KARADENİZ TEKNİK ÜNİVERSİTESİ
YÖNETİM VE ORGANİZASYON KONGRESİ

26. ULUSAL YÖNETİM ve ORGANİZASYON KONGRESİ

10-12 MAYIS 2018



İNSAN KAYNAKLARI YÖNETİMİ
ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ
İŞLETMECİLİK TARİHİ
STRATEJİK YÖNETİM
ÖRGÜT KURAMI

BİLDİRİLER KİTABI

yonorg2018.org

NEPOTİZM ve ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ BİREYSEL PERFORMANSA ETKİSİ: ÖZEL EĞİTİM KURUMLARINDA ÇALIŞANLAR ÜZERİNDE BİR ARAŞTIRMA[1]

Ayşe KABA
Bahçeşehir Üniversitesi, ayse.kaba@gss.bau.edu.tr
Hakkı AKTAŞ
İstanbul Üniversitesi, hakki.aktas@istanbul.edu.tr

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Örgütsel Adalet, Bireysel Performans

Kavramsal Temel

Nepotizm ve Nepotizm Uygulamaları

Nepotizm etimolojik köken itibariyle İtalyanca *"nepotismo"* kelimesinden gelmekte olup, Larousse sözlüğünde sistematik olarak ailesinden gelenleri tercih eden papaların politikası veya aile bireylerine, kabiliyet ve yetenekleri uygun olmasa da avantaj sağlamak için yetkilerini ve gücünü kötüye kullanma olarak tanımlanmaktadır. Kamuda beceri, yetenek, başarı ve eğitim düzeyi vb. unsurlar dikkate alınmaksızın sadece politikacı, bürokrat ve diğer kamu görevlileri ile olan akrabalık ilişkileri esas alınarak bir kimsenin bir devlet görevinde istihdam edilmesi atanması ya da terfî ettirilmesidir. En genel haliyle kayırmacılık, gelenekselliğin ve akraba ilişkilerinin kuvvetli olduğu yerlerde sıklıkla akraba kayırmacılığı, eş, dost veya hemşericilikten kaynaklanan eş-dost kayırmacılığı ve az gelişmiş ve eksik demokrasilerde görülen bir siyasi grubun görüşü ya da gücünün yansıması olarak favoritizm terimleriyle ayrışmaktadır (Barut, 2015). Berkman'a (2010) göre kayırmacılık dayanışma içeren bir yolsuzluk olup akrabaları kayırma-kollama (nepotizm), eş dost, tanıdık hemşerileri kayırma *(kronizm)* ve sözü geçer kişilerin yakınlarını kayırma *(favoritizm)* olarak gerçekleştiğini belirtmektedir. İş görenlerin belli bir göreve gelmelerinde kendi başarıları veya çabalarından ziyade akrabalık ilişkilerini kullanmaları bireysel açıdan bir zayıflığı göstermenin yanı sıra örgütsel yapı bağlamında da kayırmacı bir çalışma ikliminin olduğunu gösterir. Böylesi bir çalışma ikliminin olduğu örgütlerde iş kaybının ve başarısızlığın çoğunlukla kaçınılmaz olduğu da düşünülmektedir (Asunakutlu ve Avcı 2010: 8). Nepotizmde kayırmacılığın kaynağı akrabalık olup kronizmde akrabalık ilişkileri yoktur. Yakın arkadaşların ve çevrelerinin kayırmacı sisteme dâhil edilmesi anlayışı ile işe alımların veya terfi/ödül mekanizmalarının işletildiği yapı olarak ortaya çıkar. Gerek kamu kurumlarında gerekse diğer iş organizasyonlarında karşılaşılan en önemli sorunlardan biri olan nepotizm, genel olarak olumsuz bir durum olarak algılanan ve kayırmacılık, torpil, iltimas gibi kavramlarla da ilişkilidir. Bu noktada örgüt içindeki terfi, ödüllendirme, işe yerleştirme gibi hareketliliklerde liyakat ilkesi yerine akrabalık ilişkisinin dikkate alınmasını ifade eder (Karahan ve Yılmaz, 2014). Nepotizm kavramının temeli, kişinin bulunduğu konumun gücünü kayıran olarak akrabalarının yararına istismar etmesine dayanır. Akraba kayırmanın *(kin selection)* içgüdüsel bir davranış olduğu yönünde değerlendirmeler de bulunmasına rağmen nepotizmin bilinçli, rasyonel, kasten seçilmiş bir davranış ve yönetim biçimi olduğu ifade edilmektedir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012).

Örgütsel Adalet ve Boyutları

Örgütsel adalet kavramı genelde insan kaynakları yönetiminde adalet konularına işaret etmek üzere ilk defa Wendell French (1964) tarafından kullanılmıştır. Greenberg, (1990: 401) örgütsel adaletin çalışanların tatmini ve organizasyonun etkili bir biçimde işlevlerini yerine getirebilmesi için bir gereklilik olduğunu ve adaletsizliğin örgütsel bir sorun olarak ele alınması gerektiğini ifade etmektedir. Ayrıca örgütsel adalet, örgütteki bireylere adil ve

[1] Bu bildiri, Ayşe KABA'nın Bahçeşehir Üniversitesi'nde Doç. Dr. Hakkı AKTAŞ danışmanlığında yürütülen yüksek lisans tez çalışmasından türetilmiştir.

etik davranılması olarak da tanımlanabilir. Bu noktada, örgütsel adaleti örgütün, çalışanlarına doğru ve adil davranması olarak da düşünülebilir. Çalışma ortamının algılanan hakkaniyet derecesi olarak tanımlanan örgütsel adalet kavramı 1949 yılında Stouffer ve arkadaşlarının ABD Hava Kuvvetlerindeki askerlerin askeri yaşama uyum sağlamalarını etkileyen faktörleri araştırdığı çalışma ile ilk olarak anılmaya başlanmıştır (Ünler 2015, s.1). Örgütsel adalet iş görenlerin örgütte kendilerine adil davranılıp davranılmadığı hususundaki öznel yargılarını ifade etmektedir (Fortin ve Fellenz, 2008). Örgütsel adalet, organizasyonların ve çalışanların kişisel tatminleri açısından temel bir gereksinim olarak ortaya çıkarken, örgütsel adalete ilişkin olumlu algıların pozitif davranışlara yol açtığı, çalışanların örgüt içinde kendilerini değerli hissetmesine, çalışanlar ile yöneticiler arasında güvene dayalı ilişkilerin gelişmesine imkân sağladığı görülmektedir (Boxall ve Purcell, 2011). Toplulukları hak, hukuk ve eşitlik gibi kavramlarla bir arada tutan adalet, sosyal bir varlık olan insanın da en önemli ihtiyaçlarındandır. İnsanlığın tarihi ile yaşıt olan adalet, kalabalıkların bir düzen ve birlik içinde yaşamasına olanak sağlar. Örgütteki iş ve eylemlerin hakkıyla yerine getirilmesi ve kaynakların, süreçlerin ve prosedürlerin hak ve eşitlik temelinde tasarlanması olarak tanımlanan adalet, bireyin davranışlarını belirlediği için ahlak, inanç ve din kuralları ile de ilişkilidir (Titrek, 2009). Adalet algılamasının odak noktasının, eşit işe eşit ücret, izinlerde eşit haklar, sosyal imkânların eşit dağıtılması gibi örgütsel çıktıların yanı sıra, örgütteki kuralların uygulanış biçimi ile çalışanlar arasındaki iletişimi de önceledi̇ği söylenebilir. Örgütsel adalet, adil ve etik uygulamaların örgüt içinde hâkim kılınmasını içerirken, iş görenlerin kurum içinde yöneticilerin davranışlarını da adil, etik ve akılcı olarak değerlendirmelerini de kapsar (İşcan ve Naktiyok, 2004). Örgütsel adalet temel olarak dağıtım, işlem ve etkileşim adaleti olarak sınıflandırılmaktadır. Dağıtım adaleti, gelir, prim, terfi, sosyal haklar gibi örgütsel kazanımların dağıtım ya da bölüşümün ne kadar adil şekilde yapıldığını; kaynakların tahsisi ve diğer örgütsel kararların ortaya çıkmasında örgütsel politika ve süreçlere ilişkin eşitlik algılamasından kaynaklanan işlem adaleti, kazançların dağıtılmasında kullanılan karar verme süreçlerinin ne kadar adil olduğunu ve etkileşim adaleti ise, örgütsel işlemlerin yapılması sürecinde yöneticilerin etkileşim içinde oldukları çalışanlara yönelik davranışlarında saygılı ve eşitlikçi olmasının yanı sıra süreçlerin uygulanması sırasında ortaya çıkan kişilerarası muamelelerin ne kadar adil olduğuna ilişkin algıları içermektedir (Irak, 2015; Karacaoğlu ve Yörük, 2012).

Bireysel Performans ve Bireysel Performansa Etki Eden Faktörler

Örgütlerin misyon ve vizyonuna uygun olarak gerçekleştirdikleri faaliyetler neticesinde ortaya çıkan çıktılar, yalnızca nitel girdilere değil aynı zamanda o çıktıları üreten ve şekillendiren insana bağlıdır. İnsan kaynakları yönetimi açısından, bir örgütün çalışanları hakkındaki verilerin sağlanmasından iş gücü planlamasına, ücret, ikramiye ve prim gibi faydaların dağıtımından mesleki yükselme ya da işte çıkarmalara kadar bütün alanlara etkisi bulunan performans değerlendirme uygulamalarının temelde doğrudan varmak istediği nokta bireysel performansın ölçülmesidir. Bir çalışanın belirli bir zaman dilimi içinde kendisine verilen görevleri yerine getirmek suretiyle elde ettiği sonuçlar olarak tanımlanabilecek olan bireysel performans, sonuçlarının olumlu olması durumunda, iş görenin ya da bireyin görev ve sorumluluklarını başarıyla yerine getirdiği ve yüksek performans gösterdiği anlamına gelmektedir (Özgen vd., 2005). Performans yönetimi, bir kuruluştaki insan kaynağının maksimum potansiyelini gerçekleştirmeye yönelik olarak motive edilmesi bağlamında performans kullanma, amaçlar, ölçütler, geri besleme ve tanınmaya yönelik olarak insan yönetimi için geliştirilmiş sistematik bir yaklaşımdır (Özmutaf, 2007).

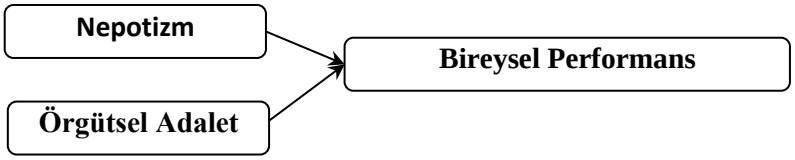
Bireylerin belli bir konuda ortak çalışma yürüttükleri bir süreç olduğunda da takım performansı olgusu ortaya çıkmaktadır. Her durumda gerek takım gerek örgüt performansı, bireylerin performanslarının nicel ve nitel toplamı olduğundan bireysel performansın bir göstergesi haline gelmektedir. Katou ve Budhwar (2009) örgütsel performansın

gerçekleşmesinin tabandan başladığı ve bireysel performansın değişiminin bireyden örgüte doğru katmansal bir şekilde yansıdığını ifade etmektedirler. Bu noktada, bireysel performansı etkileyen unsurların, yönetimsel, bireyden kaynaklanan ve diğer olmak üzere üç temel kategoride ele alınması zorunluluğu doğmaktadır. Rasyonel, verimli ve modern yönetim süreçlerini hâkim olmadığı örgütlerde birey/iş görenlerin performans artışına yönelik çabalarının bir anlamı da bulunmamaktadır. Bireylerin performansları örgütün misyon, vizyon ve diğer bütün çabalarını içselleştirerek sahiplenmeleriyle artar. Bu sahiplenmeyi sağlamanın en temel ve etkili yolu da örgüt içinde yer alan bütün insan kaynağının tüm faaliyetlere kendi düzeylerine göre fikri ve ameli katkılarını sağlayacak örgütsel atmosferin yaratılmasından geçer (Koçel, 2014).

Bireyin, sosyokültürel özellikleri, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim düzeyi gibi demografik özellikleri, uzmanlık alanı ve örgütten beklediği faydaların düzeyi ile ilgili algıları, performansı etkileyen bireysel unsurlar arasında yer almaktadır. Çalışma yaşamı içinde çok önemli bir olgu olarak ortaya çıkan cinsiyet sorunsalının erkek egemen toplumlarda kadın çalışanlar için bireysel performansı negatif yönde etkilediği de bilinen bir durumdur (Öğüt, 2016). Bireysel performansı etkileyen diğer unsurlar arasında, çok belirgin bir mesleğin icra ediliyor olması, sosyal güvence bağlamında yetersizlikler ya da tehditler, ekonomik kriz dönemlerinde ağırlaşan çalışma şartlarına karşılık ücret ve faydalardaki azalmalar sayılabilir. Bunların yanı sıra, ulaşım sorunları, kişisel sağlık sorunları, madde alışkanlığı ve türevi engeller, gelişen teknolojilerin örgütlere aktarılması sırasında ve sonrasında iş görenin teknolojik değişimlere geç ya da hiç uyum sağlayamaması gibi genel unsurlar da bireysel performansı etkilemektedir (Özmutaf, 2007).

Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Bu araştırmanın amacı çalışanlarca algılanan iş görenlerce algılanan nepotizm, örgütsel adalet ve bireysel performans ilişkisini ortaya çıkarmaktır. Çalışanlarca örgüt içinde gözlemlenen nepotizm algısı karşısında bireysel performans ile örgütsel adalet algılarının nasıl etkilenmekte olduğu araştırmanın temel sorunsalını oluşturmaktadır. Bununla birlikte araştırmanın temel değişkenlerin demografik faktörler bağlamında farklılık gösterip göstermediği incelenmiştir. Tanımlayıcı araştırma modelinde örnekleme ait tanımlayıcı demografik bulgular sunulmuş, ilişkisel model kapsamında araştırmanın değişkenleri arasındaki etkileşimine ilişkin korelâsyon ve regresyon analizleri ile yorumlanmıştır. Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki etkileşim simgesel olarak Şekil 1.'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

Literatür taraması doğrultusunda aşağıdaki hipotezler belirlenmiştir:

H_1: Bireylerin örgütsel adalet ve nepotizm algıları ile bireysel performansları arasında negatif yönlü bir ilişki mevcuttur.

H_2: Bireylerin örgütsel adalet algıları bireysel performansları üzerine pozitif, nepotizm algıları negatif yönde etkilemektedir.

Araştırmanın evrenini, eğitim sektöründeki bir özel okul zincirinde akademik ve idari kadroda çalışan 4856 çalışan oluşturmaktadır. Özel eğitim kurumunun 101 şubesinde tüm çalışanlara e-posta yollanmış; toplam 576 çalışan araştırmaya katılmış, eksik veriler ve uç değer analizi sonrasında 24 anket araştırma dışı bırakılarak kalan 552 anket analiz edilmiştir.

Araştırmada Kullanılan Ölçekler

***Nepotizm Ölçeği*:** Eğitim sektörü çalışanlarının nepotizm algısına ilişkin tutumlarını belirlemek için hem Abdalla vd., (1998:564-566) tarafından hem de Ford ve McLaughin (1985:57-61) tarafından oluşturulan ölçeklerden yararlanılmış ölçeğin Türkçeye uyarlanması (Asunakutlu ve Avcı 2010: 7) tarafından yapılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde (5="Kesinlikle Katılıyorum"; 1="Kesinlikle Katılmıyorum") terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe alma nepotizmi boyutlarında toplam 10 ifadeden oluşmaktadır. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyinin artması nepotizm algısının arttığını ifade etmektedir.

***Örgütsel Adalet Algısı Ölçeği*:** Örgütsel adalet algısına ilişkin Colquitt (2001) tarafından geliştirilen ve Özmen vd. (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 20 sorudan oluşmakta, süreç adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşimsel adalet boyutlarından meydana gelmektedir. "(5) Tamamen Katılıyorum" ifadesi, anılan ifadeye tümüyle katılımı, "(1) Hiç Katılmıyorum ifadesi ise söz konusu ifadenin tümüyle reddedildiğini göstermektedir. Katılımcıların ifadelere katılım düzeyinin artması adalete ilişkin tutumlarının da olumlu yönde arttığını ifade etmektedir.

***Algılanan İş Performansı Ölçeği*:** Örgütteki iş performansı algısını ölçümlemek için Borman ve Motowidlo (1993) ile Beffort ve Hattrup (2003) tarafından geliştirilen ve Karakurum (2005) tarafından Türkçeye uyarlanan ölçek kullanılmıştır. Ölçek 5'li likert tipinde (5="Kesinlikle Katılıyorum"; 1="Kesinlikle Katılmıyorum") toplam 11 ifadeden oluşmakta ölçekteki altı ifade görev performansını, beş ifade ise bağlamsal performansı ifade etmektedir. İfadelere katılım düzeyinin artması bireysel performanslarının da olumlu yönde arttığını ifade etmektedir.

Araştırmanın Bulguları

Geçerlilik ve Güvenilirlik Bulguları

Ölçeklerin 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 uygulanmıştır. Faktör yüklerinin 0,5 değerinden yüksek olması durumunda faktörler oluşturulmuştur (Büyüköztürk, 2010: 124). Ölçekler bazında sonuçlar aşağıda verilmiştir.

Nepotizm Ölçeği: Faktör analizi bulgularına göre veri setine ilişkin değerler: KMO=0,934 ve Bartlett testi sonucu x^2 (45)= 4531,396; p =0,000 olarak hesaplanmıştır. Üç faktörlü yapı doğrulanmış olup toplam açıklanan varyans değeri %79,972 olup Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,937 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel Adalet Ölçeği: Faktör analizi bulgularına göre veri setine ilişkin değerler: KMO=0,954 ve Bartlett testi sonucu x^2 (190)=9205,970; p =0,000 olarak hesaplanmıştır. Üç faktörlü yapı doğrulanmış olup toplam açıklanan varyans değeri %68,994 olup Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,951 olarak hesaplanmıştır.

Bireysel Performans Ölçeği: Faktör analizi bulgularına göre veri setine ilişkin değerler: KMO=0,905 ve Bartlett testi sonucu x^2 (36)= 2445; p =0,000 olarak hesaplanmıştır. İki faktörlü yapı doğrulanmış olup toplam açıklanan varyans değeri %64,442 olup Cronbach Alpha güvenirlik katsayısı 0,872 olarak hesaplanmıştır.

Demografik Bulgular

Araştırmaya katılanlara ilişkin demografik bulgular Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1. Demografik Bulgular

Cinsiyet	**Kadın %77**			**Erkek %23**	
Medenî Durum	**Evli** %63			**Bekâr** %37	
Yaş	**20-25** %10	**26-30** %28	**31-35** %29	**36-40** %19	**40 ve üzeri** %15
Eğitim Durumu	**Ön lisans** %7,23		**Lisans** %73,54		**Lisansüstü** %19,22
Görevi	**Akademik:**%95			**İdari:**%5	
Meslekî Kıdem	**1-5 yıl** %31	**6-10 yıl** %29	**11-15 yıl** %19	**16-20 yıl** %8	**20 yıl ve üzeri** %14
Kurum Kıdemi	**1-5 yıl** %87		**6-10 yıl** %9		**10 yıl ve üzeri** %3

Korelâsyon Analizleri

Araştırmanın temel değişkenleri arasındaki ilişkinin belirlenebilmesi bağlamında yapılan pearson korelâsyon analizi Tablo 2'de sunulmuştur. Elde edilen bulgulara göre; görev performansı ile terfide nepotizm (r=-0,171, p=0,000), işlem nepotizmi (r=-0135, p=0,000) ve işe alma nepotizmi (r=-0,158 p=0,000) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken görev performansı ile süreç adaleti (r=0,253 p=0,000), dağıtım adaleti (r=0,175 p=0,000) ve etkileşim adaleti (r=0,223 p=0,000) arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Bağlamsal performans ile terfide nepotizm (r= -0,276, p=0,000), işlem nepotizmi (r=-0,262, p=0,000) ve işe alma nepotizmi (r=-0,266, p=0,000) arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken bağlamsal performans ile süreç adaleti (r=0,415, p=0,000), dağıtım adaleti (r=0,293, p=0,000) ve etkileşim adaleti (r=0,349, p=0,000) arasında pozitif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Tablo 2. Betimleyici İstatistikler ve Pearson Korelâsyon Değerleri

Değişkenler	**Ort.**	**SS**	**1**	**2**	**3**	**4**	**5**	**6**	**7**	**8**
(1) Terfide Nepotizm	2,56	1,07	**1**	,776**	,698**	-,597**	-,474**	-,648**	-,171**	-,276**
(2) İşlem Nepotizmi	2,20	0,98		**1**	,711**	-,529**	-,414**	-,629**	-,135**	-,262**
(3) İşe Alma Nepotizmi	2,76	0,97			**1**	-,442**	-,338**	-,504**	-,158**	-,266**
(4) Süreç Adaleti	3,77	0,71				**1**	,667**	,700**	,253**	,415**
(5) Dağıtım Adaleti	3,78	0,88					**1**	,513**	,175**	,293**
(6) Etkileşim Adaleti	4,00	0,84						**1**	,223**	,349**
(7) Görev Performansı	4,54	0,52							**1**	,605**
(8) Bağlamsal Performans	4,25	0,68								**1**

* Korelâsyon 0.05 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

** Korelâsyon 0.01 seviyesinde anlamlı (2-yönlü)

Tablo 1 incelendiğinde araştırmanın birinci hipotezi kabul edilmiştir.

Regresyon Analizleri

Regresyon analizlerinde öncelikle VIF değerleri incelenmiş ve 10'dan küçük olduğu, dolayısıyla değişkenler arasında çoklu doğrusal bağıntı probleminin olmadığı görülmüştür. Verilerin Durbin-Watson değerlerinin 1,5 ile 2,5 arasında dağıldığı, otokorelâsyon olmadığı anlaşılmıştır. Eşvaryanslılık durumu da incelenerek regresyon hata terimlerinin varyansının sabit dağıldığı ve hata terimlerinin normale yakın olduğu görülmüştür (Orhunbilge, 2010). Araştırmanın ikinci hipotezi bağlamında bireylerin örgütsel adalet ve nepotizm algılarının bireysel performansları üzerindeki etki regresyon analizi yardımıyla incelenmiştir. Tablo 3'de yapılan regresyon analizleri, bağımlı ve bağımsız değişkenler arası etkileşimler verilmiştir.

Tablo 3. Regresyon Analizi

Bağımlı Değişken: Bireysel Performans			
Bağımsız Değişkenler:	***β***	***t***	***p***
Süreç Adaleti	,249	3,884	**,000**
Dağıtım Adaleti	,042	,796	,426
Etkileşim Adaleti	,118	1,937	,053
Terfide Nepotizm	,018	,261	,794
İşlem Nepotizmi	,042	,617	,538
İşe Alma Nepotizmi	-,097	-1,658	,098
R=0.387; **Düzeltilmiş** R^2=0.141; ***F*** =16,564; ***p***=0.000			

Yapılan analiz sonucunda süreç adaleti (β =0.249, p=0,000) algı düzeyinin bireysel performans üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Dağıtım adaleti (β =0.042, p =0,426), etkileşim adaleti (β = 0.118, p =0,053), terfide nepotizm (β = 0.018, p =0,794), işlem nepotizmi (β =0.042, p =0,538), işe alma nepotizmi (β = -0.097, p =0,98) düzeylerinin bireysel performans üzerinde anlamlı etkiye sahip olmadığı tespit edilmiştir. Araştırmada, örgütsel adalet boyutlarından süreç adaleti ile bireysel performans arasında gözlemlenen pozitif ilişkinin, dağıtım adaleti, etkileşim adaleti, terfide nepotizm, işlem nepotizmi, işe alma nepotizmi düzeylerinde benzer değerde ortaya çıkmadığı görülmüştür. Bununla birlikte, terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe alma nepotizmi süreçlerinde kayırmacılık arttıkça örgütsel adalete ilişkin algılamaların azaldığı söylenebilir.

Sonuç ve Öneriler

Elde edilen bulgulara göre görev performansı ile terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe alma nepotizmi arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilirken görev performansı ile süreç adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti arasında anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Çalışanların görev tanımları çerçevesinde gerçekleştirmek durumunda oldukları yükümlülüklerinin haricinde sergiledikleri ve kurumsal bütünlüğü katkı sağlayan performans boyutu olarak bağlamsal performans ile terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe alma nepotizmi arasında negatif yönlü bir ilişki tespit edilmesi, nepotizm algılarının yükseldiği durumlarda, iş görenlerin örgütsel kazanımlarını artıran ancak kendi yükümlülükleri dışında yer alan eylemlere girmediklerini göstermektedir. Bağlamsal performans ile süreç, dağıtım ve etkileşim adaleti algıları arasındaki ilişkinin, bu çalışmada, pozitif yönlü olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın icra edildiği örgütlerde ücret, ödül, ceza ve terfi gibi dağıtım adaleti algısını ortaya çıkaran değişkenlerin doğru olarak algılandığını ve bağlamsal performansı pozitif yönde etkilediğini göstermektedir. Kazanımlarla, gösterilen bireysel performansın birbirini

karşıladığı ve bireysel performans ile adalet algısının kurulduğu görülmektedir. Nepotizmin artması ile örgütsel adalet algısının azaldığını tespit eden Karacaoğlu ve Yörük'ün (2012) çalışmaları ile Büte ve Tekarslan'ın (2010) çalışmaları benzer noktalara işaret etmiş, çalışanlarda nepotizm algısının örgütsel adalete olan inançlarını azalttığı hususlarını tespit etmiştir. Gerek Karacaoğlu ve Yörük (2012) gerekse Büte ve Tekarslan (2010) çalışmalarında ortak nokta olarak öne çıkan nepotizmin örgütsel adalet algısını negatif yönlü etkilediği sonucu, bu çalışmanın sonuçlarıyla da benzeşmektedir. Aktaş'ın (2010) çalışmasında; örgütsel adalet algısının yükseldiği örgütlerde iş görenlerin, işlerinden ve örgütlerinden tatmin olduğu, motivasyonlarının, örgütsel bağlılıklarının ve bireysel performanslarının arttığı saptamaları yer alırken, bu çalışma için gerçekleştirilen, nepotizm ve örgütsel adalet algısının bireysel performans üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla yapılan çoklu doğrusal regresyon analizinde, süreç adaleti algı düzeyinin bireysel performans üzerinde pozitif yönde anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Nepotizmin bireysel performansı negatif yönde etkilediğini tespit eden bu çalışmanın sonuçları ile Araslı ve arkadaşlarının (2016) çalışmasının örtüştüğü, kayırmacılığın adalet duygusunun zayıflamasına neden olduğu bireylerde örgütsel güven ve güdüleme düşüklüğünün yaşandığı ve bunun da bireysel performansı olumsuz yönde etkilediği ortaya çıkmaktadır. Kayırmacılığın çalışanlara yansımasına yönelik yapılan bir araştırmada (Barut 2015: 390) iş stresinde artış, iş tatmininde azalma ve örgütsel bağlılıkta azalma olduğu tespit edilmiştir. Bu üç sonucun da neticede bireysel performansın düşmesine neden olduğu bilinen bir durumdur.

Kaynakça

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

Aktaş E., (2010). Performans Değerlendirme Sistemlerinin Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Etkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Araslı, H., Arıcı, H. E., Araslı, F. 2016. Nepotizmin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Prosedürel Adaletin Aracı Rolü: K.K.T.C Otelcilik Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, **5**, (2)

Asunakutlu, T., Avcı U. 2010. Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, **15**, (2), 93-109.

Barut, B. 2015. İş yerinde İrrasyonel Davranışlar: Nepotizm, favorizm, kronizm algısı üzerine nitel araştırma, **Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Yıl:3, Sayı:20, Aralık, s.385.

Beffort, N., Hattrup, K. (2003). Valuing task and contextual performance: Experience, job roles, and ratings of the importance of job behaviors. *Applied H.R.M. Research*, 8(1), 17-32. ss.

Berkman, Ü. 2010. Yolsuzlukla mücadelede yeni strateji arayışı: Devlet merkezli yaklaşımdan toplum ve paydaş merkezli stratejiye yöneliş, **İş Ahlakı Dergisi**, Cilt 3, Sayı 6, s. 83.

Bilsel, M. A. 2013. Örgütsel adalet algısının banka çalışanlarının performans ve motivasyonlarına etkisi: bir araştırma. Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Borman, W. C., Mottowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance in *N. Schmitt and W.C. Borman (eds.) Personnel Selection in Organizations.* Jossey Bass, San Francisco, 71-98. ss.

Boxall, P., ve Purcell, J. 2011. Strategy and human resource management. Palgrave Macmillan.

Büte, M., Tekarslan, E. 2010. Nepotizmin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, **6**,(1), 1-21.

Büyüköztürk, Ş. (2010). Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum. *Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık*.

Colquitt, J. A. 2001. On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.

Ersöz, B. R. 2013. Örgütsel adalet algısı ile performans değerlendirme sistemleri arasındaki ilişki ve bir örnek çalışma. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi.

Ford, R. ve McLaughin, F. 1985. Nepotism, Personnel Journal (pre-1986), September, 64, ss.57-61.

Fortin, M., & Fellenz, M. R. 2008. Hypocrisies of fairness: Towards a more reflexive ethical base in organizational justice research and practice. **Journal of Business Ethics**, 78(3), 415-433.

Greenberg, J. 1990. Organizational justice: Yesterday, today, and tomorrow. *Journal of management,* **16**, (2), ss.399-432.

Irak, D. U. 2015. "Kültürlerarası çatışmalarda örgütsel adalet", **Örgütsel Adaletin Peşinde**, Ed. Ünler E., Gürel, H., Beta Yayınları, 1. Baskı, İstanbul.

İşcan, Ö. F. ve Naktiyok, A. 2004. Çalışanların örgütsel bağdaşımlarının belirleyicileri olarak örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algıları, **Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi**, 59.1: 181-201.

İyigün, Ö. 2012. Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım, **İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, 11(21), 49-64.

Karacaoğlu, K., ve Yörük, D. 2012. Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, 14(3), 43-64.

Karahan, A., ve Yılmaz, H. 2014. Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama. **Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi**, (27), 123-148.

Karakaş, M., ve Çiçek, H. (2009). Vergi yükümlülerinin yolsuzluğa ilişkin tutum ve tepkileri: Gaziantep örneği, Sosyoekonomi, 9(9), 47-76.

Karakurum, M. (2005). The effects of person-organization fit on employee job satisfaction, performance and organizational commitment in a Turkish public organization. *Unpublished master thesis*, Ankara: METU.

Katou, A. A., ve Budhwar, P. S. 2010. Causal relationship between HRM policies and organisational performance: Evidence from the Greek manufacturing sector, **European Management Journal**, 28(1), 25-39.

Koçel, T. 2014. **İşletme Yöneticiliği**, Beta Yayınları, İstanbul, Genişletilmiş 15. Baskı.

Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S., Speer, J., ve Voss, C. 2007. The impact of favouritism on the business climate: A study on wasta in Jordan.

Mercanlıoğlu, Ç. 2012. Örgütlerde performans yönetimi ile iş görenlerin motivasyonu arasındaki ilişki, **Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi**, 4, (1), 41 52.

Orhunbilge, N., 2010. **Çok Değişkenli İstatistik Yöntemler**, İstanbul: İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını.

Öğüt, A. 2016. Türkiye'de kadın girişimciliğin ve yöneticiliğin önündeki güçlükler: Cam tavan sendromu, **Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi**, 1(1), 58-66.

Özgen, H., Öztürk, A. Yalçın, A. 2005. **İnsan kaynakları yönetimi**, Nobel Kitabevi, Adana.

Özmen, Ö.N.T., Arbak, Y., Özer, P. S. 2007. Adalete Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma, **Ege Akademik Bakış**, 7(1), 19-35.

Özmutaf N. M. 2007. Örgütlerde bireysel performans unsurları ve çatışma, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 8(2), 41-60.

Tağraf, H., Özkan, A. M., ve Şahin, İ. 2016. Çalışanların örgütsel adalet algıları ve performans arasındaki ilişki: Bir sağlık kuruluşunda araştırma, **C.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi**, 17(2), 67-83.

Tan, Ö., Çetin, C. 2011. Performans değerlendirme sistemine ilişkin örgütsel adalet algısının sistemden duyulan memnuniyet üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma, **Öneri Dergisi**, 9, (35), 1-13.

Teoman, D. D. 2007. Performans değerlendirme sürecinde oluşan adalet algısı, bu algının iç, dış ve sosyal ödüllerle olan ilişkisinin işten ayrılma niyetine olan etkisi. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü.

Titrek, O. 2009. Okul türüne göre okullardaki örgütsel adalet düzeyi, **Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi**, 6(2), 551-573.

Uyargil, C. 2008. **İşletmelerde performans yönetimi sistemi**, (2. Baskı), İstanbul: Arıkan Basım Yayım.

Ünler E, 2015. Örgütsel adalet, E. Ünler, H. Gürel (ed.), **Örgütsel Adaletin Peşinde**, s.1, İstanbul, Beta Yayınları.

View publication stats