

NEPOTİZMİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: KAYSERİ'DE BİR ARAŞTIRMA

The Effect Of Nepotism On Job Satisfaction: A Research In Kayseri

Serdar SENCER

Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Kayseri/TÜRKİYE

ORCID: <https://orcid.org/0000-0002-6787-0743>

Dr. Öğr. Üyesi Füsün ACAR

Kayseri Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi Bölümü, Kayseri/TÜRKİYE

ÖZET

Bu araştırmanın temel amacı nepotizmin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini tespit edebilmektir. Buradan hareketle öncelikle nepotizm ve iş tatmini kavramları incelenerek çalışmaya temel kazandırılmış olup, çalışmanın devamında her iki kavramın ilişkisi ile ilgili literatürde yer alan çalışmalara yer verilmiştir. Araştırma verileri anket yöntemiyle toplanmıştır ve araştırmanın evrenini Kayseri ilinin 1. Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyet gösteren iki tekstil işletmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini ise, işletme yöneticilerinin izin verdiği 120 çalışan oluşturmaktadır ancak araştırma grubunu oluşturan 120 çalışanın 114'ünden değerlendirmeye uygun veri sağlanmıştır ve bu veriler anket yöntemi ile toplanmıştır. Toplanan verilerin analizi ise SPSS 22.0 programı kullanılarak yapılmıştır. Araştırma sonucunda elde edilen bulgulara göre; Nepotizmin çalışanların iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye sahip olduğu ve nepotizmde meydana gelebilecek 1 birimlik artışın, iş tatmininde %39,3'lük bir azalmaya neden olacağı sonucuna ulaşılmıştır. Elde edilen diğer bulgulara göre; nepotizmin işlem kayırmacılığı boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkiye neden olduğu fakat nepotizmin terfi ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Kayırmacılık, İş Tatmini

ABSTRACT

The main purpose of this research is to determine the effect of nepotism on employees' job satisfaction. From this point of view, the concepts of nepotism and job satisfaction have been the basis of the study, and the studies in the literature related to the relationship of both concepts have been included in the continuation of the study. The research data were collected through a survey method and the universe of the research is two textile companies operating in the 1st Organized Industrial Zone of Kayseri. The sample of the research consists of 120 employees that are approved by the business managers, but 114 of the 120 employees who constitute the research group were provided with data suitable for evaluation, and these data were collected through a survey method. The data collected were analyzed using the SPSS 22.0 program. According to the findings obtained as a result of the research; It has been concluded that nepotism has a significant and negative impact on employees' job satisfaction and a 1-unit increase in nepotism will result in a 39.3% reduction in job satisfaction. According to other findings obtained; It was concluded that nepotism's transaction nepotism dimension had a significant and negative effect on job satisfaction, but nepotism had no significant effect on job satisfaction during the promotion and recruitment process.

Key Words: Nepotism, Job Satisfaction

1. GİRİŞ

Kayırmacılık, günümüzde örgütlerin en büyük yönetsel sorunlarından birisidir. Kayırmacılık, iş hayatında da varlığını sıklıkla hissettirmektedir. Nepotizmde kayırmacılığın bir türü olarak karşımıza çıkmaktadır. İnsan kaynakları planlamasının özü olan "doğru işe doğru insan" kavramını zedeleyen nepotizm, işin gerektirdiği nitelikleri taşımayan kişi ya da kişilerin akrabalık özellikleri nedeniyle istihdam edilmesi ya da o göreve terfi ettirilmesi anlamını taşımaktadır. Nepotizmin işe alım, işlem, terfi gibi üç boyutu bulunmaktadır. Nepotizmin engellenebilmesi için örgütlerin liyakat ve evrensel yönetim ilkelerine bağlı bir yönetim anlayışı geliştirmesi gerekmektedir.

Nepotizmin işletmelerde yarattığı sıkıntılardan bir diğeri ise işletme çalışanlarının iş tatminlerini olumsuz yönde etkilemesidir. İş tatmini kısaca, işgörenlerin yaptıkları işlerle ilgili memnuniyet derecesi olarak tanımlanabilir. Nepotizm sonucu istihdam edilen nitelsiz yöneticilerin emrinde çalışan diğer nitelikli kişilerin iş tatminleri, dolayısıyla moral ve motivasyonlarının düşmesi kaçınılmazdır. İş tatminin yüksekliği günümüz rekabet koşulları göz önüne alındığında işletmelerin devamlılığı açısından büyük önem taşımaktadır.

Performans düşüklüğüne yol açan nepotizm, işletmelerin kurumsallaşması ve profesyonelleşmesinin önündeki engellerden biridir. Gelişmek ve büyümek isteyen örgütler nepotizm uygulamalarına yer vermemeli ve ilaveten iş tatminini artırıcı insan kaynakları politikalarını hayata geçirmelidir.

Bu çalışmada nepotizmin iş tatmini üzerindeki etkisi incelenmiştir. İlk bölümde nepotizm ve iş tatmini kavramları açıklanarak her iki kavramla ilgili literatür hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde, araştırmanın metodolojisi hakkında bilgiler verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümünde, çalışmanın örnekleme konu olan tekstil işletmelerindeki olası nepotizm uygulamalarının çalışanların iş tatminine olan etkilerini ortaya çıkaran bulgulardan bahsedilmiştir. Araştırmanın son bölümünde araştırmanın bulguları ile literatür karşılaştırılarak bazı görüşler sunulmuştur.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Nepotizm

2.1.1. Nepotizm Kavramı

Bilgi, beceri, yetenek, başarı, eğitim düzeyi vb. gözetilmeden ya da işin gerektirdiği niteliklere uygun olmayan kişilerin sadece akraba olmaları nedeniyle işletme bünyesinde istihdam edilmesi ya da bir üst göreve yükseltilmesine nepotizm denilmektedir (Özler, Özler ve Gümüştakin, 2007:438).

Nepotizm Türkçe’de bazen kayırmacılık kavramı yerine kullanıldığı görülmektedir. Oysa ki kayırmacılık, nepotizm kavramından daha geniştir ve içerisinde farklı türler barındırmaktadır. (Asunakutlu ve Avcı, 2010:96). Fransızca népotisme den dilimize geçen nepotizmin kelime anlamı “akraba ve yakın arkadaşları kayırma” (Türk Dil Kurumu, 2020) anlamına gelmektedir. Bazı kaynaklarda nepotizm kavramının, Latince “Nepot” sözcüğünden türediği, Nepot sözcüğünün İngilizcesinin Nephew yani Türkçe karşılığıyla yeğen olduğu belirtilmektedir (Ford ve McLaughin, 1985:57; Abdalla vd, 1998:555). Bunun nedenine bakıldığında nepotizmin kökeni olan Rönesans dönemi ile karşılaşılmaktadır. Bu dönemde bazı papaların kayırmacı tutumları nepotizmin genellikle olumsuz bir durumu ifade etmesine sebep olmuştur. Bu dönemde bazı papalar liyakatı gözetmeyerek üst düzey görevlere bu görevlerin niteliklerine uygun olmayan yeğenlerini getirmişlerdir. (Karacaoğlu ve Yörük, 2012:47). Bu uygulamalardan nitelikli bireylerin zarar görmesi ve bunun sonucunda ortaya çıkan olumsuz tablo kavramın toplum nezdinde olumsuz algılanmasına sebebiyet vermiştir. (Ford ve McLaughin, 1985:57; Ciulla, 2005:155).

Nepotizm uygulamaları, iş hayatı başta olmak üzere günümüzde birçok alanda varlığını devam ettiren ve toplum nezdindeki olumsuz algısını hala koruyan profesyonel olmayan gayri ahlaki uygulamalardır (Büte, 2011a:386). Küçük işletmelerin, nepotizm uygulamalarına sıklıkla yer verdikleri görülmektedir (Laker ve Williams, 2003). Nepotizm, profesyonel iş hayatına geçememiş ve ailevi bağlarını ön planda tutan ülkelerin aile işletmelerinde sıklıkla görülmekte olup, nadiren de olsa gelişmiş ülkelerde faaliyet gösteren işletmelerde varlığını sürdürmektedir (Özsemerci, 2002:13). Nepotizm, gelişmiş ülkelerde yaptırımlarla önlenmeye çalışılsa da insan hayatının bir parçası olarak varlığını sürdürmektedir (Boadi, 2000).

Nepotizm, sadece iş hayatıyla sınırlı kalmayıp, politika, spor, sanat gibi alanlarda da etkili olmaktadır. Belirli konumlara gelmek isteyen niteliksiz kişiler, amaçlarına ulaşabilmek için siyasi akrabalarını araç olarak kullanabilmektedirler. (Akkuş, 2017:6)

2.1.2. Nepotizmin Sakıncaları

Nepotizm, kamu ve özel sektörün önemli sorunlarından biri olduğu düşünülmektedir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012:47). Nepotizm sonucu örgüt içerisinde kayırılan aile üyeleri, diğer çalışanları olumsuz etkileyebilmektedirler (Büte ve Tekarslan, 2010:4). Genel olarak nepotizmin olumsuz yönleri olumlu yönlerinden daha fazladır (Büte, 2011a:386). Nepotizm sonucu istihdam edilen kişilerin, işletmede başarılı çalışmalarını alacakları takdir ve ödüller, diğer çalışanlar tarafından görülmeyerek akrabalık ilişkileriyle ilişkilendirilecektir (Akkuş, 2017:23). Ayrıca istihdam sürecinde nitelik gözetilmeden sadece kişisel ilişkilere dayalı yapılacak bir seçimin tüm risklerini bu süreci gerçekleştiren yetkili üstlenmiş olmaktadır (Loewe vd., 2007: 20).

Nepotizm ahlaki yozlaşmayı da hızlandırabilmektedir. Örneğin, nepotizm ile istihdam edilen kişiler, kendisini istihdam eden kişilere minnet duyarak onların yapacakları usulsüzlükleri görmezden gelebilir ve söz konusu usulsüzlüklere ait delilleri karartmaya teşebbüs edebilmektedirler (Dursun, 2004:131).

Terfilerde genellikle aile üyesi çalışanlar tercih edileceği için bu çalışanların görevlerinde yükselmeleri çok zordur (Büte, 2011b:180). Ayrıca haksız terfi kazanan bir aile üyesi yöneticiye bağlı çalışmak çalışan üzerinde performans ve motivasyon kayıplarına neden olacaktır. (Büte ve Tekarslan, 2010:6).

Arslaner, Erol ve Boylu (2014) çalışmalarında, nepotizm uygulanan işyerlerinde, akrabalık ilişkisi olmayan çalışanların örgüte olan güveninin zedeleyeceğini, iş stresini artıracaklarını, etnik karışıklıklar vuku bulacağını, çalışanların sadakatinin azalacağını, örgütsel ilişkilerin ve örgütsel koordinasyonun bozulacağını, işe devamsızlığın ve işgücü devir hızının artacağını belirtmişlerdir.

Nepotizm uygulamaları, beyin göçlerine sebebiyet verebilmektedir. Genellikle gelişmiş ülkelere yapılan beyin göçleri, ülkemizde dâhil olmak üzere birçok ülkede görülen olumsuz bir durumdur. Beyin göçü veren ülkelerde nitelikli insan kaynağı azalacağı için ülkenin ekonomik kalkınması olumsuz etkilendiği gibi küresel rekabet gücünde zayıflamaktadır. (Özkanan ve Erdem, 2014:189).

2.1.3. Nepotizmin Faydaları

Nepotizmin olumsuz bir algıya sahip olmasına rağmen, nepotizme çalışanlar açısından değil işletmelerin devamlılığı açısından yaklaşıldığında faydaları olabilmektedir (Bellow, 2003). Çalışanların işletme içerisinde tanıdık bir kişi görmeleri huzur gibi bazı etkileri olabilmektedir (Asunakutlu ve Avcı, 2010:97).

Literatürde nepotizmin faydalarına yer alan bazı çalışmalarda, üst düzey yöneticiler aile üyeleri veya kayırlan kesimler arasından atandığı takdirde bu kişilerin işten ayrılma riskinin de önüne geçileceği belirtilmiştir. (İyışşeroğlu, 2006:47; Ichniowski, 1988:106-109). Molofsky (1998) çalışmasında, nepotizm ile öğrenme süresinin kısılacağı, örgütsel bağlılığın artacağı, riskin azalacağı, performansın artacağı ve işgücü devir oranının azalmasına sebep olacağını belirtmiştir. Aranoff ve Ward (1993), nepotizmin herhangi bir prosedüre gerek duymadan iletişimi güçlendireceğini belirtmiştir. Nelton (1998), nepotizm örgütün performansını yükselteceğini, örgüte olan bağlılığı artıracaklarını ve örgüt-çalışan arasında pozitif ilişki yaratacağını öne sürmüştür. Danco (1982), nepotizmin kalıcı bir başarı yakalamadaki ana etkenlerden biri olduğunu öne sürmüştür (Vinton, 1998: 297–298).

İşletmeler personel sıkıntısı yaşadığı dönemlerde aile üyelerini ve akrabalarını kolay ulaşılabilir, ucuz, sadık, kendini işe adanmış bir kaynak olarak görmektedirler (Wong ve Kleiner, 1994: 10).

Nepotizmin işletmeler için bir başka avantajı ise birbirini tanıyan çalışanların uyum sorunu yaşamaması ve iletişim halinde olmaları nedeniyle işi öğrenme hızları da yüksek düzeyde olmasıdır. Günümüz rekabet koşulları göz önüne alındığında zaman tasarrufu ve maliyet, işletmelerin varlığını sürdürebilmesi için önemli unsurlardır (Karacaoğlu ve Yörük, 2012:47).

Nepotizmin bir başka faydası ise işletmedeki vekâlet sorununu çözmesidir. İşletme sahibinin olmadığı durumlarda üst düzey yöneticiler aile üyeleri arasından seçilmiş kişiler ise vekâlet sorunu çözülmüş olacak ve işletmenin yönetsel faaliyetlerinde herhangi bir aksaklık yaşanmamasının önüne geçilebilecektir (Barut, 2015:245).

2.2. İş Tatmini

2.2.1. İş Tatmini Kavramı

İş tatmini, 1930'lu yıllarda popüler hale gelmeye başlamış bir kavramdır (Kim vd, 2009:374). Hoppock (1935) iş tatminini, fizyolojik, psikolojik ve çevresel faktörlerin bir bütünü olarak ele almış ve bir çalışanın işinden genel anlamda memnun olması şeklinde tanımlamıştır (Aktaran, Sing ve Onahring, 2019:1).

İş tatmininin literatürde birden fazla tanımı bulunmaktadır. Cribbin (1972)'e göre çalışanın, iş çevresinden, yöneticilerden, iş organizasyonundan, işten ve çalışma arkadaşlarından kazanmaya çalıştığı iç yatıştırıcı ve rahatlatıcı bir duygu, Hodgetts (1991)'a göre, çalışanların yapmakta oldukları işe yönelik geliştirdikleri duygulardan oluşan tepki, Luthans (1994)'a göre, işgörenlerin iş ve işin kazandırdıklarına ilişkin bir algı oluşturması ve ortaya çıkan bu algıya verdiği duygusal tepki, Locke (1976)'ye göre, çalışanların işinden ve iş tecrübelerinden oluşan pozitif duygu olarak tanımlanmaktadır. Kısaca çalışanın yapmakta olduğu işe karşı verdiği duygusal tepki şeklinde tanımlanabilmektedir (Berry, 1997)

“İş” kavramı dilimizde, “Bir sonuç elde etmek, herhangi bir şey ortaya koymak için güç harcayarak yapılan etkinlik, çalışma” olarak tanımlanmış ve tatmin kavramı ise, “İstenen bir şeyin gerçekleşmesini sağlama, gönül doyunluğuna erme, doyum” olarak tanımlanmıştır (Türk Dil Kurumu, 2020).

İş tatminine sahip çalışanlar, beklenenin üzerinde yüksek iş performansı göstermekte ve işletmeleri ile ilgili olumsuz söz söyleme davranışlarında azalma olduğu görülmektedir (Schmit ve Allscheid, 1995). Çalışanın işinden elde ettiği tatminin derecesi, ulaştığı olumlu duygusal durumun derecesi ile orantılıdır (Asunakutlu ve Avcı, 2010:98). İş tatmini, kompleks ve çok yönlü bir kavram olup çok sayıda faktör bu kavramı etkilemektedir (Poulin, 1995:35-36).

İş tatmininin üç önemli boyutu olduğunu ifade eden Özkalp ve Kirel (2011) 'e göre;

- ✓ İş tatmininin kişinin işe yönelik gösterdiği duygusal bir tutum olması sebebiyle doğrudan gözlenmesi mümkün olmayıp sadece işyerine yansıyan davranışlarından anlaşılması mümkündür.
- ✓ İş tatmini, beklentilerin ne derece karşılanıp karşılanmadığını ifade eder. Yani iş tatminini belirleyen şey, kişinin önemseydiği şeylerin pozitif ya da negatif karşılanmasının sonuçlarından kaynaklanmaktadır.
- ✓ İş tatmini, işin niteliği, terfi olanakları, yönetim şekli, ücret doyumu, çalışma grubu vb. birbiriyle ilgili birçok tutumu da beraberinde getirir.

2.2.2. İş Tatmininin Önemi

Bireyin çalışma hayatının başlamasıyla beraber işyerinde geçirdiği süre hayatının önemli bir bölümünü kapsamaktadır. Böylece işyeri, artık kişi için, sadece maddi değil, psikolojik durumunu da etkileyen bir öneme sahip olmaktadır. Dolayısıyla işyerindeki beklentileri karşılanan birey daha mutlu olabilmektedir ve buda iş tatmininin bireyin yaşamındaki önemini ortaya koymaktadır (Bakan ve Büyükbeşe, 2004:6). İş tatmini, kişiye özel olup, kişinin işleri ile ilgili pozitif ya da negatif duyguların bütünüdür (Hochwarter vd., 1999: 299). Algılar kişiden kişiye ve zamanla değişkenlik gösterebilmektedir. Başlarda kişiyi tatmin eden bir iş, zamanla kişiyi tatmin etmeyebilir. Ayrıca kişinin iş hayatı dışındaki hayatı da iş tatminini etkileyen bir durumdur (Smither, 1998: 236-238).

İş tatmininin önemi birey, örgüt ve yönetici şeklinde üç açıdan değerlendirilmektedir.

2.2.2.1. İş Tatmininin Birey Açısından Önemi

İşgörenler çalıştıkları işyerleri ile ilgili birtakım beklenti içerisine girerler. İşgörenler, sözkonusu beklentilerin gerçekleşip gerçekleşmemesine göre davranışlarını belirlerler. Beklentiler kişiye göre farklılık gösterebileceğinden iş tatmininin alt boyutlarında farklılıklar oluşabilmektedir. İşletmeler, çalışanlarının iş tatminini artırabilmesi için gelişmek zorundadırlar. Bu sayede işletmeler çalışanlarını daha iyi anlayabilecek ve daha uyumlu çalışacaklardır (Glisson ve Durick 1988, 87).

İşgörenlerin yüksek performansla ve verimli bir şekilde çalışmaları iş tatminiyle doğrudan bağlantılıdır (Bilen, 2008: 160-161). İşgörenin iş tatmini sağlandığında, işe yönelik pozitif duygular besleyecek, özverili ve hırslı çalışacak, ayrıca kendine, amirine ve işletmeye katkı sağlayacaktır (Özpehlivan, 2015, 11-12). İlaveten iş tatminine sahip işgörenler, bu çıktıdan sadece işyerleri değil meslektaşları, aileleri ve kişisel yaşantıları da etkilenecek ve böylece topluma faydalı bir birey haline geleceklerdir (Demir ve Akbaba, 2018,1259).

Günümüzde teknolojinin ilerlemesi ve endüstriye yayılması sonucu mekanik beceri el becerisinin yerine geçmiştir. Bunun sonucunda iş bölümü önem kazanmıştır. Bu tür değişimler işletmeler için zorunluluk olsa da kişi açısından bakıldığında, emeğin karşılığını görmeme ve kendisi ile gurur duyamama sorununa yol açmaktadır. Bu tür sorunlar iş tatminsizliği yaratmakta ve işe yabancılaşma sonucu mutsuzluğu doğurmaktadır (İncir, 1990: 3). Tatminsizlik yaşayan çalışan, negatif duygulara kapılır ve bu duygular onda bedensel, ruhsal ve sosyal sağlık sorunları yaratabilmektedir. Böylece çalışanda işten ayrılma. işe kayıtsız kalma, işten şikayet etme, meslekteki gelişimine dair bazı negatif doyumsuzluk davranışları görülebilmektedir (Karadağ vd., 2002: 8-15).

2.2.2.2. İş Tatmininin Örgüt Açısından Önemi

İşgörenlerin çeşitli nedenlerle iş tatminlerinin azalması ve işe karşı yabancılaşması işi yavaşlatma, grev, düşük verim, disiplin ihlalleri gibi bazı örgüt içi problemlerin yaşanmasına yol açabilmektedir (Davis, 1988: 504). Bahsedilen sorunlara ilaveten, iş tatminini sağlayamayan işletmeler, işgücü devir oranı yüksekliği, devamsızlık, sadakatsizlik, çatışma, stres, kırgınlık, hırsızlık, makinelere zarar verilmesi, zihinsel sağlık bozuklukları gibi birçok sorunla karşı karşıya kalabilmektedirler (Şimşek vd., 2011: 203). İş

tatmininin sürekli düştüğü bir örgütte yapılan bir araştırmada, dört yıllık süre içerisinde yakınmalarda %38, disiplin cezalarında %44 ve işgücü devrinde %70 artış gerçekleşmiştir (Kahn, 1973: 94).

İşletmelerin bu tür örgüt içi sorunlarının minimuma indirebilmesi ve işgörenlerden maksimum verim alınabilmesi amacıyla bazı politikalara yer vermesi önem arz etmektedir (Çetin, 1999: 614-615). Bunlar;

- ✓ Örgütün amaçlarının benimsetilmesi ve amaçlara olan bağlılığın yükseltilmesi
- ✓ Personelin yeteneklerinin ortaya çıkarabilecek uygulamalar
- ✓ Performansın kazanca dönüştürülmesi ve sürekli yenilenmesi
- ✓ Sorunların çözümünde çalışanlardan sık sık görüş istenmesi
- ✓ Örgütiçi duygusal desteğin artırılması
- ✓ Motivasyon artırıcı faaliyetler
- ✓ İş zenginleştirme
- ✓ İş rotasyonu

2.2.2.3. İş Tatmininin Yönetici Açısından Önemi

Üretim araçlarını koordine ederek örgütü amaçlarına ulaştırma noktasında önemli etkenlerden olan yönetici, iş tatminine ulaşmış ise, örgütsel bağlılığı yüksek olacağından örgütsel etkinlik ve verimlilik için gerekli katkıyı yapmayı kendisine amaç edinmektedir. Ayrıca iş tatminine ulaşmış yöneticiler, yüksek performans gösterir, mesai saati gözetmeksizin çalışır, yaratıcı önerilerde bulunur, tüm zorluklarla başa çıkar, astlarına her türlü konuda yardımcı olur, işi bırakmayı düşünmez, kendisine yapılacak iş tekliflerini kabul etmezler. (Erdoğan, 1996: 235; Jones ve George, 2003: 83). Hem çalışanın hem de yöneticinin iş tatminine ulaştığı bir işletmede, yöneticinin örgütün hedefine uyan bir şekilde çalışanı sevk ve idare etmesi kolaylaşacaktır (Urhan, 2014:8). Aksi durumda yöneticiler çalışan nezdinde baskıcı ve soğuk kişiler gibi görünecek ve her iki grup arasında sürekli fikir çatışmaları yaşanacaktır (Özaydın ve Özdemir, 2014:256).

2.2.3. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İş tatmini kavramı kişiye ve örgüte göre değişebilmektedir. Fakat işletme içinde işgörenlerle olumlu ilişkiler kurmak, objektif ücret yapısı oluşturmak, çalışma ortamının iyi olması, terfi imkân ve olanaklarının iyi olması iş tatminini kolaylaştıran faktörler olarak sayılabilir (Erdoğan Aracı ve Akgöz, 2018:179). Bir çalışanın iş tatmin seviyesi örgüt içerisindeki bazı unsurlardan etkilenebilir. Söz konusu unsurlar şunlardır (Lopopolo, 2002: 984):

- ✓ Bireysel çeşitlilik (moral, motivasyon vb.)
- ✓ İşin niteliği, bağımsızlık, görev bilinci vb. iş yüküne bağlı unsurlar
- ✓ Ödüllendirme (ücretler, ikramiyeler),
- ✓ Örgüt içi uygulamalar (çalışma şartları, kurallar, politikalar vb.),
- ✓ Diğer çalışanlar (iş arkadaşları, yöneticiler).

Çalışanın işi ile ilgili davranışlarını belirleyen etmenler genellikle kendi arasında etkileşimde bulunurlar. Bir etmen çalışanın iş tatminini etkilemiş olsa da diğer etmenlerle beraber değişime sebep olmaktadır. İş tatmininin etkilendiği etmenler aşağıdaki gibi sıralanabilir (Akıncı, 2002:4; Özpehlivan, 2015:20-21):

1. Kişisel Etmenler: Kişinin cinsiyeti, yaşı, tahsil durumu, tecrübe, yaşam doyumu
2. Örgütsel Etmenler: İşin yapısı, işe ait maddi karşılık, kariyer, yönetme şekli ve denetim, iş arkadaşları, iletişim, çalışma koşulları, iş garantisi, etik iklim vb.
3. Çevresel Etmenler: Yeni bir iş bulabilme imkânı, sosyal imkânlardan oluşmaktadır.
4. Toplumsal Etmenler: İşgörenlerin birbirleriyle ilişkileri, ortak çalışmalar, kurallar, iletişim imkânları vb.
5. Kültürel Etmenler: örf, adet ve gelenekler

2.3. Nepotizm ve İş Tatmini İlişkisi

Literatür taraması yapıldığında nepotizmin çalışanların iş tatminine olan etkisi ile ilgili birçok çalışmaya rastlanmaktadır. Aşağıda detaylarıyla irdelenen bu çalışmalardan çıkan genel sonucun nepotizmin iş tatminine negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğunu görülmektedir. Özellikle nepotizmin işlem ve terfi kayırmacılığı boyutlarının iş tatminine negatif etkisinin daha yüksek düzeyde olduğu gözlemlenmektedir.

Asunakutlu ve Avcı (2010)'da, nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırmada Muğla'da bulunan 5 mermer işletmesinde uygulanmıştır. Bu işletmede çalışan 123 işgören araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırma sonucunda nepotizmin işe alım, terfi ve işlem kayırmacılığı boyutlarıyla iş tatmini arasında negatif anlamlı bir ilişki ortaya çıktığı görülmektedir. Başka bir söylemle nepotizm arttıkça, iş tatmininin azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Avcı (2017)'da, işletmelerdeki nepotizm uygulamalarının işgörenlerin iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkileri incelenmiştir. Araştırma Kocaeli ilinde yer alan özel ve kamu şirketlerinde uygulanmıştır. Bu şirketlerde çalışan 376 kişi araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucunda, nepotizm ve iş tatmini arasında negatif anlamlı düşük düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir. Diğer bir değişle nepotizmin artması durumunda iş tatmini azalmaktadır.

Büte (2011a)'de, kamu bankalarındaki nepotizmin işgörenler üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Ankara ilindeki üç kamu bankasında çalışan 243 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın bulgularından yola çıkılarak elde edilen sonuca göre, nepotizm ile iş tatmini arasında anlamlı negatif bir ilişki bulunmuştur. Yani nepotizm uygulamalarının artması çalışanların iş tatminlerini düşürmektedir.

Büte (2011b)'de, nepotizmin iş tatmini ve birçok kavram üzerindeki etkileri incelenmiştir. Araştırmanın evreni Trabzon'da bulunan aile işletmeleridir. Araştırmanın örneklemini akraba olmayan 130 kişi oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre; terfi ve işlem kayırmacılığı boyutları ile iş tatmini arasında negatif yönlü bir ilişki ortaya çıkmıştır. Fakat işe alım aşamasındaki kayırmacılık boyutu ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki görülmemiştir.

Büte (2015)'de, nepotizmin iş tatmini üzerindeki etkisini iş stresi faktörü ile incelenmiştir. Araştırmanın örneklemini Trabzon ilinde faaliyet gösteren aile işletmelerinde akraba olmayan 130 işgören oluşturmaktadır. Araştırmanın sonucuna göre: nepotizmde gerçekleşecek muhtemel bir artışın, işgörenlerin iş tatminlerinde %23'lük bir azalmaya sebep olduğuna ulaşılmıştır. Buradan hareketle nepotizm ile iş tatmini arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki ortaya çıkmaktadır.

Kılıçarslan (2018)'da, konaklama işletmelerinde nepotizmin iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisi incelenmiştir. Araştırma Antalya'nın Konyaaltı ve Muratpaşa ilçelerindeki 9 beş yıldızlı otelde gerçekleştirilmiştir. Bu otellerde çalışan 403 işgörene anket uygulaması yapılmıştır. Elde edilen bulgulara göre; nepotizmin işleme ve terfide kayırmacılık boyutunun, iş tatmininin içsel ve dışsal tatmin boyutuna negatif yönlü anlamlı bir etkisi vardır. Ayrıca Nepotizmin işe alım ve performans değerlendirmede kayırmacılık boyutunun, iş tatmininin içsel ve dışsal tatminine ilişkin anlamlı bir etkisi bulunmadığı görülmüştür.

Tunçbilek (2017)'te, nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişki incelenmiştir. Araştırma kapsamında Safranbolu konaklama işletmelerinde çalışan 134 işgörenden veri toplanmıştır. Elde edilen bulgularda, nepotizm ile iş tatmini arasında negatif bir ilişki tespit edilmiştir. Ayrıca, nepotizmin terfi kayırmacılığı ve yönetim ve yükselme olanaklarından tatmin arasında negatif yönlü bir ilişki; işin yapısından tatmin ile işlem kayırmacılığı arasında da negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. İşe alımda kayırmacılık ve iş tatmininin tüm boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Araştırmanın Amacı

Araştırmanın temel amacı, nepotizmin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini tespit edebilmektir. Araştırmada bir model geliştirilmiş ve Şekil-1 de gösterildiği üzere araştırmanın bağımsız değişkenini nepotizm oluştururken, bağımlı değişkenini iş tatmini oluşturmaktadır.

3.2. Araştırmanın Evreni Ve Örneklem

Nepotizmin işgörenlerin iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmanın evrenini Kayseri 1. Organize Sanayi Bölgesinde faaliyetine devam eden iki tekstil işletmesi oluşturmaktadır. Araştırmanın örneklemini işletme yöneticilerinin izin verdiği toplam 120 işgören oluşturmaktadır. Söz konusu 120 işgörenin 114'ünden değerlendirmeye elverişli veri elde edilmiştir.

3.3. Veri Toplama Yöntemi

Nepotizmin işgörenlerin iş tatmini üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığını tespit etmek amacıyla yapılan bu araştırmada kullanılan ölçekler bir sonraki başlıkta belirtilmiştir. Araştırmanın verileri üç bölümden oluşan anket formu yardımıyla elde edilmiştir. Birinci bölüm ankete katılan işgörenin demografik özelliklerini belirlemeyi amaçlayan sorulardan, ikinci bölüm işgörenin nepotizm algısının tespitine yönelik sorulardan, üçüncü bölüm ise işgörenin iş tatminini ölçmeyi amaçlayan sorulardan oluşmaktadır.

3.4. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

3.4.1. Nepotizm Algısı Ölçeği

Nepotizm algısının tespiti yönelik anket soruları hazırlanırken, Abdalla ve diğerleri (1998) ile Ford ve McLaughlin (1985) geliştirip, Asunakutlu ve Avcı (2010)'nın Türkçeye uyarladığı nepotizm ölçeğinden yararlanılmıştır. Ölçek toplam 14 sorudan oluşmaktadır. Bu 14 sorunun ilk 5'i terfide kayırmacılık boyutunu, sonraki 6'sı işlem kayırmacılığı boyutunu ve son 3'ü de işe alma sürecinde kayırmacılık boyutunu ölçmektedir. Nepotizm ölçeğinde, "Kesinlikle Katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Kararsızım" (3), "Katılıyorum" (4), "Tamamen Katılıyorum" (5) şeklinde kodlanan ve puanlanan 5'li likert derecelendirme kullanılmıştır.

3.4.2. İş Tatmini Ölçeği

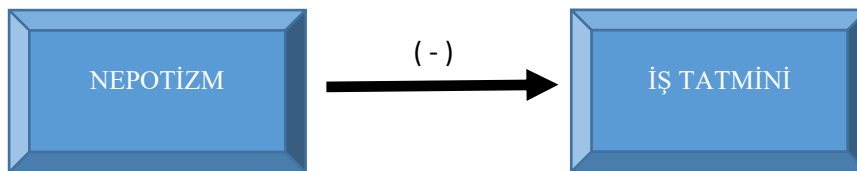
Araştırmada yurt içi ve yurt dışı sıklıkla kullanılan Schneider ve Dachler (1978) tarafından geliştirilen ve Ergin (1997) tarafından Türkçeye çevirilen Minnesota İş Tatmini Ölçeği kullanılmıştır. Ölçek toplam 22 sorudan oluşmaktadır. Bu 22 sorudaki ilk 4 soru işin yapısıyla ilgili tatmini, sonraki 4 soru ücret ile ilgili tatmini, sonraki 5 soru yükselme olanaklarıyla ilgili tatmini, sonraki 5 soru yönetim ile ilgili tatmini ve son 4 soru ise iş arkadaşları ile ilgili tatmini ölçmektedir. İş tatmini ölçeğinde, "Kesinlikle Katılmıyorum" (1), "Katılmıyorum" (2), "Kararsızım" (3), "Katılıyorum" (4), "Tamamen Katılıyorum" (5) şeklinde kodlanan ve puanlanan 5'li likert derecelendirme kullanılmıştır.

3.5. Araştırmanın Kısıtları

Araştırmanın evrenini Kayseri 1. Organize Sanayi Bölgesi'nde faaliyetine devam eden toplam 121 tekstil işletmesi bulunmasına rağmen Covid-19 salgınının etkisiyle birçok işletme çalışmasına ara vermiş ve bu nedenle araştırmanın örneklemini 2 tekstil işletmesi ile sınırlı kalmıştır.

3.6. Araştırma Modeli Ve Hipotezleri

Bu araştırmada, nepotizmin iş tatminine negatif yönlü anlamlı bir etkisi olduğu varsayılmaktadır. Literatür incelendiğinde de nepotizmin çalışanların iş tatminine olan negatif etkisi ve nepotizmin çeşitli boyutlarının da iş tatminine olan negatif etkisi görülmektedir (Asunakutlu ve Avcı (2010), Avcı (2017), Büte (2011a), Büte (2011b), Büte (2015), Kılıçarslan (2018), Tunçbilek (2017)). Araştırmanın modeli Şekil-1 de gösterilmiştir. Araştırmanın bağımsız değişkeni nepotizm, bağımlı değişkeni ise iş tatminidir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Şekil 1. de gösterilen araştırma modelinden de anlaşılacağı üzere Nepotizmin yaygın olduğu örgütlerde çalışanların iş tatmininin düşük olması beklenmektedir. İlaveten yapılan araştırmalarda nepotizmin terfi ve

işlem kayırmacılığı boyutunun iş tatminine olumsuz etki ettiği görülmüştür. Buradan yola çıkarak bu çalışmada aşağıdaki hipotezler öngörülmüştür:

H1: Nepotizm, iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.

H2: Nepotizmin terfi kayırmacılığı boyutu, iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.

H3: Nepotizmin işlem kayırmacılığı boyutu, iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.

H4: Nepotizmin işe alma sürecinde kayırmacılık boyutu, iş tatmini üzerinde olumsuz bir etkiye sahiptir.

4. ARAŞTIRMANIN BULGULARI

Çalışmanın bu bölümünde çalışmanın örnekleme konu olan tekstil işletmelerindeki olası nepotizm uygulamalarının, çalışanların iş tatminine olan etkilerini gösteren bulgulara yer verilmiştir. Bu bağlamda örneklemin demografik unsurlarını içeren dağılımı, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi ve regresyon analizi yardımıyla elde edilen sonuçlara ait bulgular ve oluşturulan hipotezlerin kabul ya da reddine ilişkin sonuçlar bu başlıkta incelenecektir.

4.1. Demografik Bulgular

Tablo 1. Demografik Bulgular

Özellikler	Frekans	Yüzde	Özellikler	Frekans	Yüzde
Cinsiyet			Medeni Durum		
Kadın	17 kişi	% 14,9	Bekâr	18 kişi	% 15,8
Erkek	97 kişi	% 85,1	Evli	96 kişi	% 84,2
Toplam	114 kişi	% 100	Toplam	114 kişi	% 100
Yaş Durumu			Eğitim Durumu		
25 yaş ve altı	5 kişi	% 4,4	İlköğretim	55 kişi	% 48,2
26-35 yaş arasında	20 kişi	% 17,5	Lise	51 kişi	% 44,8
36-45 yaş arasında	64 kişi	% 56,1	Önlisans	8 kişi	% 7,0
46-55 yaş arasında	23 kişi	% 20,2	Lisans	-	-
55 yaş ve üzeri	2 kişi	% 1,8	Lisansüstü	-	-
Toplam	114 kişi	% 100	Toplam	114 kişi	% 100
İşletmede Toplam Çalışma Süresi			Sektörde Toplam Çalışma Süresi		
1 yıldan az	39 kişi	% 34,2	1 yıldan az	16 kişi	% 14,0
1-5 yıl arasında	43 kişi	% 37,7	1-5 yıl arasında	22 kişi	% 19,3
6-10 yıl arasında	16 kişi	% 14,0	6-10 yıl arasında	18 kişi	% 15,8
11-15 yıl arasında	4 kişi	% 3,5	11-15 yıl arasında	18 kişi	% 15,8
16 yıl ve üzeri	8 kişi	% 7,0	16 yıl ve üzeri	37 kişi	% 32,5
Cevap vermeyen	4 kişi	% 3,5	Cevap vermeyen	3 kişi	% 2,6
Toplam	114 kişi	% 100	Toplam	114 kişi	% 100

Araştırmaya katılan tekstil işletmelerinin çalışanlarına ait demografik bulgular yukarıda yer alan Tablo 1.'de gösterilmiştir. Tablo 1. incelendiğinde katılımcıların %85,1'inin erkek olduğu görülmektedir. Medeni duruma bakıldığında %84,2 evli katılımcı olduğu göze çarpmaktadır. Yaş aralığına bakıldığında çalışanların %56,1'inin 36-45 yaş aralığında olduğu görülmektedir. Ayrıca katılımcıların %95,6'sının 25 yaş üzeri olduğu görülmektedir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığında; ilköğretim mezunu oranının lise mezunu oranıyla yakın olduğu, önlisans mezununun %7, lisans ve lisansüstü mezunların olmadığı görülmektedir. Katılımcıların işletmedeki toplam çalışma sürelerine bakıldığında %71,9'unun 5 yıldan az çalıştığı görülmektedir. Bu oran dikkate alındığında işletmenin işgücü devir oranının yüksek olduğu görülmektedir. Katılımcılardan 10 yıldan fazla çalışanların toplam oranının %14 olduğu görülmektedir. 4 katılımcının ise bu soruya yanıt vermediği görülmektedir. Katılımcıların tekstil sektöründeki toplam çalışma süresine bakıldığında; 16 yıl ve üzeri çalışan oranının %32,5 olduğu ve 5 yıl ve üzeri tecrübeye sahip toplam katılımcı oranının ise %64,1 olduğu görülmektedir. 3 katılımcının ise bu soruya yanıt vermediği görülmektedir. Bu oranlar dikkate alındığında çalışanların büyük çoğunluğunun tekstil sektöründe deneyim sahibi olduğu görülmektedir.

4.2. Güvenilirlik Analizi İle İlgili Bulgular

Nepotizm ve iş tatmini ölçeğinde mevcut olan ifadelerin güvenilirlik katsayılarının analizinde Cronbach's Alfa istatistiği kullanılmıştır. Ölçeklerin analiz sonuçları aşağıda yer alan Tablo 2.'de belirtilmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Güvenilirlik Analizi

Ölçek	Cronbach's Alfa Katsayısı
Nepotizm	0.929
Nepotizmin Terfi Kayırmacılığı Boyutu	0.886
Nepotizmin İşlem Kayırmacılığı Boyutu	0.894
Nepotizmin İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık Boyutu	0.792
İş Tatmini	0.934
İş Tatmininin İşin Yapısından Tatmin Boyutu	0.891
İş Tatmininin Ücret Tatmini Boyutu	0.881
İş Tatmininin Yükselme Olanaklarından Tatmin Boyutu	0.866
İş Tatmininin Yönetimden Tatmin Boyutu	0.894
İş Tatmininin İş Arkadaşlarından Tatmin Boyutu	0.876

Tablo 2.'den de anlaşılacağı üzere ölçeklerin Cronbach Alpha katsayıları 0,70 değerinin üzerinde gözükmektedir. 0,70 değeri sosyal bilimlerde kabul görmüş bir sınır değer olduğundan kullanılan ölçek güvenilir olarak kabul edilmektedir (Nunnally & Bernstein, 1994).

4.3. Korelasyon Analizi İle İlgili Bulgular

Nepotizm ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi tespit etmek amacıyla yapılan korelasyon analizine ait bulgular aşağıdaki yer alan Tablo 3.'de belirtilmiştir.

Tablo 3. Korelasyon Matrisi

		Nepotizm	İş Tatmini
Nepotizm	Pearson Correlation	1	-,393**
	Sig. (2-tailed)		,000
	N	114	114
İş Tatmini	Pearson Correlation	-,393**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	
	N	114	114

Tablo 3. incelendiğinde; Pearson Correlation (r) değerinin -,393** olduğu görülmektedir. R değerinden hareket ederek nepotizm ve iş tatmini arasında %99 güven aralığında, orta düzeyde, yönü negatif olan, anlamlı (sig.<0,05) bir ilişkinin varlığı görülmektedir.

Nepotizmin terfi, işlem, işe alma boyutları ile iş tatmini arasındaki ilişki var olup olmadığının ispatı için korelasyon analizi yapılmış olup elde edilen bulgular aşağıdaki Tablo 4.'de belirtilmiştir.

Tablo 4. Korelasyon Matrisi

		Terfi	İşlem	İşe Alım	İş Tatmini
Terfi	Pearson Correlation	1	,760**	,490**	-,408**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000
	N	114	114	114	114
İşlem	Pearson Correlation	,760**	1	,596**	-,408**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	114	114	114	114
İşe Alım	Pearson Correlation	,490**	,596**	1	-,126
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,182
	N	114	114	114	114
İş Tatmini	Pearson Correlation	-,408**	-,408**	-,126	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,182	
	N	114	114	114	114

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

Tablo 4. incelendiğinde;

$r = -,408^{**}$ değerinden yola çıkarak, nepotizmin terfi kayırmacılığı boyutu ile iş tatmini arasında %99 güven aralığında, orta düzeyde, negatif yönlü, anlamlı (sig.<0,05) bir ilişkinin varlığı görülmektedir.

$r = -,408^{**}$ değerinden yola çıkarak, nepotizmin işlem kayırmacılığı boyutu ile iş tatmini arasında %99 güven aralığında, orta düzeyde, negatif yönlü, anlamlı (sig.<0,05) bir ilişkinin olduğu görülmektedir.

$r = -,126$ değerinden yola çıkarak, nepotizmin iş alma sürecinde kayırmacılık ve iş tatmini arasında ilişki bulgusuna rastlanmamıştır ($\text{sig}.>0,05$).

Nepotizmin ve iş tatmininin alt boyutlarının arasında ilişki olup olmadığının tespiti için korelasyon analizinden faydalanılmış ve elde edilen bulgular aşağıda yer alan Tablo 5.'de belirtilmiştir.

Tablo 5. Korelasyon Matrisi

		İşin Yapısından Tatmin	Ücret Tatmini	Yükselme Olanaklarından Tatmin	Yönetimden Tatmin	İş Arkadaşlarından Tatmin
Terfi	Pearson Correlation	-,224*	-,200*	-,492**	-,438**	-,144
	Sig. (2-tailed)	,016	,033	,000	,000	,127
	N	114	114	114	114	114
İşlem	Pearson Correlation	-,212*	-,170	-,551**	-,456**	-,092
	Sig. (2-tailed)	,023	,071	,000	,000	,328
	N	114	114	114	114	114
İşe Alım	Pearson Correlation	-,034	-,004	-,262**	-,221*	,107
	Sig. (2-tailed)	,723	,964	,005	,018	,259
	N	114	114	114	114	114

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

*Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 5. incelendiğinde;

İş arkadaşlarından tatmin boyutunun, nepotizmin alt boyutlarının tamamıyla anlamlı bir ilişkisi olmadığı ($\text{sig}>,050$),

Yönetimden tatmin boyutunun, nepotizmin alt boyutlarının tamamıyla anlamlı bir ilişkisi olduğu ($\text{sig}<,050$),

Yükselme olanaklarından tatmin boyutunun, nepotizmin alt boyutlarının tamamıyla anlamlı bir ilişkisi olduğu ($\text{sig}<,050$),

Ücret tatmini boyutunun, sadece terfi kayırmacılığı boyutuyla anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu ($\text{sig}<,050$) fakat işlem ve işe alım kayırmacılığı boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi olmadığı ($\text{sig}>,050$),

İşin yapısından tatmin boyutunun, terfi ve işlem kayırmacılığı boyutlarıyla anlamlı bir ilişkisi olduğu ($\text{sig}<,050$) fakat işe alım kayırmacılığı boyutuyla anlamlı bir ilişkisi olmadığı ($\text{sig}>,050$) görülmektedir.

4.4. Regrasyon Analizi İle İlgili Bulgular

Nepotizmin, iş tatminine etkisinin tespit etmek amacıyla yapılan regrasyon analiz değerleri aşağıdaki Tablo 6., Tablo 7. ve Tablo 8.'de belirtilmiştir. Yapılan analizde nepotizm bağımsız değişken, iş tatmini bağımlı değişken kabul edilmiştir.

Tablo 6. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,393 ^a	,154	,147	,63029

a. Predictors: (Constant), nepotizm

Tablo 7. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	8,103	1	8,103	20,397	,000 ^b
	Residual	44,494	112	,397		
	Total	52,597	113			

a. Dependent Variable: iş tatmini

b. Predictors: (Constant), nepotizm

Tablo 8. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,461	,183		24,399	,000
	Nepotizm	-,327	,072	-,393	-4,516	,000

a. Dependent Variable: iş tatmini

Tablo 6. incelendiğinde; bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama yüzdesi (R Square) ve düzeltilmiş açıklama yüzdesi (Adjusted R Square) görülmektedir. Adjusted R Square değerine bakıldığında, nepotizmin, iş tatminindeki değişimin %14,7'sini açıklamakta olduğu görülmektedir.

Tablo 7. incelendiğinde; sig değeri=,000 olduğu görülmektedir. Sig değerinin 0,05'den küçük olması sebebiyle modelin genel olarak anlamlı olduğu söylenebilir.

Tablo 8. incelendiğinde; standardized coefficients beta değerinin -0,393 olduğunu görülmektedir. Bu değer bağımsız değişkende yani nepotizmde meydana gelebilecek 1 birimlik artışın bağımlı değişkende yani iş tatmininde %39,3'lük bir azalmaya neden olacağını belirtmektedir. Böylece **H1 hipotezi kabul edilmiştir.**

Nepotizm boyutlarının (terfi, işlem, işe alım) iş tatminine etkisinin tespiti amacıyla regrasyon analizi yapılmış ve elde edilen değerler Tablo 9., Tablo 10. ve Tablo 11.'de belirtilmiştir. Yapılan analizde nepotizmin terfi, işlem ve işe alma boyutları bağımsız değişkenler olurken, iş tatmini bağımlı değişken kabul edilmiştir.

Tablo 9. Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,462 ^a	,214	,192	,61314

a. Predictors: (Constant), işe alım, terfi, işlem

Tablo 10. ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	11,243	3	3,748	9,969	,000 ^b
	Residual	41,354	110	,376		
	Total	52,597	113			

a. Dependent Variable: iş tatmini
b. Predictors: (Constant), işe alım, terfi, işlem

Tablo 11. Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4,272	,191		22,358	,000
	Terfi	-,182	,095	-,250	-1,915	,058
	İşlem	-,253	,107	-,335	-2,360	,020
	İşe Alım	,136	,074	,196	1,856	,066

a. Dependent Variable: iş tatmini

Tablo 9. incelendiğinde; bağımsız değişkenlerin bağımlı değişkeni açıklama yüzdesi (R Square) ve düzeltilmiş açıklama yüzdesi (Adjusted R Square) görülmektedir. Adjusted R Square değerinden yola çıkarak nepotizmin 3 boyutu (terfi, işlem, işe alım), iş tatminindeki değişimin %19,2'sini açıklamaktadır.

Tablo 10. ve Tablo 11. incelendiğinde; nepotizmin terfi ve iş alma boyutlarına ait sig değerlerinin 0,050'den büyük olduğu görülmektedir. Buradan hareketle nepotizmin terfi ve işe alma boyutlarının iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı görülmektedir. Böylece **H2 ve H4 hipotezleri kabul edilmemiştir.** Nepotizmin işlem boyutuna bakıldığında sig değeri=,020 dolayısıyla ,050'den küçük bir değer almaktadır. Beta=-,335 değeri nepotizmin işlem boyutundaki 1 birimlik artışın, iş tatmininde %33,5'lik bir azalma meydana getireceğini belirtmektedir. Bu sonuçla nepotizmin işlem boyutunun iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi olduğu anlaşılmakta olup **H3 hipotezi kabul edilmiştir.**

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Dünyanın küreselleşmesi nedeniyle artan rekabet ortamında işletmelerin kaynaklarını daha verimli kullanmaları gerekmektedir. İşletmelerin varlıklarını sürdürebilmeleri için elindeki en önemli kaynak ise insan kaynağıdır. İşletmeler vizyonlarını gerçekleştirebilmek için insan kaynağını etkin ve verimli kullanmalı ve örgüt içerisinde iş tatminini yüksek tutabilecek politikalar üretmelidir. Bu nedenle işletmeler, iş tatminine olumsuz etki edebilecek unsurlardan biri olan nepotizm uygulamalarına yer vermemeli, gerekli tedbir ve önlemleri almaları gerekmektedir. Fakat literatür incelendiğinde, nepotizm sonucu işletme bünyesinde istihdam edilen ya da terfi alan çalışanların, işletmede çalışan fakat yönetimle akrabalık ilişkisi olmayan diğer nitelikli çalışanların iş tatminlerini olumsuz etkilediği görülmektedir.

Kayseri'de faaliyet gösteren iki tekstil işletmesinde yapılan bu araştırmanın amacı iş hayatında sıklıkla karşımıza çıkan nepotizmin iş tatmini üzerindeki negatif etkilerini araştırmak ve buradan hareketle

oluşturulan hipotezlere cevap aranmıştır. Araştırma toplam 114 tekstil çalışanından elde edilen verilerle analiz yapılmış olup çalışanların %85,1'ini erkekler oluşturmaktadır. Araştırma katılımcılarının diğer demografik özelliklere bakıldığında çoğunlukla 36-45 yaş aralığında, evli, ilkokul ya da lise mezunu ve tekstil sektöründe tecrübeli bireyler oldukları görülmektedir. Araştırmada nepotizmin iş tatminini negatif yönde etkilediği sonucu çıkmıştır. Korelasyon analizi kapsamında nepotizmin terfi ve işlemden kayırmacılık boyutlarıyla iş tatmini arasında anlamlı negatif ilişki ortaya çıkarken nepotizmin işe alım kayırmacılığı boyutuyla iş tatmini arasında bir ilişkiye rastlanmamıştır. Regresyon analizi kapsamında bakıldığında ise nepotizmin sadece işlemden kayırmacılığı boyutunun iş tatmine negatif etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Literatürde nepotizmin iş tatmini üzerine etkisini inceleyen bazı araştırmaların sonuçlarıyla bu araştırmanın hipotezleri kıyaslandığında aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Büte (2011b) araştırmasında H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilirken, H4 hipotezinin kabul edilmediği,

Avcı (2017) araştırmasında H1 hipotezinin kabul edildiği (H2, H3 ve H4 hipotezleri araştırmanın konusu değildir),

Kılıçarslan (2018) araştırmasında H1, H2 ve H3 hipotezleri kabul edilirken, H4 hipotezinin kabul edilmediği görülmektedir.

Bu araştırmalarda nepotizm düzeyi arttıkça iş tatmininin azaldığını, nepotizmin özellikle terfi ve işlemden kayırmacılığı boyutlarının iş tatmininin azalmasında etkileri olduğu fakat işe alım boyutunun iş tatmini üzerinde etkisi olmadığı sonucuna ulaşıldığı görülmektedir.

Literatürde nepotizm ve iş tatmini ilişkisi üzerine yapılan bazı araştırmalarda ise aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır;

Asunakutlu ve Avcı (2010)'ya ait çalışmada nepotizmin ve nepotizmin tüm boyutlarının iş tatmini ile anlamlı bir ilişkisi olduğu,

Büte (2011a)'ye ait çalışmada nepotizm ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu,

Büte (2015)'ye ait çalışmada nepotizm ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişkinin var olduğu,

Tunçbilek (2017)'ye ait çalışmasında nepotizm ve nepotizmin 2 boyutunun (terfi, işlemden) iş tatminiyle anlamlı bir ilişkisinin tespit edildiği fakat işe alım aşamasında kayırmacılığın iş tatminiyle anlamlı bir ilişkisinin tespit edilemediği görülmektedir.

Bu araştırmada ve literatürde yer alan diğer araştırma bulgularından da görüldüğü üzere nepotizm konusunda yöneticilere büyük görevler düşmektedir. Yöneticiler; öncelikle terfi sisteminin adil olmasını sağlamalı, aileden olan ya da olmayan tüm çalışanlara eşit davranmalı, ücret ve prim uygulamalarında objektif bir sistem oluşturmalarıdır.

Sonuç olarak örgütler varlığını sürdürmeleri için “insan” odaklı bir anlayış geliştirmeli, insandan maksimum verimlilik elde edebilmek için iş tatminini yüksek tutucu politikalar geliştirmeli ve nepotizm gibi iş tatminine negatif etki yapan uygulamalardan vazgeçmelidirler.

KAYNAKÇA

Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., ve Raggad, B. G. (1998) Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism, A Crosscultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554- 570.

Akıncı, Z. (2002). “Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama”, *Akdeniz İİBF Dergisi*, 4, 1-25.

Akkuş, A. (2017). “Nepotizm Ve İş Tatmini Arasındaki İlişki Ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”. (Yüksek Lisans Tezi), Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı

Aronoff, C. E., & Ward, J. L. (1993). Rules for nepotism, *Nation's Business*, 81(1), 64–65.

Arslaner, E. Erol, G. Ve Boylu, Y. (2014) “Konaklama İşletmelerinde Nepotizm Ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma”, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 62-77.

Asunakutlu, T. Avcı, U. (2010) “Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı Ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi Ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.

- Avcı, A., (2017). “Şirketlerde Nepotizm Uygulamasının Çalışanların İş Tatmini Ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi”. (Yüksek Lisans Tezi), İstanbul Sahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Ana Bilim Dalı İşletme Yönetimi Bilim Dalı
- Bakan, İ., & Büyükbeşe, T. (2004). “Örgütsel İletişim İle İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Akademik Örgütler İçin Bir Alan Araştırması”, Akdeniz İİBF Dergisi, 7, 1-30.
- Barut, B. (2015) “Vekâlet Kuramı Perspektifinden Kayırmacılık “, Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi, 5, 240-250.
- Bellow, A. (2003). In Praise Of Nepotism: A Natural History, Newyork: Doubleday Punlishing.
- Berry, L.M. (1997), Psychology at Work, McGraw Hill Companies Inc., San Francisco, CA
- Bilen, A. (2008). Türkiye'de Muhasebe Mesleğinin Gelişimi ve Meslek Mensuplarının İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma, Gazi Kitapevi, Ankara.
- Boadi, G. E. (2000). Conflict of Interest, Nepotism and Cronyism, Source Book 2000, 5, 195-204.
- Büte, M. (2011a) “Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri İle İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma”, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15 (1), 383-404.
- Büte, M. (2011b) “Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma”, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(1), 177-194.
- Büte, M. (2015). “Nepotizm Ve İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Aracı Rolü Var Mıdır?”. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi , (29)
- Büte, M. Tekarslan, E. (2010) “Nepotizmin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması “, Ekonomik Ve Sosyal Araştırmalar Dergisi, 6(6), 1-21.
- Ciulla, J. B. (2005). “In praise of nepotism?”, Business Ethics Quarterly, 15(1), ss.153-160.
- Cribbin, J., J., (1972). Effective Managerial Leadership , American Management Association, New York.
- Çetin, M., (1999). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın Dağıtım, Ankara.
- Danco, L.A. (1982). Beyond survival: A business owner's guide for success. Cleveland, Ohio: The Center for Family Business.
- Davis, K.(1998). İşletmelerde İnsan Davranışı, (çev: Kemal Tosun) İşletme Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Demir, S., Akbaba, A., (2018). Akademisyenlerin Mesleki Motivasyonları İle İş Tatmini Arasındaki İlişki, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı: 1, S: 1256-1286
- Dursun, H. (2004) “Yargı Organlarının Yolsuzlukla Mücadelesi Sırasında Karşılaşılan Sorunlar Ve Çözüm Önerileri”, Tbb Dergisi, 55, 126-154.
- Erdoğan, İ.(1996). İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış. İstanbul: İ. Ü. İşletme Fakültesi İşletme İktisadi Enstitüsü Yayın No: 266
- Erdoğan Aracı, Ü., Akgöz, E., (2018). İşgören İlişkilerinde Yaşanan Sorunların İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Bakış Açısından Değerlendirilmesi, Journal of Tourism and Gastronomy Studies, Cilt: 6, Sayı: 2, S: 178-193
- Ergin, C. (1997). Bir İş Doyumu Ölçümü Olarak İş Betimlemesi Ölçeği: Uyarlama, geçerlik ve güvenilirlik çalışması. Türk Psikoloji Dergisi, 12(39), 25-36
- Ford, R. ve McLaughlin, F. (1985). “Nepotism”, Personnel Journal (pre-1986), September, 64, ss.57-61.
- Glisson, C., Durick M., (1988). Predictors of Job Satisfaction and Organizational Commitment in Human Service Organizations, Administrative Science Quarterly, Volüme:33, No: 1, P: 61-81
- Hochwarter, W. A, Perrewé, P. L., Ferris, G. R., & Brymer, R. A. (1999). “Job Satisfaction and Performance: The Moderating Effects Of Value Attainment and Affective Disposition”, Journal of Vocational Behavior, 54, 2, 296-313.

- Hodgetts, R. M., (1991). *Organisational Behaviour: Theory And Practice*. Maxwell Macmillan Internaitonal Publishing Group.
- Ichniowski, T. (1988). "The new nepotism: why dynasties are making a comeback", *Business Week*, Vol:31, ss.106-109.
- İncir, G., (1990). *Çalışanların İş Tatmini Üzerine Bir İnceleme*, Verimlilik Dergisi, No:401, Ankara.
- İyişileroğlu, S.C. (2006). *Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi), Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Jones, G. R., George, J. M., (2003). *Contemporary Management*, McGraw-Hill/Irwin, 3. Baskı
- Kahn, R., L., (1973). "The Work Module: A Tonic For Lunchpail Lassitude", *Psychology Today*, 27(5), 88-103.
- Karacaoğlu, K. Yörük, D. (2012) "Çalışanların Nepotizm Ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması", "İş Güç" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi, 14(3), 46-64.
- Karadağ, G., Sertbaş, G., Güner, İ. Ç., Taşdemir, H. S., & Özdemir, N. (2002). "Hemşirelerin İş Doyumu Ve Tükenmişlik Düzeyleri İle Bunları Etkileyen Bazı Değişkenlerin İncelenmesi", *Hemşirelik Forumu*, 5(6), 8-15.
- Kılıçarslan, U., (2018). "Konaklama İşletmelerinde Nepotizmin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Antalya Örneği". (Yüksek Lisans Tezi), Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı
- Kim, J. H., Tavitiyaman ,P., Kim, W., G., (2009). The Effect of Management Commitment To Service on Employee Service Behaviors: The Mediating role of Job Satisfaction, *Journal of Hospitality & Tourism Research*, Volum:33, No:3, P:369-390
- Laker, D. R., Williams, M. L. (2003), "Nepotism's effect on employee satisfaction and organisational commitment: An empirical study", *International Journal of Human Resources Development and Management*, Vol: 3, No: 3
- Locke, E. A. (1976), *The Nature and Causes of Job Satisfaction*, in Dunnette, *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, Rand-Mcnally, Chicago.
- Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S., Speer, J., Christian, V. (2007). *The Impact of Favouritism on the Business Climate: A Study on Wasta in Jordan*, 216, Bonn 2007, ISBN 978-3-88985-358-5.
- Lopopolo, R. B. (2002). "The Relationship of Role-Related Variables To Job Satisfaction and Commitment to The Organization in A Restructured Hospital Environment", *Physical Therapy*, 82(10), 984-999.
- Luthans, F., (1994). *Organizational Behavior*, Newyork: McGraw-Hill, Inc.
- Molofsky, I. (1998). A plug for nepotism. *Benefits and Compensation Solutions*, 21(4), 36-38.
- Nelton, S. (1998). The bright side of nepotism. *Nation's Business*, 86(5), 72.
- Nunnally, J. C., Bernstein, J. H. (1994), *Psychometric theory* (3rd ed.), McGraw-Hill, New York
- Özaydın, M, M., Özdemir, Ö., (2014). *Çalışanların Bireysel Özelliklerinin İş Tatmini Üzerindeki Etkileri: Bir Kamu Bankası Örneği*, İşletme Araştırmaları Dergisi, Cilt: 6, Sayı:1, S: 251-281
- Özkalp, E., & Kirel, Ç. (2011). *Örgütsel Davranış*, Ekin Yayıncılık, Bursa.
- Özkanan, A. Erdem, R. (2014) "Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve", *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 2(20), 179-206.
- Özler, H., Özler, D.E. ve Gümüştekin, G.E (2007) *Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma*. Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17: 437-450.

- Özpehlivan, M., (2015). Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans Ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği, İstanbul: Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Doktora Tezi.
- Özsemerci, K. (2002) “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları Ve Çözüm Önerileri. Araştırma/İnceleme/Çeviri Dizisi” 27, Ankara: Sayıştay Başkanlığı.
- Poulin, J. E. (1995), “Job satisfaction of social work supervisors and administrators”, Administration in Social Work, 19(4), ss.35-49.
- Schmit, M.J., Allscheid, S.P. (1995), “Employee attitudes and customer satisfaction: Making theoretical and empirical connections”, Personnel Psychology, Vol: 48, No: 3
- Smither, R. D. (1998). The Psychology of Work and Human Performance. Longman.
- Singh, Kh.D., Onahring, B., D., (2019). Entrepreneurial Intention, Job Satisfaction and Organisation Commitment - Construct Of a Research Model Through Literature Review, Journal of Global Entrepreneurship Research, Volum : 9, Sayı : 6, P: 1-18
- Şimşek, M., Akgemci, T., & Çelik, A. (2011). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış, Gazi Kitabevi, Ankara.
- Tunçbilek, M., Akkuş, A. (2017). “Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma”. Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi , (3) , 169-197
- Türk Dil Kurumu, (2020). Türkçe Sözlük, Ankara: TDK
- Urhan, S. (2014) “İş Tatmini Ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi Bir Alan Araştırması”, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı Yüksek Lisans Tezi
- Vinton, K. L. (1998). Nepotism: An Interdisciplinary Model. Family Business Review, 11(4), 297–303
- Wong, L. C. & Kleiner, B. H. (1994). Nepotism, Work Study, 43(5), 10–12.

