NEPOTİZM ALGILARI İLE ÜRETKENLİK KARŞITI İŞ DAVRANIŞLARINA İLİŞKİN TUTUMLARIN ETKİLEŞİMİ: İSTANBUL'DA TEKSTİL İŞLETMELERİ ÇALIŞANLARI ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA

Ümit Özüren
Kültür Üniversitesi
uozuren@muratsocks.com

Prof.Dr. Mahmut Paksoy
Kültür Üniversitesi
mpaksoy@kultur.edu.tr

Doç.Dr. Hakkı Aktaş
İstanbul Üniversitesi
hakki.aktas@istanbul.edu.tr

Özet

Bu çalışmanın temel amacı tekstil işletmelerinde görülen nepotizm uygulamalarının çalışanlar üzerindeki üretkenlik karşıtı iş davranışları eğilimine olan etkisini araştırmaktır. İşletmelerde bazı olumlu etkilerinden bahsedilse de, nepotizm uygulamaları genelde çalışanların eşitlik ve adalet algılarını olumsuz yönde etkilemektedirler. Bundan dolayı çalışanların, işletmeye olan güven ve iş motivasyonları düşmekte; gerek işletmeye gerekse de işletmede çalışan diğer bireylere karşı sahip olacakları üretkenlik karşıtı iş davranışları, işletmenin karlılığı ve devamlılığı konusunda tehlike oluşturmaktadır.Bu kapsamda, çalışanların nepotizm algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini saptamak amacıyla tekstil sektörü çalışanları üzerinde yapılan araştırma sonucu toplanan veriler analiz edilmiş ve elde edilen bulgular ortaya konulmuştur. Çalışmanın sonuçları nepotizm algısının çalışanlarda üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etki gösterdiğini ortaya koymaktadır.

Anahtar Kelimeler: Kayırmacılık,nepotizm, kronizm, üretkenlik karşıtı iş davranışları, iş yeri sapkınlığı

1. Giriş

İnsanlık tarihinin başlangıcından itibaren,doğaları gereği insanlar bir gruba ait olma güdüsüne sahiptirler.Ait olmak istenen gruplarda aranılan; aynı soydan gelmek, aynı dili kullanmak, aynı inanç ve düşünce sistemine ait olmak veya benzer kültürel özellikler taşımak gibi birtakım ortak özellikler vardır.Toplumsal düzenin oluşturulmasında temel olarak alınabilecek bu gruplar insanların sosyal yaşamlarının yanı sıra iş yaşamlarını da etkilemektedir. İş yaşamında içinde bulunulan informal gruplarda da sosyal yaşamın bir yansıması olarak sahip olunan ortak özellikler; yönetim alanında, örgütsel davranışlarda belirleyici ve yönlendirici etki gösterebilmektedir.Bireylerin güç ve mevki sahibi olduklarında; liyakate bakılmaksızın, sosyal yaşamlarında aidiyet duydukları grup üyelerinin lehlerine nepotizm davranışları içine girmeleri dünya da olduğu gibi ülkemizde de,özellikle de aile işletmelerinin yoğun olduğu tekstil sektöründe, sıklıkla yaşanan bir durumdur.İşe girmek, terfi almak ve maddi ve sosyal olanakların tespiti, disiplin uygulamaları gibi örgütsel

süreçlerde söz konusu olan nepotizm uygulamaları, çalışanların adaletsizlik algılarının oluşmasına ve devamında adaleti kendilerince yeniden oluşturmaya çalışmalarına, dolayısıyla üretkenlik karşıtı davranışlara sebep olmaktadır.İşletme kurallarının bilinçli olarak çiğnenmesi,işletmenin kendisine veya çalışanlarına zarar vermek olarak tanımlanan üretkenlik karşıtı davranışlar (Robinson ve Bennett, 2000) işletmelerin devamlılığı, verimliliği,karlılığı ve rekabet edebilirlikleri açısından hayati öneme sahiptir.Bu çalışmanın temel amacı tekstil işletmelerinde yaygın bir şekilde uygulanan nepotizm uygulamalarına neden ihtiyaçduyulduğu, işletme ve çalışanlar üzerindeki olumlu ve olumsuz etkilerini ve aynı zamanda işletmenin devamlılığını/verimliliğini olumsuz etkileyen üretkenlik karşıtı davranışlar üzerindeki etkisini ortaya koymaktır.

2. Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı)

Kayırmacılığın bir alt türü olarak nitelendirilen nepotizm, genelde kayırmacılık kavramı ile anlam olarak örtüşmektedir. Ancak kayırmacılık kavramının çerçevesi nepotizm kavramından daha geniştir ve farklı alt türleri içermektedir. Bu alt türlere örnek olarak, nepotizmin açıkladığı akraba kayırmacılığının dışında arkadaş, eş-dost, hemşehri, aynı okuldan mezun olmak, ideolojik olarak benzer siyasi akımları takip etmek gibi benzerlikleri temel alan kayırmacılık türleri ön plana çıkmaktadır (Asunakutlu ve Avcı, 2010,s. 96). Nepotizm kavramı, sosyal bilimlerde akraba kayırmacılığı olarak ifade edilmektedir."Kin selection" olarak da adlandırılan akraba kayırmacılığı, insanlarda var olan bir içgüdü olarak ifade edilmektedir. Yanı sırabirtakım biyolojik ve ekolojik yaklaşımlar ise nepotizmi akla uygun, bilinçli ve seçilmiş bir davranış türü olarak ifade etmektedirler (Büte, 2011, s176).Özellikle güçlü aile bağlarının yaşandığı kültürlerde nepotizmin gerçekleşme ihtimalinin daha yüksek olduğu görülmektedir. Bahsedilen aile bağlarının güçlü olduğu kültürlerde, bireyler iş yerlerinde kilit pozisyonlarda profesyonel bir yöneticiden ziyade akrabalarının yer almasını tercih etmektedirler (Bertrand ve Schoar, 2006, s78).

Nepotizm işletmelerde işe alma, terfi ettirme, ücretlendirme, performans değerlendirme, disiplin kurallarının uygulanması, işletme kaynaklarının kullandırılması gibi farklı alanlarda ortaya çıkabilmektedir. İnsan kaynakları bölümüçalışanın istihdamında, performans değerlendirmede, ücret belirlenmedesıklıklanepotizm uygulamalarıgerçekleştirmektedir. Benzer şekilde, yönetim kademesindeki terfi ve atamalarda, yönetim kurulunun oluşturulması ve üst düzey yönetici seçimlerinde de nepotizm uygulanmaktadır (İyiişleroğlu, 2006,s. 45-46).

Türkiye'nin ataerkil aile yapısının bir sonucu olarak ailenin bireyden önce gelmesi, kararların bazen bireyden çok aileyi etkilemesine sebep olmaktadır. Sıkı aile bağları ve güçlü bir aile içi dayanışmanın varlığı, ailede sözü geçen büyüklerin kararlarının tüm aile tarafından kabul görmesi ve aile dışı bireylerle ilgili güven zafiyetinepotizmin artmasına neden olmaktadır. Şüphesiz güçlü aile bağları karar alma pozisyonunda olan birey içinde bir yük oluşturmaktadır. Aldığı kararlarla girişimci birey risk alırken, aileyi ve çevresini de hesaba katmak zorundadır. Bunun olumlutarafı tek başına risk almak yerine,aile üyelerine işletme içerisinde yetki ve sorumluluklar yükleyerek bu yükü azaltabileceğini düşünmektir. Böylece muhtemel başarısızlıklardan dolayı oluşacak maddi ve manevi yükü tek başına taşımaktan kurtulmuş olmaktadırlar (Özler ve diğ. 2006, s.276). Olumsuz etkilerinin yanı sıra iyi uygulandığında nepotizmin bazı olumlu etiklerinden de bahsedebiliriz. Her ne kadar liyakat ve verimlilik karşıtı, ayrımcı bir uygulama olarak değerlendirilen nepotizm; doğru çevre ve sosyo-ekonomik koşullarda uygulanması durumunda özellikle küçük, emek-yoğun, yüksek nitelik, bilgi ve tecrübe gerektirmeyen işletmelerde daha olumlu bir bakış açısıyla değerlendirilebilmek için birtakım nedenler bulunmaktadır. "Nepotizme Övgü"nün yazarı Adam Bellow (2003), planlı nepotizmin birçok işletmenin başarısını sağlayan bir neden olarak (siyaset, sanat ve edebiyat alanlarından da örnekler göstererek), görülebileceğini ancak başarısızlığı nepotizme yüklemenin zor olacağını belirtmektedir (Özler vd 2007:437).İş hayatında aile üyelerinin ve tanıdıkların kayırılmasını içeren nepotizm, aile üyeleri üzerinde birtakım olumlu etkiler gösterirken, buna karşın aile üyesi olmayan yönetici

ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Aile üyesi olmayan bir çalışan için, bilgi, beceri ve tecrübe gibi konularda yetersiz olduğunu düşündüğü bir kişinin emrinde çalışmak oldukça rahatsızlık veren bir durumdur. Bunun sonucunda, çalışanların eşitlik ve adalet algılarının bozulmasına yol açılır. Böylece ortaya çıkan güvensizlik; çalışanların iş tatmini, motivasyon ve performanslarını olumsuz etkiler (Büte, 2009,s. 737).

Nepotizmin işletmelerde çalışanlar arasında bir kutuplaşmayı da beraberinde getirmesi de mümkündür. Aileye/yönetimeyakın çalışanlar ve aileye/yönetime uzak çalışanlar tarzında ikiye bölünmüş bir çalışan profili oluşacak ve zamanla bu iki kutup arasında birbirlerine olan güvensizlik duygusu belirleyici unsur haline gelecektir. Böyle bir ortamda yardımlaşma ve koordinasyon içinde çalışma ve bilgi paylaşımı gibi etkileşimler olmayacağından, işgücü verimliliğive karlılık düşmeye başlayacaktır (Ören 2007: 84-85). İşletmenin gelişimi, karlılık ve verimlilik artışı için en alt kademeden, en üst kademeye kadar tüm çalışanların iş ve işletme ile kopmayan bir bütünlük sağlaması gerekmektedir. Nepotizm uygulamaları nedeniyle ortaya çıkan grupsal farklılıklar ve bu durumun çalışanlar tarafından olumsuz algılanması, başarı için gerekli olan bu bütünlüğün önündeki en önemli engeller olarak değerlendirilmektedir (Düz, 2012,s. 5).

Sonuç olarak işletmelerde uygulanan nepotizm uygulamalarının hem bu uygulamalardan faydalanan aile üyeleri ve tanıdıklar açısından, hem de bundan olumsuz etkilenen diğer çalışanlar açısından olumsuz etkileri görülmektedir.İşletmede çalışan aile bireyinin veya tanıdığın iş için gerekli liyakate sahip olması ve özverili çalışması halinde dahi,diğer çalışanlar tarafından çalışmasının ve başarılarının takdir edilmemesi durumuyla karşı karşıya kalması söz konusu olabilmektedir.Nepotizmden faydalandığı düşünülen çalışanın işletmedeki anlaşmazlıklardaobjektif davranamayacağı kabulü hem işveren ve yöneticiler hem de diğer çalışanlar tarafından önyargı olarak kabul edilmekte,dolayısıyla akraba çalışanın fikirleri dikkate alınmamaktadır. Bununla beraber aile içinde özel hayatta yaşanan anlaşmazlıkların işletmede çalışan aile üyesinin iş kariyerini de olumsuz etkileyebilmektedir. Yanı sıra nepotizm uygulanan bir işletmede kayrılan çalışan için işler yolunda giderken, diğer çalışanların kendilerini ikinci sınıf ve ötekileştirilmiş olarak hissetmeye başlamalarıyla bozulan adalet ve aidiyet duyguları,aile üyesi olmayan çalışanların motivasyon ve performanslarını olumsuz olarak etkileyecektir. Bu da aile üyesi olmayan çalışanların işletmeden ayrılmasına yol açacaktır.

3. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları

İşletmelerde, işveren ve yöneticilerin hedefi; maksimum kar sağlamak için verimliliğin de maksimumda tutulmasıdır. Bu hedefin gerçekleşmesinde önemli etkenler, çalışanların motivasyonlarının üst düzeyde tutulması, işletmeye bağlılıklarının arttırılması ve çalışanların işletmeye ve birbirlerine karşı olumlu davranışlar göstermelerini sağlamaktır. Bu durum zaman zaman işletme politikalarına ve yöneticilerine bağlı olarak gerçekleşememekte ve çalışanların birbirlerine, işletmenin çıkarlarına, müşterilerine karşı işletmeye zarar verecek, çalışma arkadaşlarını rahatsız edecek birtakım davranışlar içine girmesine neden olmaktadır.İşletmelerin hedeflerini gerçekleştirmesi önünde bir engel olarak görülen ve sergilenmesi istenilmeyen bu tip davranışlar "üretkenlik karşıtı iş davranışları" olarak nitelendirilmiş ve birçok araştırmaya da konu olmuştur.

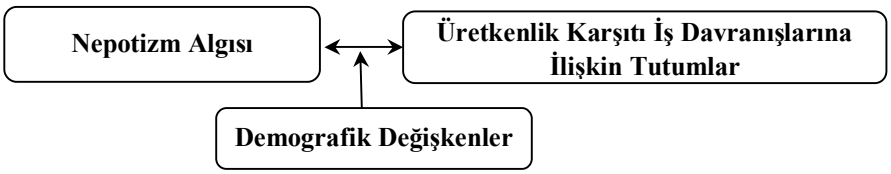
Pekçok araştırmada üretkenlik karşıtı iş davranışları olarak düşmanlık ya da saldırganlık ifade eden davranışları incelemektedir. Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının sebeplerini açıklamayan yaklaşımların ilki, bireyin saldırganlığını, ikincisi ise bireyin maruz kaldığını düşündüğü adaletsiz uygulamalara verdiği tepkileri incelemektedir. Her iki yaklaşımda da çalışan, çevresinde karşılaştığı sorunlara, haksızlıklara tepki olarak olumsuz duygu ve düşüncelere sahip olmakta ve bu doğrultuda tepkiler göstermektedir. Çalışanın işletme içinde algıladığı adaletsizlik, kendisi için yoğun bir stres kaynağı olarak görülmektedir (Spector vd. , 2006,s. 448).Üretkenlik karşıtı iş davranışları, çalışanın işletmeye ya da işletmedeki diğer çalışanlara bilinçli bir biçimde, işletmenin yerleşik kurallarına karşı gelerek, verdiği zarar veya zarar verme niyeti olarak tanımlanmaktadır

(Spector ve Fox, 2005). Sackett ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, işletmenin yasal çıkarlarına aykırı olarak yapılan kasıtlı davranışlar olarak tanımlamıştır (Sackett 2002 s.5). Robinson ve Bennett (2000); üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, önemli yazılı veya sözlü işletme kurallarını kasıtlı bir şekilde davranış yoluyla çiğnemek ve bunu yaparken işletmenin kendisinin ve/veya çalışanlarının refahını tehlikeye sokmayı amaçlamak olarak tanımlamaktadır. Fox vd. (2001) ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarını, işletmenin işleyişine ya da mülkiyetine doğrudan zarar verecek veya çalışanların verimliliğini düşürecek şekilde onlara zarar vermek amaçlı davranışlar olarak tanımlamaktadırlar.

Literatürde işletmenin veya diğer çalışanların zarar görebilecekleri olumsuz davranışları açıklamak için örgütsel misilleme davranışları (organizational retaliatory behaviors), (Skarlicki ve Folger, 1997), uygun olmayan örgütsel davranışlar (organizational misbehavior) (Vardi ve Wiener, 1996), iş yeri saldırısı (workplace aggression) (O'Learry Kelly, Griffin ve Glew, 1996), intikam (revenge) (Bies, Tripp ve Kramer, 1997), antisosyal davranış (antisocial behaviour) (Giacalone ve Greenberg, 1997), iş yeri sapkınlığı (workplace devience) (Robinson ve Bennet, 1995) şeklinde farklı tanımlarla karşılaşmakla beraber, bu tür davranışlar, Fox, Spector ve Miles (2001) in "üretkenliğe aykırı iş davranışları (counterproductive work behavior)" çalışmasını takiben literatürdeki son yıllardaki araştırmalarda daha çok "üretkenlik karşıtı iş davranışları" olarak nitelendirilmektedirler.

4. Araştırmanın Amacı ve Araştırma Yöntemi

Bu araştırmanın amacı, işletmenin uygulamaları bağlamında çalışanlarca algılanan nepotizm ve çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin tutumların etkileşiminin belirlenmesidir. Tanımlayıcı araştırma modelikapsamında örnekleme ait demografik bulgular sunulmuş, ilişkisel model kapsamında araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşim korelâsyon ve regresyon analizleri ile incelenmiştir. Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki etkileşim simgesel olarak Şekil 1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Simgesel Araştırma Modeli

Araştırmanın temel hipotezleri şu şekildedir:

H_1: Çalışanların nepotizm algıları ve alt boyutları ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları arasında anlamlı bir etkileşim vardır.

H_2:Çalışanların nepotizm algıları ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin tutumları demografik değişkenler bağlamında anlamlı farklılıklar mevcuttur.

4.1. Araştırmanın Kapsamı

Araştırmanın evrenini Türkiye Giyim Sanayicileri Derneği (TGSD) üyesi olup aynı zamanda derneğin yönetim kurulunda temsil edilen şirketlerin İstanbul'daki 22 işletme ve toplam 3600 çalışandır. Araştırmada maliyet ve zaman kısıtları dikkate alınarak tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden kolayda örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların bulunduğu işletmelere 750 adet anket formu gönderilmiş ve 622 adet anket formu yanıtlanmıştır. Geri dönüş oranı %82,9 olan çalışmada soruların 2 den fazlası boş bırakılan 88 adet anket formu değerlendirme dışı bırakılmış ve 534 adet form analize dâhil edilmiştir. Veriler Mart-Nisan 2017 tarihleri arasında toplanmıştır.

4.2 Araştırmada Kullanılan Ölçekler

***Nepotizm Ölçeği*:** Bu çalışmada çalışanların nepotizm algılarını ölçmeye yönelik, hem Ford ve McLaughin (1985) hem de Abdalla vd. (1998) tarafından insan kaynakları

yöneticilerine yönelik geliştirilen ancak Asunakutlu ve Avcı (2009) tarafından çalışanlara yönelik olarak uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe alma sürecinde nepotizm olmak üzere beş boyutlu 5'li likert tipinde (5="Kesinlikle Katılıyorum"; 1="Kesinlikle Katılmıyorum" aralığında) 14 maddelik ölçek kullanılmıştır. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyinin artması nepotizmin varlığına ilişkin algılarının da arttığını ifade etmektedir.***Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği*:**Üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin tutumları ölçmek üzere Bennett ve Robinson'ın (2000), "çalışanların kasıtlı bir şekilde önemli işletme kurallarını ihlal ederek işletmeye ve işletmenin çalışanlarına zarar veren davranışları" olarak tanımladığı sapkın işyeri davranışlarına ilişkin "Kişilerarası ve Örgütsel Sapkınlık Ölçeği" (Interpersonal and Organizational Deviance Scale) kullanılmıştır. Bu ölçekte işletmeye zarar veren davranışlara yönelik 12 madde, işletmedeki bireylere zarar veren davranışlara yönelik 7 madde mevcuttur. Katılımcılar çalıştıkları işletmeye ilişkin sapkınlık davranışlarını 5'li Likert tarzı ölçekledeğerlemişler, (1=Hiç olası değildir, 5=Kesinlikle olur), yani katılım düzeyinin artması üretkenlik karşıtı iş davranışlarının da arttığını olumsuz yönde arttığını ifade etmektedir.

5. Araştırmanın Bulguları

5.1. Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Öncelikle verilerin doğruluğu kontrol edilmiş, eksik veriler seri ortalama değerleri ile değiştirilmiş ve uç değerler ayıklanmıştır. Araştırmada her bir ölçeğin güvenirlik analizi için Cronbach Alpha analizi, yapı geçerliliği için ise doğrulayıcı faktör analizleri temel bileşenler ve varimax döndürme yöntemi kullanılmıştır. Verilerin faktör analizine uygunluğu için Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği testi ve Bartlett Küresellik Testi kullanılmıştır. Faktör yüklerinin 0,5 değerinden yüksek olması durumunda faktörler oluşturulmuştur (Büyüköztürk, 2009:124). Ölçekler bazında sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Demografik Bilgi Formu: Katılımcıların 382'sinin kadın, 148'inin erkek olduğu, yaş aralığı bağlamında en büyük grubun %39'unun 31-40 yaş arası çalışanlardan oluştuğu, %32'sinin 20-30 yaş arası ile %25'inin 41-50 yaş arasında olduğu tespit edilmiştir. Ankete katılanların çoğunluğunu %41,4 ile ilköğretim mezunları oluşturmaktadır. Lise eğitimini alanlar %39,5 ve lisans eğitimi almış olanlar katılımcıların %17,9'unu oluşturmaktadırlar. Sadece okur-yazar olduklarını beyan eden 7 kişi ise katılımcıların %1,3'ünü oluşturmaktadırlar. Katılımcıların çalıştıkları işletmedeki iş kıdemleri ise sırasıyla; %17,1'i bir yıldan az, %37,7 si 1-5 yıl, %31,8'i 6-10 yıl arası, %8,5'i 11-15 yıl arası ve %4,9'u 15 yıldan fazla çalıştıkları şeklindedir. Katılımcılar büyük bir çoğunlukla (%81,4) şimdiki çalıştıkları işyerinin ilk işyerleri olmadığını beyan etmişler ve sadece %18,6'lık kısmı oluşturan 99 kişi ilk işe başladıkları işyerinde çalışmaya devam ettiklerini beyan etmişlerdir.

Nepotizm Ölçeği: Güvenirlik analizi kapsamında faktör analizinde düşük faktör yüklenen bir ifade analiz dışı bırakılmıştır. Faktör analizi kapsamında veri setine ilişkin değerler: KMO=0,931 ve X2 Bartlett test (78)=3434,319; p=0.000 olarak hesaplanmıştır. Faktör analizi bulgularına göre toplam açıklanan varyans değeri %58.10 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0.915 olarak hesaplanmıştır.

Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Ölçeği: Güvenirlik analizi bağlamında yapılan madde-toplam korelâsyonu bulguları ve faktör analizinde tüm maddeler korunmuştur. Bu araştırmada faktör analizi için veri setine ilişkin değerler: KMO=0.931 ve X2 Bartlett test (171)=5416,524 p=0.000 olarak hesaplamıştır. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğine ilişkin başlangıç çözümünde özdeğerler, varyans ve birikimli varyans değerleri hesaplanarak faktör sayısı iki olarak belirlenmiştir. Birinci faktör "Örgüte Karşı ÜKİD" olarak belirlenmiş ve varyansın %32,557'sini açıklamaktadır. Bu faktör çalışanların örgüte karşı olan üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelik algılamalarını kapsayan değişkenleri ölçmektedir. İkinci faktör "Çalışanlara Karşı ÜKİD" olarak belirlenmiş ve varyansın %22,804'ünü açıklamaktadır. Bu faktör çalışanların örgütte çalışan diğer çalışanlara karşı olan üretkenlik karşıtı iş davranışlarını ölçmektedir. Toplam açıklanan varyans %55.36'dır. Faktör analizi

sonuçlarına ikili faktör yapısı korunmuştur. Üretkenlik karşıtı iş davranışları ölçeğine ilişkin KMO ve Bartlett‟s testinin bulguları incelendiğinde KMO değerinin 0,931>0,50; p=0.000 olduğu tespit edilmiştir. Bu değerler ölçeğin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı ise 0.920 olarak hesaplanmıştır.

5.2. Korelâsyon Analizleri

Korelâsyon katsayıları r<0,40 oranı zayıf, r=0,40 ila 0,59 oranları orta, r=0,60 ila 0,74 oranları iyi ve r>0,75'den yüksek oranlar mükemmel olarak ifade edilmektedir (Şencan, 2005: 279).Nepotizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları arasındaki ilişkiyi açıklamak için yapılan pearson korelâsyon analizi Tablo 2'de sunulmuştur.

Tablo 2: Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyonlar

	Ort.	SS	İşlem Nepotizmi	Terfi İşe Alma Nepotizmi	Nepotizm	CKÜ	ÖKÜ	UKİD
İşlem Nepotizmi	3,276	,9532	1	,728**	,899**	,279**	,140**	,249**
Terfi/İşe Alma Nepotizmi	2,966	,8806		1	,955**	,258**	,117*	,223**
Nepotizm	3,085	,9081			1	,286**	,135**	,250**
CKÜ	2,657	,9081				1	,489**	,884**
ÖKÜ	1,993	,7839					1	,840**
UKİD	2,325	,7306						1

* Korelâsyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

** Korelâsyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

Pearson korelâsyon analizi neticesinde elde edilen bulgularincelendiğinde nepotizm ile üretkenlik karşıtı iş davranışları (ÜKİD) arasında (r=,250); ÜKİD in alt boyutu olarak incelenen çalışana karşı üretkenlik karşıtı iş davranışı (CKÜ) ile arasında (r=,286) ve ÜKİD alt boyutu olarak incelenen örgüte karşı üretkenlik karşıtı iş davranışı (ÖKÜ) ile arasında da (r=,135) ile pozitif korelâsyon içinde olduğu tespit edilmiştir. Buna göre işletmelerdeki nepotizm algısının örgüte karşı üretkenlik karşıtı iş davranışları arasında pozitif yönlü zayıf bir ilişki ortaya konulmuştur. H_1 hipotezi kabul edilmiştir, nihai değerlendirme için regresyon analizleri neticesinde tekrar bakılacaktır.

5.3. Regresyon Analizleri

Araştırmanın ikinci hipotezi bağlamında bağımlı değişken üzerinde bağımsız değişkenin etkisini test etmek üzere bir dizi regresyon analizi yapılmıştır. Nepotizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini test etmek üzere yapılan analize ilişkin bulgular Tablo 3.'te verilmiştir.

Tablo 3: Regresyon Analizi Tablosu

Bağımlı Değişken: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları			
Bağımsız Değişken:	***B***	***T***	***P***
Nepotizm	,250	5,949	0,000
R= 0,250 ; **Düzeltilmiş R^2=** 0,061 ; **F =** 35,390 ; **p= 0,000**			

Tablo 3.'deki regresyon analizinde nepotizm uygulamalarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Analiz sonucunda, nepotizm algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları etkisi (β= ,250 p=0,000) olarak bulunmuştur. Bu sonuçların ışığında nepotizm uygulamalarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde (β= ,250) ve

anlamlı olarak (p=0,000<0,05) etkilediği görülmektedir.Nepotizm uygulamalarındaki 1 birimlik artışın üretkenlik karşıtı iş davranışlarını 0,250 birim arttırması beklenebilir. Belirleyicilik katsayısı değerine (R^2 =0,061) bakıldığında nepotizmin üretkenlik karşıtı iş davranışlarının % 6,1'ini açıkladığı görülmektedir. Modelin istatistiksel olarak anlamlılığını ölçmek için yapılan Anova analizi sonucunda F değeri 35,390 olarak hesaplanmış ve bu değer istatiksel olarak anlamlı (p=0,000) bulunmuştur. Bu sonuçla H_{1a} Hipotezi kabul edilmiştir. Nepotizm uygulamalarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde pozitif etkisi olduğu görülmektedir.

Öte yandan işlem nepotizmi ve terfi-işe almada nepotizmin ÜKİD üzerine etkisi ise Tablo 4.'de verilmiştir.

Tablo 4 : Regresyon Analizi Tablosu

Bağımlı Değişken: Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları			
Bağımsız Değişken:	***B***	***T***	***P***
İşlem Nepotizmi	,141	3,000	0,003
Terfi / İşe Alma Nepotizmi	,074	1,449	0,148
R= 0,256; **Düzeltilmiş R^2**= 0,062 ; **F** = 18,552; **p**= 0,000			

Tablo 4'deki regresyon analizinde nepotizm uygulamalarının alt boyutları olan işlem nepotizmi ve terfi/işe almada nepotizm algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi incelenmiştir. Belirleyicilik katsayısı değerine (R^2 =0,062) bakıldığında işlem ve terfi/işe almada nepotizm algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarının % 6,2'sini açıkladığı görülmektedir. Modelin istatistiksel olarak anlamlılığını ölçmek için yapılan Anova analizi sonucunda F değeri 18,552 olarak hesaplanmış ve bu değer istatistiksel olarak anlamlı (p=0,000) bulunmuştur.Analiz sonucunda, işlem nepotizmi algısının üretkenlik karşıtı iş davranışları etkisi (β= ,141; p=0,003) olarak bulunmuştur. Bu sonuçların ışığında işlem nepotizmi uygulamalarının üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde (β= ,141; p=0,000<0,05) etkilediği görülmektedir. Buna göre H_1 hipotezi kabul edilmiştir. İşlem nepotizmi uygulamalarındaki artış üretkenlik karşıtı iş davranışlarını pozitif yönde etkilemektedir.Terfi ve işe almada nepotizm uygulamalarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisi için yapılan analizde hesaplanan (p=0,569) değerinin 0,05 den büyük çıkması sonucunda işe alma ve terfi nepotizmi algılarının üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde etkisi olmadığını göstermektedir. İşe almada ve terfide nepotizm uygulamalarının UKİD üzerinde etkisi tespit edilememiştir.

Katılımcıların nepotizm algıları ve alt boyutları, üretkenlik karşıtı iş davranışlarına eğilimlerine yönelik verdikleri cevapların demografik değişkenler bağlamında farklı olup olmadığı tek yön varyans analizi (ANOVA) ile incelenmiştir. Homojen grupların ortalamaları arasındaki farklılığın hangi demografik gruptan kaynaklandığını belirlemek amacı ile çoklu karşılaştırma testleri (Scheffe, LSD) uygulanmıştır. p değeri 0,05'den büyük ise (p>0,05) ise gruplar arasında istatiksel olarak anlamlı bir farkın bulunmadığı kabullenilmiştir. Yapılan analizlere göre çalışanların nepotizm algıları ve üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ilişkin tutumları demografik değişkenler bağlamında anlamlı farklılıklar mevcut olduğu tespit edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Çalışanlar arasında ortak değerlere sahip olan, benzer özelliklere sahip kişilerle beraber çalışmak olumlu bir örgüt iklimi yaratmak adına faydalı olabilmektedir. Bu durumda oluşacak güven ortamı işletme açısından verimliliği arttıracak bir etmen olarak da değerlendirilebilinir. Buna karşın nepotizm uygulamaları sonucunda liyakat esasına dayanmayan atamalar ile işletme içinde yerleşecek adaletsizlik algısının işletmeye bağlılığı

ve çalışanların performansını düşürücü bir etki yapması kaçınılmazdır. Bu çalışmada, tekstil işletmelerinde çalışanların sahip olacakları nepotizm algıları ile görülmesi muhtemel üretkenlik karşıtı iş davranışları arasındaki ilişki incelenmiştir. Literatürde daha önce bu konu üzerine yapılmış bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Fakat nepotizm-örgütsel adalet ve örgütsel adalet-üretkenlik karşıtı iş davranışları aralarındaki ilişkilerin incelendiği araştırmalar ile paralel sonuçlar elde edilmiştir. Nepotizmin çalışanların işletmeye duydukları güven ve adalet algıları üzerindeki negatif etkisine paralel olarak işletmelerde üretkenlik karşıtı iş davranışlarında artış görmek mümkün olabilmektedir.Araştımanın sonuçlarına göre İstanbul'daki tekstil işletmelerindeki çalışanların nepotizm algılarının, üretkenlik karşıtı iş davranışlarını gösterme eğilimi üzerinde pozitif etkisi olduğu ortaya konulmuştur. Nepotizmin alt boyutlarından işlem nepotizminin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde ve alt boyutlarından çalışana karşı ÜKİD'larında pozitif etkisi tespit edilmiş, buna karşı örgüte karşı üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde anlamlı bir etkisi olmadığı sunucuna varılmıştır. Ayrıca nepotizmin alt boyutlarından işe alma/terfi nepotizminin üretkenlik karşıtı iş davranışları ve alt boyutları üzerinde anlamlı bir etkisi tespit edilmemiştir.Bu sonuçlar ışığında tekstil işletmelerinde çalışanların, işe almada ve terfide uygulanan nepotizmden dolayı, üretkenlik karşıtı iş davranışları gösterme eğiliminde olmadıkları, ancak beraber çalıştıkları kişiler lehine yapılan nepotizm uygulamalarından dolayı özellikle de kayırıldıklarını düşündükleri çalışma arkadaşlarına karşı saldırgan tutumlar içine girme eğilimde oldukları görülmektedir.Araştırmada katılımcıların eğitim, cinsiyet, yaş ve kurum kıdemlerine göre üretkenlik karşıtı iş davranışı gösterme eğilimlerinde anlamlı farklılıklar oluştuğu gözlenmiştir. Buradan yola çıkılarak çalışanların bu konu üzerinde farkındalık yaratılması amacıyla eğitim programları düzenlenmesinin önemli ve faydalı olduğu düşünülmelidir. Gelecek araştırmalarda, çalışanların nepotizm algılarının ÜKİD üzerindeki etkilerinin sosyal ve kültürel boyutlarının da incelenmesi farklı sosyal kesimlerin farklı kültür etkilerinin de bu tarz davranışları göstermedeki etkilerinin tespit edilmesi yararlı olacaktır.Gelecek çalışmalarda bu konudaki çekingenlikleri gidermek adına farklı ölçek geliştirme ve değişik araştırma yöntemlerine başvurmak yararlı olacaktır.

Kaynakça

Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S.& Raggad B.G. , (1998), "Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism: A Cross-Cultural Study", International Journal of Manpower, Vol. 19, No: 8, pp. 554 -570.

Asunakutlu, T. & Avcı, U. (2010), "Nepotizm-İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, C.15, Sa. 2, ss. 93-109.

Bellow, A. (2003). "In Pradise Of Nepotism: A Natural History", U.S.A: Doubleday.

Bertrand, M. ve Schoar, A. (2006). "The Role of Family in Family Firms", Journal of Economic Perspectives, 20/2, s.73-96.

Bies, R. J., Tripp, T. M. ve Kramer, R. M. (1997). "At the breaking point: Cognitive and social dynamics of revenge in organizations." (ss. 18-36). Thousand Oaks, CA US: Sage Publications, Inc.

Büte, M. (2009). "Aile Şirketlerinde Nepotizm: Trabzon İlinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma" 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı (s. 737-741). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları.

Büte, M. (2011). "Nepotizm ve İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Rolü Var mıdır?", Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29, s.175-184.

Düz, S. (2012). "Konaklama İşletmelerinde Nepotizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi". Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi. Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.

Ford, R. & McLaughlin, F. (1985). "Nepotism". Personnal Journal, September, 64, 57-61.

Fox, S., Spector, P. E. ve Miles, D. (2001). "Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions". Journal of Vocational Behavior, 59(3), 291-309.

Giacalone, R. A. ve Greenberg, J. (1997). "Antisocial Behavior in Organizations". Sage Publications.

İyiişleroğlu, S. C. (2006). "Aile İşletmeleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile İşletmelerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.

O'leary, Kelly Anne M., Griffin, Ricky W., Glew, David J. (1996), "Organization-Motivated Aggression: A Research Framework", Academy of Management Review. Vol.21, No:1, s. 225-253.

Ören K. 2007 "Sosyal sermayede güven unsuru ve içgüdü performansına etkisi", Erciyes Üniversitesi Nevşehir İİBF İktisat Bölümü (9)1, ss. 84- 86.

Özler, H., Özler, D. E. ve Gümüştekin, G. E. (2006). "Aile İşletmelerinde Nepotizme Kuramsal Bir Bakış". 2. Aile İşletmeleri Kongresi (s. 271 - 279). İstanbul: İstanbul Kültür Üniversitesi Aile İşletmeleri ve Girişimcilik Uygulama ve Araştırma Merkezi.

Özler, H. ; Özler, D.E. & Gümüştekin, G.E. (2007). "Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 17, ss. 437–450.

Robinson, S.L. & Bennett, R. J. (1995). "A typology of deviant workplace behaviors: A multidimensional scaling study". Academy of Management Journal, 38(2), 555-572. doi: 10.2307/256693.

Robinson S.L ve Bennet R.J. ,(2000), "Development of a Measure of Workplace Deviance" Journal of Applied Psychology 2000, Vol. 85, No. 3, 349-360

Sackett, P.R. (2002) "The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance", International Journal of Selection and Assessment, Vol.10, No:1/2, 5-11.

Skarlicki, D. P. ve Folger, R. (1997). "Retaliation in the workplace: The roles of distributive, procedural, and interactional justice". Journal of Applied Psychology, 82(3), 434-443.

Spector, P. E. ve Fox, S. (2005). "The stressor-emotion model of counterproductive work behavior". Washington, DC, US: American Psychological Association. ss. 151-174

Spector, P.E., S. Fox, L.M. Penney, K. Bruursema, A. Goh, S. Kessler. 2006. "The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?, Journal of Vocational Behavior, 68: 446-460.

Şencan, H. (2005). "Sosyal ve davranışsal ölçümlerde güvenilirlik ve geçerlilik". Seçkin Yayıncılık

Vardi, Y. , Wiener, Y. , (1996), "Misbehavior in Organizations: A Motivational Framework", Organization Science. Vol:7(2), s.151-165.

View publication stats