23	6,1	6,1	100,0
Çalışılan Şirkette Tanışıklık Durumu	Akrabam	17	4,5	4,5	4,5
	Arkadaşım	55	14,6	14,6	19,1
	Hemşehrim	15	4,0	4,0	23,1
	Hiçbir tanıdığım yok	289	76,9	76,9	100,0
Çalışılan Şirkette İşe Başlamadan Önce Tanışıklık Durumu	Akrabam	25	6,6	6,6	6,6
	Arkadaşım	74	19,7	19,7	26,3
	Hemşerim	15	4,0	4,0	30,3
	Hiçbir tanıdığım yok	262	69,7	69,7	100,0
	Toplam	376	100,0	100,0	

Araştırmaya, Kocaeli genelinde toplam 376 kişi katılmıştır. Katılımcıların, 144 tanesi kadın, 232 tanesi erkek’ tir. Katılımcıların % 53.2 ‘si 35 yaşının altındadır. Katılımcıların %26.6 ‘sı

İlköğretim, % 38.6'sı Lise, %13.8 ' i Ön lisans, %17.3'ü Lisans, %3.7'si Yüksek Lisans/ Doktora mezundur. Katılımcıların, 261 tanesi özel işletmelerde, 115 tanesi ise kamu kurum ve kuruluşlarında çalışmaktadır. Katılımcıların % 78.7'si, 10 yıldan az süredir mevcut çalıştıkları kurumda görev aldıklarını belirtmiştir. Katılımcıların % 23.1'i çalıştıkları kurumda, akraba, hemşeri veya arkadaşının bulunduğunu belirtmiştir. % 30.3'ü çalıştıkları kuruma başlamadan önce o kurumda çalışan tanıdıklarının olduğu belirtmiştir.

9. Araştırmanın Sonuçları

Ankette yer alan ölçekler üzerinde yapılan iç güvenirlik (Cronbach's Alpha) analizi sonucunda "Minnesota İş Tatmini" ölçeğinin iç güvenirlik değeri 0.941, "Maslach Tükenmişlik" ölçeğinin iç güvenirlik değeri 0.79, "Nepotizm" ölçeğinin iç güvenirlik değeri 0.801 olarak bulunmuştur.

9. 1. Nepotizm, Tükenmişlik, İş Tatmini ve Alt Boyutları

Tablo 2'de, Nepotizm, tükenmişlik, iş tatmini ve alt boyutlar ile ilgili tanımlayıcı bilgiler verilmiştir.

Tablo 2. Nepotizm, Tükenmişlik, İş Tatmini ve Alt Boyutları

	N	Min.	Mak.	Ortalama	Std. Sap.
Nepotizm	376	1,00	5,00	2,5519	,95009
Tükenmişlik	376	1,00	5,00	2,8597	,51956
Duygusal Tükenmişlik	376	1,00	5,00	2,4245	,85269
Kişisel Başarı	376	1,00	5,00	3,6300	,69912
Duyarsızlaşma	376	1,00	5,00	2,1895	,90581
İş Tatmini	376	1,00	5,00	3,8998	,87256
İçsel İş Tatmini	376	1,00	5,00	4,5017	,94598
Dışsal İş Tatmini	376	1,00	5,00	3,2979	,88131
Geçerli N	376				

"Nepotizm" algısı, 17 değişken ile ölçümlenmiştir. Katılımcıların nepotizm algı puanı ortalaması 2.55, standart sapması 0.95 olarak tespit edilmiştir. Bu da katılımcıların nepotizm algısının çok yüksek olmadığı hatta düşük düzeyde olduğunu göstermektedir. Diğer bir değişle katılımcılar çalıştıkları kurumda çok fazla nepotist bir ortam olmadığını düşünmektedir.

Çalışmada "Tükenmişlik", 20 değişken ile ölçümlenmiştir. Katılımcıların tükenmişlik puanı ortalaması 2.85, standart sapması 0.51 olarak tespit edilmiştir. Bu da katılımcıların tükenmişlik düzeylerinin orta düzeyde olduğunu göstermektedir.

Tükenmişliğin alt boyutu olan "Duygusal Tükenmişlik", 8 değişken ile ölçümlenmiştir. Duygusal tükenmişlik ortalaması 2.42 ve standart sapması 0.85 olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar duygusal tükenmişlik düzeyinin düşük olduğu görülmektedir.

Tükenmişliğin diğer bir alt boyutu olan "Kişisel Başarı", 8 değişken ile ölçümlenmiştir. Kişisel başarı ortalaması 3.63 ve standart sapması 0.69 olarak tespit edilmiştir. Bu da katılımcıların kişisel başarı algısının yüksek düzeyde olduğunu göstermektedir.

Bir diğer alt boyut olan "Duyarsızlaşma", 4 değişken ile ölçümlenmiştir. Duyarsızlaşma boyutu ortalaması 2.18 ve standart sapması 0.90 olarak tespit edilmiştir. Bu da katılımcıların duyarsızlaşma düzeylerinin düşük olduğunu göstermektedir.

Çalışmada "İş Tatmini", 16 değişken ile ölçümlenmiştir. Katılımcıların iş tatmini puanı ortalaması 3.89, standart sapması 0.87 olarak tespit edilmiştir. Bu da katılımcıların iş tatmini düzeylerinin yüksek olduğunu göstermektedir.

İş tatmininin alt boyutu olan “İçsel İş Tatmini”, 8 değişken ile ölçümlenmiştir. İçsel iş tatmini ortalaması 4.50 ve standart sapması 0.94 olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar içsel iş tatmininin çok yüksek olduğu saptanmıştır.

İş tatmininin alt boyutu olan “Dışsal İş Tatmini”, 8 değişken ile ölçümlenmiştir. Dışsal iş tatmini ortalaması 3.29 ve standart sapması 0.88 olarak tespit edilmiştir. Katılımcılar dışsal iş tatmininin orta düzeyde olduğu saptanmıştır.

9.2. Nepotizmin ile Tükenmişlik ve Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu bölümünde nepotizm ile tükenmişlik ve tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına ilişkin tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 3. Nepotizm ile Tükenmişlik ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin İstatistik Bilgiler

	Tükenmişlik	Duygusal Tükenme	Duyarsızlaşma	Kişisel Başarı
Nepotizm	0.373**	0.406**	0.344**	-0.028
p değeri	0.000	0.000	0.000	0.590

Nepotizm ile tükenmişlik arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda, nepotizm ile tükenmişlik arasında pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0.005$; $R = 0.373$). Böylece araştırma ait ilk hipotez olan $H1$ hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bir değişle nepotizmin artması durumunda tükenmişlikte de artış olmaktadır.

Nepotizm ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasında yapılan korelasyon analizleri sonucunda, nepotizm ile duygusal tükenme arasında pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki ($p < 0.005$; $R = 0.406$), nepotizm ile duyarsızlaşma arasında pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki ($p < 0.005$; $R = 0.344$) tespit edilmiştir. Bu durum araştırma yer alan $H1_a$ ve $H1_b$ alt hipotezlerini doğrulamaktadır. Yapılan korelasyon analizi sonucunda, nepotizm ile kişisel başarı arasında anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir ($p > 0.005$; $R = -0.028$). Diğer bir değişle, araştırmanın $H1_c$ alt hipotezi reddedilmiştir.

9.3. Nepotizmin, Tükenmişlik Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu bölümünde nepotizmin tükenmişlik üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analizde basit doğrusal regresyon analiz kullanılmıştır. Analizde ilk olarak basit doğrusal regresyonun ön varsayımları test edilmiş ve analiz sonuçların anlamlı ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analize ait sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir

Tablo 4. Nepotizmin Tükenmişlik Üzerine Etkisine İlişkin Model Özet Tablosu

Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare	Hatanın Standart Hatası	Durbin-Watson
1	,373	,139	,137	9,65207	1,849

Tablo 4’de görüldüğü gibi, Düzenlenmiş R Kare değerinin 0.137 olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir değişle, tükenmişlikteki değişimin % 13.7’si kurumda yer alan nepotizm derecesindeki değişimle açıklanabilmektedir. Bu değer düşük olsa da, nepotizmin açıklama gücünün istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 5. Nepotizmin Tükenmişlik Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Güv..
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	46,770	1,428		32,745	,000
	Nepotizm	,240	,031	,373	7,786	,000

Tablo 5’te de görüldüğü gibi, nepotizmin tükenmişlik üzerinde anlamlı pozitif bir etkisi vardır. Yapılan analiz sonucunda aşağıdaki regresyon modeli elde edilmiştir.

$$\text{Tükenmişlik} = 46.770 + 0.240 (\text{Nepotizm})$$

Nepotizmdeki bir birimlik artışın tükenmişliği 0.240 kadar arttırdığı görülmektedir. Bu durumda, araştırmanın H2 hipotezi kabul edilmiştir.

9.3. Nepotizmin ile İş Tatmini ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişki

Araştırmanın bu bölümünde nepotizm ile iş tatmini ve iş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiler tespit edilmiştir. Araştırma sonuçlarına ilişkin tablo aşağıda verilmiştir.

Tablo 6. Nepotizm ile İş Tatmini ve Alt Boyutları Arasındaki İlişkiye İlişkin İstatistik Bilgiler

	İş Tatmini	İçsel İş Tatmini	Dışsal İş Tatmini
Nepotizm	-0.242**	-0.190**	-0.275**
p değeri	0.000	0.000	0.000

Nepotizm ile iş tatmini arasında yapılan korelasyon analizi sonucunda, nepotizm ile iş tatmini arasında negatif anlamlı düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0.005$; $R = -0.242$). Böylece araştırma ait ilk hipotez olan H3 hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bir değişle nepotizmin artması durumunda iş tatmini azalmaktadır.

Nepotizm ile iş tatmininin alt boyutları olan içsel ve dışsal iş tatmini arasında yapılan korelasyon analizleri sonucunda, nepotizm ile içsel iş tatmini arasında negatif anlamlı düşük düzeyde bir ilişki ($p < 0.005$; $R = -0.190$), nepotizm ile dışsal iş tatmini arasında negatif anlamlı düşük düzeyde bir ilişki ($p < 0.005$; $R = -0.275$) tespit edilmiştir. Bu durum araştırma yer alan H3_a ve H3_b alt hipotezlerini doğrulamaktadır.

9.4. Nepotizmin, İş Tatmini Üzerindeki Etkisi

Araştırmanın bu bölümünde nepotizmin iş tatmini üzerindeki etkisi basit doğrusal regresyon ile analiz edilmiştir. Analizde ilk olarak basit doğrusal regresyonun ön varsayımları test edilmiş ve analiz sonuçların anlamlı ve geçerli olduğu tespit edilmiştir. Regresyon analize ait sonuçlar aşağıdaki tablolarda verilmiştir.

Tablo 7. Nepotizmin İş Tatmini Üzerine Etkisi İlişkin Model Özet Tablosu

Model	R	R Kare	Düzenlenmiş R Kare	Hatanın Standart Hatası	Durbin-Watson
1	,242	,059	,056	13,56320	1,617

Tablo 7’de görüldüğü gibi, Düzenlenmiş R Kare değerinin 0.056 olduğu tespit edilmiştir. Diğer bir değişle, iş tatminindeki değişimin % 5.6’sı kurumda yer alan nepotizm derecesindeki değişimle açıklanabilmektedir. Bu değer çok düşük olsa da, nepotizmin açıklama gücünün istatistik olarak anlamlı olduğu görülmektedir.

Tablo 8. Nepotizmin İş Tatmini Üzerinde Etkisine İlişkin Regresyon Modeli Tablosu

Model		Standardize Edilmemiş Değişkenin Katsayısı		Standardize Edilmiş Değişkenin Katsayısı	t	Güv..
		B	Std. Hata	Beta		
1	Sabit	71,480	2,007		35,613	,000
	Nepotizm	-,209	,043	-,242	-4,828	,000

Tablo 8’de de görüldüğü gibi, nepotizmin iş tatmini üzerinde anlamlı negatif bir etkisi vardır. Yapılan analiz sonucunda aşağıdaki regresyon modeli elde edilmiştir.

$$\text{İş Tatmini} = 71.480 - 0.209 (\text{Nepotizm})$$

Nepotizmdeki bir birimlik artış, iş tatmininin 0.209 kadar azalmasına sebep olduğu saptanmıştır. Bu durumda, araştırmannın H4 hipotezi kabul edilmiştir.

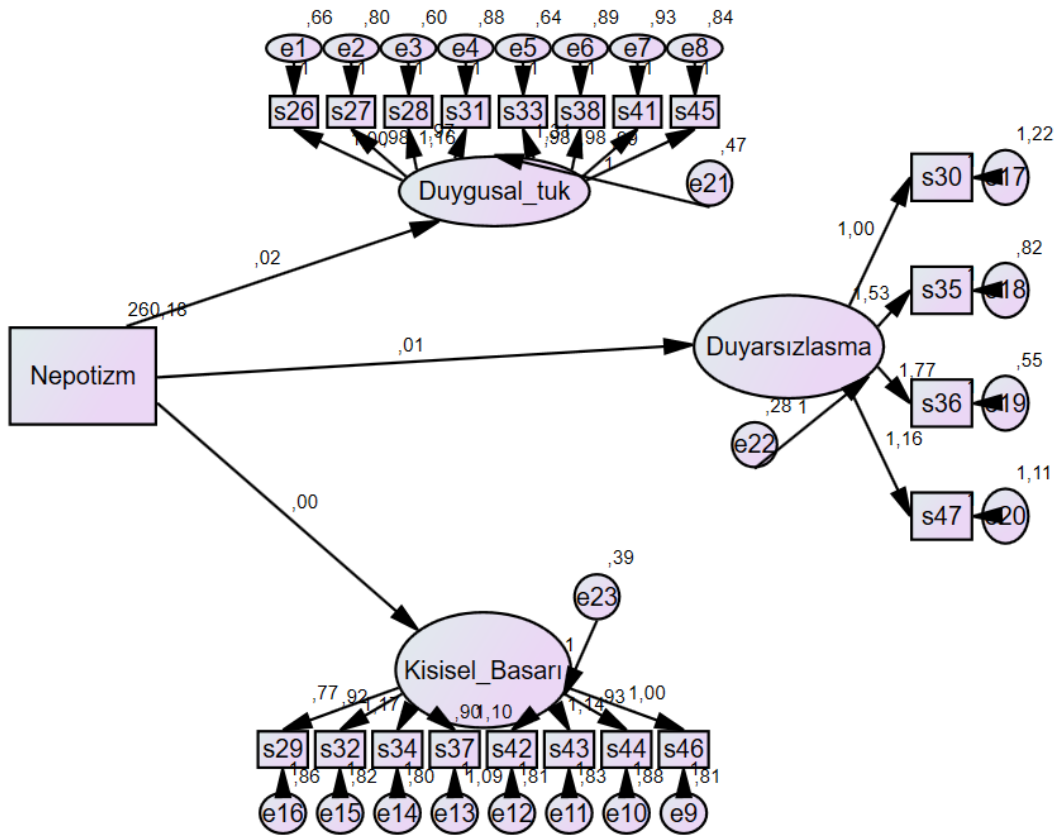
9.4. Nepotizmin Tükenmişliğin Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Nepotizm ile tükenmişliğin birinci seviye örtük değişkenleri olan duygusal tükenme, duyarsızlaşma ve kişisel başarı arasındaki ilişkiler için Şekil 6’da gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda uyum indekslerine ait değerler, χ^2/df : 3.951; RMSEA: 0,086; CFI: 0,916; GFI:0,857 ve AGFI: 0,817 elde edilmiştir. Bu sonuçlar kurulan modelin kabule edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir. Tablo 9’da modeldeki anlamlı tüm ilişkiler, katsayılar ve anlamlılık verilmiştir.

Tablo 9. Modeldeki İlişkiler ve Katsayıları

			Tahmin	Standart Tahmin	C.R.	P
Duygusal_tuk	<---	Nepotizm	0,02	0,003	7,689	***
Duyarsızlaşma	<---	Nepotizm	0,012	0,002	5,145	***
Kisisel_Basari	<---	Nepotizm	-0,001	0,002	-0,653	0,514
s26	<---	Duygusal_tuk	1			
s27	<---	Duygusal_tuk	0,98	0,089	11,052	***
s28	<---	Duygusal_tuk	1,16	0,091	12,719	***
s31	<---	Duygusal_tuk	0,975	0,091	10,716	***
s33	<---	Duygusal_tuk	1,312	0,1	13,113	***
s38	<---	Duygusal_tuk	0,984	0,092	10,748	***
s41	<---	Duygusal_tuk	0,981	0,092	10,605	***
s45	<---	Duygusal_tuk	0,986	0,09	10,919	***
s46	<---	Kisisel_Basari	1			
s44	<---	Kisisel_Basari	0,929	0,122	7,64	***
s43	<---	Kisisel_Basari	1,141	0,135	8,48	***
s42	<---	Kisisel_Basari	1,099	0,131	8,402	***
s37	<---	Kisisel_Basari	0,9	0,127	7,08	***
s34	<---	Kisisel_Basari	1,172	0,136	8,62	***
s32	<---	Kisisel_Basari	0,923	0,119	7,756	***
s29	<---	Kisisel_Basari	0,774	0,112	6,925	***
s30	<---	Duyarsızlaşma	1			
s35	<---	Duyarsızlaşma	1,526	0,208	7,344	***
s36	<---	Duyarsızlaşma	1,774	0,239	7,432	***
s47	<---	Duyarsızlaşma	1,155	0,177	6,54	***

Yapılan analiz sonucunda, nepotizmin algısının tükenmişliğin alt boyutlarından olan “Duygusal Tükenmişlik”, ve “Duyarsızlaşma”nın etkilediği, “Kişisel Başarı”yı ise etkilemediği görülmektedir. Nepotizmin, tükenmişliğin duygusal tükenmişlik ve duyarsızlaşmayı boyutlarını pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Yapılan bu analizler sonrasında hipotezlerle ilgili elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 10’da verilmiştir.



Şekil 2. Nepotizm ve Tükenmişliğin Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere İlişkin Tüm Alt Hipotezlere İçin Yapısal Model Sonuçları

Tablo 10. Hipotez ve Karşılaştırma

Hipotezler ve Alt Hipotezler			Teorik	İstatistikî
H3	Nepotizm	Tükenmişlik	+	+
H3 _a	Nepotizm	Duygusal Tükenmişlik	+	+
H3 _b	Nepotizm	Duyarsızlaşma	+	+
H3 _c	Nepotizm	Kişisel Başarı	+	YOK

Yapılan analizin sonucunda araştırma kapsamında kurulan H2, H2_a ve H2_b hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle, nepotizm, tükenmişliği, tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma alt boyutlarını anlamlı şekilde pozitif olarak etkilemektedir. Araştırma kapsamında kurulan H2_c hipotezi ise doğrulanamamıştır. Diğer bir deyişle nepotizm, tükenmişliğin kişisel başarı olarak adlandırılan alt boyutunu etkilememektedir.

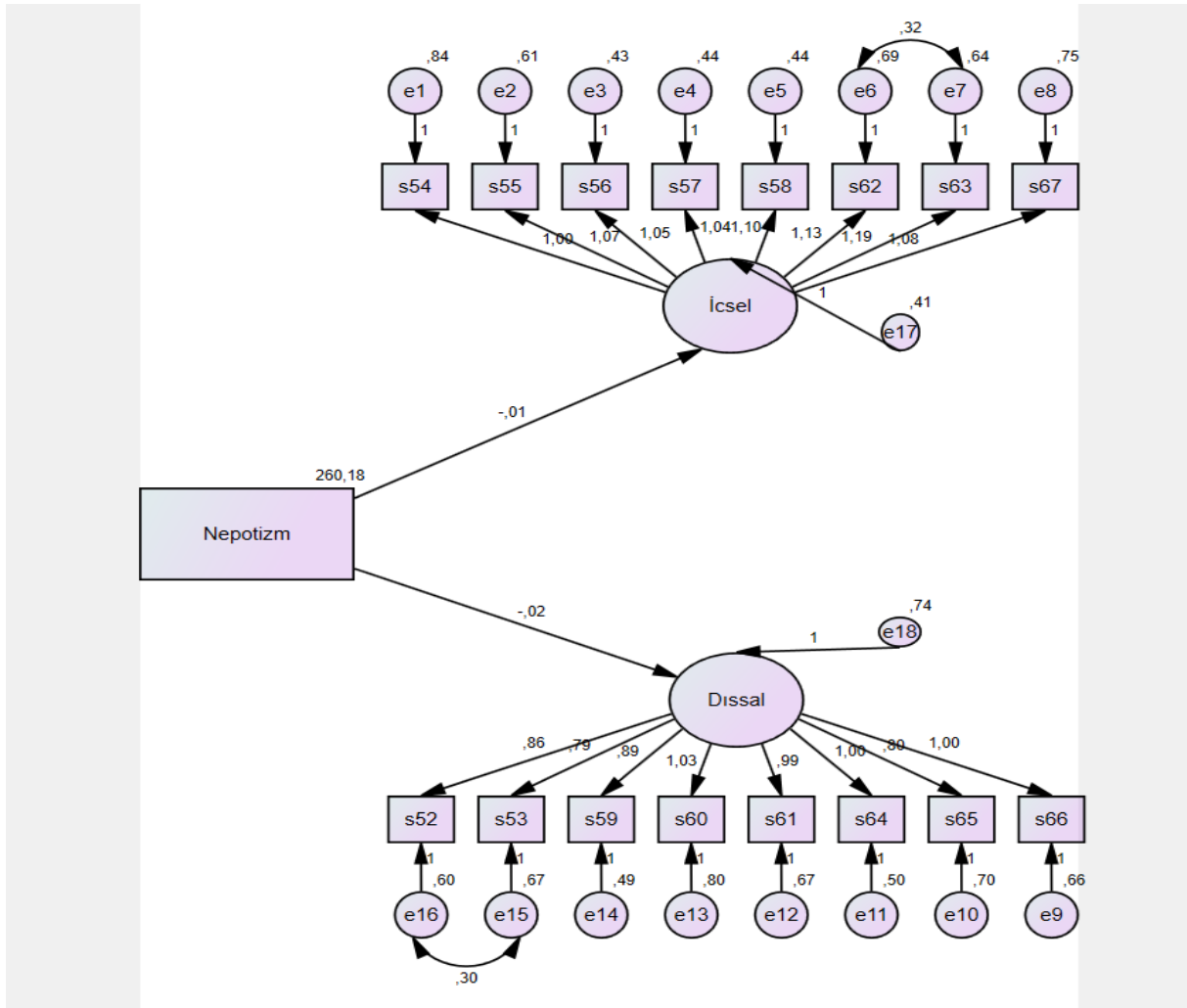
9.5. Nepotizmin İş Tatmininin Alt Boyutları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi

Nepotizm ile iş tatmininin birinci seviye örtük değişkenleri olan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatmini arasındaki ilişkiler için Şekil 7'de gösterilmiştir. Yapılan analiz sonucunda uyum indekslerine ait değerler, χ^2/df : 3.995; RMSEA: 0,091; CFI: 0,904; GFI:0,862 ve AGFI: 0,808 elde edilmiştir. Bu sonuçlar kurulan modelin kabule edilebilir seviyede olduğunu göstermektedir. Tablo 11'de modeldeki anlamlı tüm ilişkiler, katsayılar ve anlamlılık verilmiştir.

Tablo 11. Modeldeki İlişkiler ve Katsayıları

			Tahmin	Standart Tahmin	C.R.	P
İçsel	<---	Nepotizm	-0,008	0,002	-3,395	***
Dıssal	<---	Nepotizm	-0,016	0,003	-5,245	***
S54	<---	İçsel	1			
S55	<---	İçsel	1,071	0,108	9,933	***
S56	<---	İçsel	1,052	0,1	10,467	***
S57	<---	İçsel	1,041	0,1	10,404	***
S58	<---	İçsel	1,101	0,104	10,573	***
S62	<---	İçsel	1,127	0,114	9,88	***
S63	<---	İçsel	1,194	0,117	10,23	***
S67	<---	İçsel	1,083	0,113	9,609	***
S66	<---	Dıssal	1			
S65	<---	Dıssal	0,805	0,066	12,285	***
S64	<---	Dıssal	1,005	0,067	14,897	***
S61	<---	Dıssal	0,993	0,071	13,912	***
S60	<---	Dıssal	1,031	0,076	13,586	***
S59	<---	Dıssal	0,89	0,063	14,207	***
S53	<---	Dıssal	0,789	0,064	12,268	***
S52	<---	Dıssal	0,855	0,065	13,251	***
İçsel	<---	Nepotizm	-0,008	0,002	-3,395	***
Dıssal	<---	Nepotizm	-0,016	0,003	-5,245	***
S54	<---	İçsel	1			
S55	<---	İçsel	1,071	0,108	9,933	***
S56	<---	İçsel	1,052	0,1	10,467	***

Yapılan analiz sonucunda, nepotizmin algısının iş tatmininin alt boyutları olan “İçsel İş Tatmini”, ve “Dıssal İş Tatmini”ni negatif ve anlamlı olarak etkilediği görülmektedir. Yapılan bu analizler sonrasında hipotezlerle ilgili elde edilen sonuçlar aşağıdaki Tablo 12’de verilmiştir.



Şekil 3. Nepotizm ve İş Tatmininin Alt Boyutları Arasındaki İlişkilere İlişkin Tüm Alt Hipotezlere İçin Yapısal Model Sonuçları

Tablo 12. Hipotezler ve Karşılaştırma

Hipotezler ve Alt Hipotezler			Teorik	İstatistik
H4	Nepotizm	İş Tatmini	-	-
H4 _a	Nepotizm	İçsel İş Tatmini	-	-
H4 _b	Nepotizm	Dışsal İş Tatmini	-	-

Yapılan analizin sonucunda araştırma kapsamında kurulan H4, H4_a ve H4_b hipotezleri kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle, nepotizm, iş tatminini, iş tatmininin alt boyutları olan içsel iş tatmini ve dışsal iş tatminini anlamlı ve negatif olarak etkilemektedir.

9.6. Nepotizmin ve Katılımcıların Çalıştıkları Kurumlar Açısından Değerlendirilmesi

Araştırmaya katılan deneklerinin çalıştıkları kurum türüne göre nepotizm algılarında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann Whitney U testi ile analiz edilmiştir. Analize ilişkin sonuçlar Tablo 13'de verilmiştir.

Tablo 13. Katılımcıların Çalıştıkları Kuruma Göre Nepotizm Karşılaştırılması

	Çalışılan Kurumun Türü	N	Ortalama Sıralama	Toplam Sıralama
Nepotizm	Özel İşletme	261	176,30	46015,00
	Kamu İşletmesi	115	216,18	24861,00
	Toplam	376		

	Nepotizm
Mann-Whitney U	11824,000
Z	-3,229
Asymp. Sig(2-taraflı).	,001

Yapılan analizin sonucunda kamu işletmelerinde çalışanların nepotizm algısının, özel işletmelerde çalışanlara nazaran daha fazla olduğu saptanmıştır ($p=0.001<0.05$).

Sonuç ve Öneriler

Rönesans Döneminde ortaya çıkan ancak günümüze kadar olan dönemde bile varlığını sürdürmeye devam ettiren nepotizm (akraba kayırmacılığı) uygulamaları en çok eleştirilen ve tartışılan konulardan biri olmuştur. Nepotizm, organizasyonlarda özellikle yönetimde olan kişilerin aralarında kan bağı olan akrabalarını yetkinlikleri dikkate alınmaksızın işe yerleştirme tutum ve davranış eğilimi göstermeleridir. Toplumların temel yapı taşları olan aile kavramı geleneksel ve modern toplum yapılarında önem taşımaktadır. Akrabalık duygularıyla yoğunlaşan dayanışma, kayırma ve kollama içgüdüleri bireylerin adeta her alanda önceliklerini ailelerine tanıma zafiyeti sergilemelerine neden olmuştur. Bu bağlamda ülkemizde ve dünyada aile şirketlerinin sayıları oldukça fazladır. Özellikle geleneksel olarak varlıklarını sürdüren aile şirketlerinde akraba olan çalışanlara yer verilmesi nepotizm uygulamalarıyla açıklanmaktadır. Genel olarak nepotizm aile şirketlerinde var olduğu iddia edilmekte ancak diğer kurumsal şirketlerde de nepotizm uygulamalarının yaşandığı bilinmektedir. Aile içi güven ve maliyet azlığı gibi nedenlerle iş görenlerin akrabadan yana tercih edilmesi olası ihtimaldir. Özel şirket çalışanlarında eşitsizlik ve mahrumiyet yaratan nepotizm, birçok sorunlar yaşanmasına neden olmaktadır. Kamu şirketlerinde de nepotizm uygulamaları gerek çalışanlarda gerekse kamuoyunda olumsuz algı oluşturmaktadır. Devlete bağlı olarak faaliyet gösteren ve devlete ait olan kamu kurum ve kuruluşlarının görevlerini ifa eden kamu işletmelerinde nepotizm uygulamalarına sıkça rastlanmaktadır. Devlet görevlerinde bu tür yapılanmalar güveni zedeleyen ve etik dışı eylemler olarak nitelendirilmektedir.

İş görenler açısından nepotizm uygulamalarının önemli ölçüde sorunlara yol açtığı bilinmektedir. Bilinen sonuçlardan biri de tükenmişlik sendromudur. Bireylerin mesleki olarak iş ve uğraşlarında kendilerini davranışsal, bedensel ve ruhsal olarak yıpranmış hissetmeleridir. Günümüzde yaşanan rekabet ortamında çalışma koşulları göz önünde bulundurulduğunda, iş yeri beklentileri, yönetim politikaları, kariyer kısıtlamaları gibi yaşanan olumsuzluklar tükenmişliği tetikleyen nedenler olarak karşımıza çıkmaktadır.

İş yaşamındaki olumlu koşullar ve sonuçlar çalışanlarda iş tatmini sağlamak ancak olumsuzluklar nedeniyle iş görenin sorunlar yaşaması ise iş tatminsizliği ile açıklanmaktadır. Özellikle nepotizm uygulamalarının varlığı bilinen şirketlerde çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerini belirlemek, iş görenlerin daha verimli ve etkili çalışmalarının oluşumunda önemli katkılar sağlayacaktır. Şirketlerin sürdürülebilirliklerini sağlamak, rekabet ortamında değişen koşullarda rekabetle baş edebilmeleri ancak çalışanların kendilerini ifade edebilecekleri, çıkar çatışmalarının yaşanmadığı, eşitlik ilkesine dayalı iş ortamlarında hizmet sürecine katılmalarıyla mümkün olacaktır.

Bu çalışmamızda nepotizmin çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkisi araştırılmıştır. Araştırma Kocaeli ilinde yer alan özel ve kamu kurumlarında çalışanların nepotizmi nasıl algıladıkları ve var olan nepotizmin, tükenmişliklerini ve iş tatminlerini nasıl etkilediğini belirlemeyi amaçlanmıştır.

Araştırmada Kocaeli ilinde yer alan şirketlerin 115 tane kamu ve 261 tane özel şirket çalışanı olmak üzere toplam 376 iş gören ankete katılmıştır. Araştırmada katılımcıların % 23.1'i çalıştığı kurumda akraba, hemşeri veya arkadaşının bulunduğunu belirtirken, % 30.3'ü çalıştıkları kuruma başlamadan önce o kurumda çalışan tanıdıklarının olduğunu belirtmiştir. Bu oranlar çok yüksek bir seviyede olmasa da bireylerin işe başvuru ya da işe alım süreçlerinde akraba, eş-dost gibi referans bulma çabalarına yöneldikleri gözlenmektedir.

Araştırma sonucunda nepotizm ile tükenmişlik arasında yapılan pozitif anlamlı orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir değişle nepotizmin artması durumunda tükenmişlikte de artış olmaktadır. Nepotizm ile tükenmişliğin alt boyutları olan duygusal tükenme ve duyarsızlaşma arasında pozitif anlamlı bir ilişki bulunmuştur. Nepotizm ile tükenmişliğin kişisel başarı boyutu ile nepotizm uygulaması arasında korelasyon analizi sonucunda anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir.

Yapılan analizlerde nepotizm algısının iş tatminin boyutları ile ilişkileri araştırılmıştır. Sonuçta nepotizm algısının iş tatmini arasında yapılan korelasyon analizi verilerine göre nepotizm ile iş tatmini arasında negatif anlamlı düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Araştırmada nepotizmin iş tatminin alt boyutu olan içsel iş tatmini arasında negatif anlamlı düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bir diğer iş tatmini boyutu olan dışsal iş tatmini ile nepotizm arasında anlamlı düşük düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada sonucunda nepotizmin çalışanların iş tatmini alt boyutlarına ve tükenmişlik alt boyutlarına anlamlı ilişkileri olduğu saptanmıştır. İş görenlerin nepotizm algısının artması durumunda, tükenmişlik düzeylerinde artma, iş tatmini düzeylerinde ise azalma olacağı saptanmıştır.

Araştırmaya göre çalışanların çalıştıkları kurum türüne göre nepotizm algılarında anlamlı bir fark olup olmadığı Mann Whitney U Testi ile analiz edilmiş ve sonuç olarak kamu işletmelerinde çalışanların nepotizm algısının, özel işletmelerde çalışanlara göre daha fazla olduğu saptanmıştır.

Araştırmada herhangi bir kısıtlamaya gidilmemiştir. Ancak araştırmanın yapıldığı Kocaeli ilinde iş gören sayısına ulaşamamıştır ve bu yüzden araştırmanın evreni net olarak belirlenememiş, bu durum bir kısıt olarak değerlendirilmiştir.

Bu araştırmanın sonuçları ile özellikle sanayi kuruluşlarının mevcut olduğu diğer büyük şehirlerdeki çalışanlar için nepotizmin iş tatmini ve tükenmişlik düzeyi etkisini tespit etmeye yönelik çalışmalar yapılarak sonuçların karşılaştırılması literatüre geniş çapta yararlı olacaktır. Araştırmada kamu ve özel şirketlerde var olan nepotizm algısının çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik alt boyutlarını önemli ölçüde olumsuz olarak etkilediği saptanmıştır. Bu sonuçlara göre şirketlerin, çalışanların bedensel ve psikolojik olarak sorunlar yaşamamasına ve verim azalmasına neden olan nepotizm uygulamalarına yönelik kapsamlı çalışmalar yaparak çözümler üretmeleri gerekmektedir. İşe alım süreçlerinde insan kaynakları biriminin şirketlerde profesyonel iş ortamı sağlayacak uygun niteliklerdeki personel seçim ve değerlendirme politikalarını benimseyerek şirketin devamlılığını sağlamaları önerilmektedir. Özellikle kamu işletmelerindeki istihdam sağlamada nepotizm uygulamalarının var olduğu bilinmekte ancak herhangi bir yaptırım uygulanmaması bu olgunun doğal bir süreç gibi görülmesine neden olmaktadır. Kamudaki akraba kadrolaşması eğilimine yönelik olarak kamu iş etiği kuralları

sınırlarının detaylandırılarak liyakate dayalı istihdam standardı ve yasal düzenlemeleri oluşturulmalı ve nepotist uygulamaları azaltma ya da önleme sağlanması önerilmektedir.

Kaynakça

- Abdalla, H. F. , Maghrabi, A. S. , Regard, B. G. , (1998). Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism, A Cross-cultural study, International Journal of Manpower, Vol: 19, No: 8.
- Altekin, S. (2010). Tükenmişlik Sendromu. www.dokudanismanlik.com/makaleler-tukenmislik-sendromu.php. (Erişim Tarihi: 07/01/ 2017).
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). “ Nepotizm İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme “, Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, C, 15, S, 2, 93-109.
- Aycan, Z ve Dağlı, T. (2010). Kurumlarda İnsan Kaynakları Uygulamaları. Erdem, R. (Ed.). Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık içinde. (s. 175). İstanbul Beta Basım I. Baskı, 2010.
- Başören, M. (2005). Çeşitli değişkenlere göre rehber öğretmenlerin tükenmişlik düzeylerinin incelenmesi. (Zonguldak İli Örneği). Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Zonguldak.
- Baycan, F.A. (1985). An Analysis of several aspectsof job satisfaction between different occupational groups.Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Boğaziçi Üniversitesi, İstanbul.
- Biber, M. (2016). Kamunun Etik Çıkması: ”Kayırmacılık”, s 7, 26. Adalet Yayınevi, I. Baskı, Mayıs, 2016.
- Büte, M. Ve Tekarslan, E. (2010). “ Nepotizmin çalışanlar üzerine etkileri” Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması”, Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, Cilt: 6, Yıl: 6, Sayı: 1, s. 1-21.
- Eğinli, A. T. (2009). Çalışanlarda İş Doyumu: Kamu ve özel Sektör Çalışanlarının İş Doyumuna Yönelik Bir Araştırma. Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi. Cilt: 23, Sayı: 3
- Erdem, R ve İlhan, T. (2010). Akraba kayırmacılığı (Nepotizm) Erdem, R.(Ed.). Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık içinde. (s, 136-160). İstanbul Beta Basım A. Ş. I. Baskı
- Ergin, C. (1992). Doktor ve Hemşirelerde Tükenmişlik ve Maslach Tükenmişlik Ölçeğinin Uyarlanması, VII. Ulusal Psikoloji Kongresi, Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Ford, R ve McLaughlin, F. (1985). Nepotism, Personnel Journal, September, 64.
- Freudenberg, HJ. (1974). Stuff Burnout, Journal of Social Issues.Vol.30, pp: 159-165
- Günel, R. (2005). Aile işletmelerinde yönetimin bir sonraki kuşağa devrinde karşılaşılan sorunların çözümüne ilişkin bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- İlhan, S ve Aytaç, Ö. (2010). Türkiye’de kayırmacı eğilimlerin oluşmasında toplumsal ve kültürel yapının rolü. Erdem, R. (Ed.), Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık içinde. s, 61-83. İstanbul Beta Basım A. Ş.
- İyişleroğlu, S, C. (2006). Aile Şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasına yönelik bir araştırma. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Kantarıcı, K. (1997). “ Otel İşletmelerinde İş Tatmininin Ölçülmesi ve İşgören Performansına Etkileri” . Yayınlanmamış doktora tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, İzmir.
- Koçel, T. (2015). İşletme Yöneticiliği. Beta Yayınları, 16. Baskı, 2015.
- Koroğlu, Ö. (2011). İş Doyumu ve Motivasyon Düzeylerini Etkileyen Faktörlerin Performansla İlişkisi: Turist Rehberleri Üzerine Bir Araştırma. Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Balıkesir.
- Maslach, C. ve Jackson, S. E. (1981). “ The Measurement Of Experienced Burnout” Journal of Occupational Behaviour, 2, 99-113.
- Maslach, C. (1998). A multidimensional theory of burnout. In Cooper, C. L. (Ed.), Theory of organizational stress (pp.68-86).New York Oxford University press.
- Ören, N. (2015). Örgütlerde, Nepotizm ve Önemi. Asos Journal Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi. Yıl: 3, sayı, 20, Aralık, 2015. s, 340-354.
- Sat, S. (2011). Örgütsel ve Bireysel Özellikler Açısından İş Doyumu ile Tükenmişlik Düzeyi Arasındaki İlişki: Alanya’da Banka Çalışanları Üzerinde Bir İnceleme. Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
- Soysal, A. (2011). İş Yaşamında Tükenmişlik. Çimento Endüstrisi İşverenler Sendikası Dergisi. Sayı. 6 cilt. 25, Kasım, s, 14-26
- Yıldırım, V. (1995). Örgütsel Yaşamda Tükenmişlik Duygusu, Doktor ve Hemşirelerin Tükenmişlik Duygularını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, İstanbul.