

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



KURUM İÇİ KAYIRMACILIK VE
KAYIRMACILIĞIN İŞE DEVAMSIZLIĞA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çağrı Batuhan BUDAK

İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Necmiye Tülin İRGE

Haziran, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



KURUM İÇİ KAYIRMACILIK VE
KAYIRMACILIĞIN İŞE DEVAMSIZLIĞA ETKİSİ

YÜKSEK LİSANS TEZİ

Çağrı Batuhan BUDAK
(Y1512.040046)

İşletme Ana Bilim Dalı
İşletme Yönetimi Programı

Tez Danışmanı: Dr.Öğr.Üyesi Necmiye Tülin İRGE

Haziran, 2019

T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜ



YÜKSEK LİSANS TEZ ONAY FORMU

Enstitümüz İşletme Anabilim Dalı İşletme Yönetimi Tezli Yüksek Lisans Programı Y1512.040046 numaralı öğrencisi ÇAĞRI BATUHAN BUDAK'ın "KURUM İÇİ KAYIRMACILIĞIN ÇALIŞANLARIN İŞE DEVAMSIZLIĞI ÜZERİNE ETKİSİ" adlı tez çalışması Enstitümüz Yönetim Kurulunun 29.05.2019 tarih ve 2019/12 sayılı kararıyla oluşturulan jüri tarafından oybirliği/oyçokluğu ile Tezli Yüksek Lisans tezi 24.06.2019 tarihinde kabul edilmiştir.

	<u>Unvan</u>	<u>Adı Soyadı</u>	<u>Üniversite</u>	<u>İmza</u>
ASIL ÜYELER				
Danışman	Dr. Öğr. Üyesi.	Necmiye Tülin İRGE	İstanbul Aydın Üniversitesi	
1. Üye	Prof. Dr..	Salih GÜNEY	İstanbul Aydın Üniversitesi	
2. Üye	Prof. Dr.	Veysel BOZKURT	İstanbul Üniversitesi	
YEDEK ÜYELER				
1. Üye	Doç. Dr.	Erginbay UĞURLU	İstanbul Aydın Üniversitesi	
2. Üye	Dr. Öğr. Üyesi	Ali BALKANLI	İstanbul Üniversitesi	

ONAY

Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Enstitü Müdürü

YEMİN METNİ

Yüksek lisans “Kurum içi kayırmacılık ve kayırmacılığın işe devamsızlığa etkisi” adlı çalışmanın, tezin proje safhasında sonuçlanmasına kadarki bütün süreçlerde bilimsel ahlak ve geleneklere aykırı düşecek bir yardıma başvurmaksızın yazıldığını ve yararlandığım eserlerin Bibliyografya’da gösterilenlerden oluştuğunu , bunlara atıf yapılarak yararlanılmış olduğunu belirtir ve onurumla beyan ederim. (..../..../2019)

Çağrı Batuhan BUDAK

ÖNSÖZ

Bu çalışmayı gerçekleştirmem için deneyimlerini, kaynaklarını, danışmanlığını ve tüm katkılarını benden esirgemeyen ve elinden geleni yapan saygıdeğer hocalarım Prof.Dr. Veysel BOZKURT ve Dr.Öğr.Üyesi Necmiye Tülin İRGE'ye teşekkürlerimi sunarım.

Ayrıca çalışmamı, adaletten bir an olsun taviz vermeyen sevgili eşim Avukat Aybike Durmaz Budak'a ithaf ediyorum.

Haziran, 2019

Cağrı Batuhan BUDAK

İÇİNDEKİLER

Sayfa

ÖNSÖZ.....	iv
İÇİNDEKİLER	v
ZELGE LİSTESİ	viii
ŞEKİL LİSTESİ.....	ix
ÖZET.....	x
ABSTRACT	xi
1. GİRİŞ.....	1
1.1 Problem Cümlesi	1
1.2 Çalışmanın Amacı	2
1.3 Çalışmanın Önemi.....	3
1.4 Sayıtlılar	3
1.5 Çalışmanın Sınırlılıkları	4
1.6 Hipotez	4
1.7 Tanımlar	4
2. KAYIRMACILIK VE ÇALIŞANLARIN İŞE DEVAMSIZLIĞINA ETKİLERİ	5
2.1 Kayırmacılığın Tanımı	5
2.2 Kayırmacılığı Ortaya Çıkaran Etkenler.....	7
2.3 Kayırmacılığın Türleri.....	8
2.3.1 Akraba kayırmacılığı (Nepotizm)	8
2.3.2 Eş-dost kayırmacılığı (Kronizm)	9
2.3.3 Siyasal kayırmacılık (Partizanlık/Patronaj).	11
2.3.4 Hizmet kayırmacılığı.....	13
2.3.5 Cinsel kayırmacılık	15
2.4 Kayırmacılığın Zararları ve Sonuçları.....	16
2.5 Kayırmacılığa Karşı Alınabilecek Önlemler	18
2.6 Kayırmacılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar	19
2.7 Kayırmacılığın Çalışanlara Etkileri.....	26
2.8 İşe Devamsızlık Kavramı	27
2.8.1 İşe devamsızlığın nedenleri.....	29
2.8.1.1 Personelden kaynaklanan devamsızlık sebepleri	30
2.8.1.2 Örgütten kaynaklanan devamsızlık sebepleri.....	33
2.8.2 İşe devamsızlığın sonuçları	34
2.8.3 İşe devamsızlığın önlenmesinde tedbirler	35
3. YÖNTEM.....	36
3.1 Araştırmanın Modeli	36
3.2 Evren Ve Örneklem.....	36
3.3 Veri Toplama Teknikleri	36
3.4 Verilerin Analizi.....	37
4. ARAŞTIRMANIN İSTATİSTİKSEL BULGULARI.....	38

4.1 Faktör ve Güvenirlilik Analizleri	38
4.2 Katılımcıların Demografik Özellikleri ve İşe Devamsızlıkla İlgili Tanımsal Analizler	43
4.2.1 Katılımcıların cinsiyetine ilişkin frekans analizi	43
4.2.2 Katılımcıların yaş durumunu ilişkin frekans analizi	43
4.2.3 Katılımcıların son mezun olduğu tahsil seviyesi durumu dağılımı.....	44
4.2.4 Katılımcıların Kurumunda Ne Kadardır Çalışma Durumu Dağılımı.....	45
4.2.5 Katılımcıların Biriminde Ortalama Kaç Çalışan Bulunma Durumu Dağılımı	45
4.2.6 Katılımcıların kurumdaki pozisyonuna ilişkin frekans analizi	46
4.2.7 Katılımcıların işe devamsızlık durumu dağılımı.....	46
4.3 Analiz Türünün Belirlenmesi ve Ölçek Analizi	48
4.3.1 İşyerinde adil yaklaşım ölçeği ile akraba kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	48
4.3.2 İşyerinde adil yaklaşım ölçeği ile eş-dost kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	49
4.3.3 İşyerinde adil yaklaşım ölçeği ile siyasal kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	50
4.3.4 İşyerinde adil yaklaşım ölçeği ile cinsel kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	51
4.3.5 İşyerinde adil yaklaşım ölçeği ile patronaj kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	52
4.3.6 İşyerinde akraba kayırma ölçeği ile eş-dost kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	53
4.3.7 İşyerinde akraba kayırma ölçeği ile siyasal kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	54
4.3.8 İşyerinde akraba kayırma ölçeği ile cinsel kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	55
4.3.9 İşyerinde akraba kayırma ölçeği ile patronaj kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	56
4.3.10 İşyerinde eş-dost kayırma ölçeği ile siyasal kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	57
4.3.11 İşyerinde eş-dost kayırma ölçeği ile cinsel kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	58
4.3.12 İşyerinde eş-dost kayırma ölçeği ile patronaj kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	59
4.3.13 İşyerinde siyasal kayırma ölçeği ile cinsel kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	60
4.3.14 İşyerinde siyasal kayırma ölçeği ile patronaj kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	61
4.3.15 İşyerinde cinsel kayırma ölçeği ile patronaj kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği	62
4.4 Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Ölçek Analizi.....	63
4.4.1 Katılımcıların cinsiyet durumu ile ölçeklerin analizi.....	63
4.4.2 Katılımcıların yaş durumu ile ölçeklerin analizi.....	64
4.4.3 Katılımcıların son mezun olduğu tahsil durumu ile ölçeklerin analizi	65
4.4.4 Katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile ölçeklerin analizi	66
4.4.5 Katılımcıların biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumu ile ölçeklerin analizi	68

4.4.6 Katılımcıların kurumdaki pozisyon durumu ile ölçeklerin analizi	69
4.5 Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Devamsızlık Soruları Arasındaki Analiz Bulguları	70
4.5.1 Katılımcıların cinsiyeti ile yaş durumu arasında yapılan analize ilişkin bulgular	70
4.5.2 Katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı ile katılımcıların devamsızlık yaptığı işini başka bir görevlinin olması durumu arasında yapılan analiz ...	71
4.5.3 Katılımcıların biriminde kaç çalışan bulunduğu ile katılımcıların devamsızlık yaptığı işini başka bir görevlinin olması durumu arasında yapılan analiz	72
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	74
5.1 Kurum-İçi Katılımcılarının Cinsiyetleri İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar.....	75
5.2 Kurum-İçi Katılımcılarının Yaş Grupları İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar.....	77
5.3 Kurum-İçi Katılımcılarının Tahsil Durumları İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar	78
5.4 Kurum-İçi Katılımcılarının Kurum Deneyimleriyle İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar	80
5.5 Kurum-İçi Katılımcılarının Birimlerindeki Personel Sayısı İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar	82
5.6 Kurum-İçi Katılımcılarının Kurum Pozisyonları İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar	83
5.7 Sonuç	84
5.8 Öneriler.....	86
KAYNAKLAR	87
EKLER.....	94
ÖZGEÇMİŞ.....	102

ÇİZELGE LİSTESİ

Sayfa

Çizelge 4.1 : İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği Faktör Analizi.....	39
Çizelge 4.2 : Akraba Kayırma Ölçeği Faktör Analizi	40
Çizelge 4.3 : Eş-Dost Kayırma Ölçeği Faktör Analizi	40
Çizelge 4.4 : Siyasal Kayırma Ölçeği Faktör Analizi.....	41
Çizelge 4.5 : Cinsel Kayırma Ölçeği Faktör Analizi.....	41
Çizelge 4.6 : Patronaj Kayırma Ölçeği Faktör Analizi.....	42
Çizelge 4.7 : Alt Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi.....	43
Çizelge 4.8 Cinsiyete İlişkin Frekans Analizi.....	43
Çizelge 4.9 : Yaşa İlişkin Frekans Analizi	44
Çizelge 4.10: Son Mezun Olduğu Tahsil Seviyesine İlişkin Frekans Analizi.....	44
Çizelge 4.11: Kurumda Ne Kadardır Çalışma Durumuna (Kıdemine) İlişkin Frekans Analizi	45
Çizelge 4.12: Biriminde Ortalama Kaç Çalışan Bulunma Durumuna İlişkin Frekans Analizi	45
Çizelge 4.13: Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonuna İlişkin Frekans Analizi	46
Çizelge 4.14: Katılımcıların İşe Devamsızlık Durum Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu	47
Çizelge 4.15: Katılımcıların Toplam Ölçek Skorlarının Cinsiyet Gruplarına Göre Dağılımı.....	64
Çizelge 4.16: Katılımcıların Cinsel Kayırma Toplam Skorlarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı.....	65
Çizelge 4.17: Katılımcıların İşyerinde Adil Yaklaşım Toplam Skorlarının Son Mezun Olduğu Tahsil Durumuna Göre Dağılımı	66
Çizelge 4.18: Katılımcıların Toplam Ölçek Skorlarının Kurumda Ne Kadar Süredir Çalıştığına Göre Dağılımı.....	67
Çizelge 4.19: Katılımcıların Toplam Ölçek (Eş-Dost Kayırma Hariç) Skorlarının Biriminde Kaç Çalışanın Bulunduğu Durumuna Göre Dağılımı	69
Çizelge 4.20: Katılımcıların Eş-Dost Kayırma Toplam Skorlarının Kurumdaki Pozisyon Durumuna Göre Dağılımı	70
Çizelge 4.21: Katılımcıların Kurumda Ne Kadar Çalıştığı ile Katılımcıların Devamsızlık Yaptığında İşini Başka Bir Görevlinin Olması Durumu Arasındaki Ki Kare Testi.....	72
Çizelge 4.22: Katılımcıların Biriminde Kaç Çalışan Bulunduğu ile Katılımcıların Devamsızlık Yaptığında İşini Başka Bir Görevlinin Olması Durumu Arasındaki Ki Kare Testi.....	73

ŞEKİL LİSTESİ

Sayfa

- Şekil 4.1** : Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam akraba kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkiyi gösteren saçılım grafiği..... **49**
- Şekil 4.2** : Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkiyi gösteren saçılım grafiği..... **50**
- Şekil 4.3** : Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam siyasal kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkiyi gösteren saçılım grafiği..... **51**
- Şekil 4.4** : Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkiyi gösteren saçılım grafiği..... **52**
- Şekil 4.5** : Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği. **53**
- Şekil 4.6** : Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin gösteren saçılım grafiği..... **54**
- Şekil 4.7** : Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam siyasal kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği. **55**
- Şekil 4.8** : Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği. **56**
- Şekil 4.9** : Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği. **57**
- Şekil 4.10**: Toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları ile toplam siyasal kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği. **58**
- Şekil 4.11**: Toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği. **59**
- Şekil 4.12**: Toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği. **60**
- Şekil 4.13**: Toplam siyasal kayırma ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği. **61**
- Şekil 4.14**: Toplam siyasal kayırma ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği. **62**
- Şekil 4.15**: Toplam cinsel kayırma ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği. **63**
- Şekil 4.16**: Katılımcıların cinsiyet durumuna göre yaş dağılımı grafiği. **71**

KURUM İÇİ KAYIRMACILIK VE KAYIRMACILIĞIN İŞE DEVAMSIZLIĞA ETKİSİ

ÖZET

Kurum personelleri ülkemizde iş yaşamı içinde önemli bir konumdadır. Kamu kurumu personellerinin insanlara farklı hizmetler vermesi sebebiyle, kamu personellerinin daha performansı yüksek şekilde çalışabilmeleri için verilebilecek öneriler büyük önem arz etmektedir. Bu personellerin performanslarını etkileyen konulardan birisi de kurum içi kayırmacılık olduğu görülmektedir. Bu kapsamda, kamu sektöründe kayırmacılık ile ilgili olarak yaşanan problemler konusunda araştırmalar yapılmalıdır. Kurumlarda yönetimin kayırmacılık davranışları sergilemesi, çalışanlar üzerinde birtakım olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Özellikle kayırılan çalışanların işlerinin diğer çalışanlar tarafından yapılması iş yükleri ile ilgili algılarının artması sonucunu doğurabilmektedir.

Bu çalışmada kurum içi kayırmacılığın çalışanlara etkisi araştırılmıştır. Çalışma süresince kayırmacılığın çalışanların devamlılığı üzerindeki etkisinin saptanması amaçlanmıştır. Çalışma ampirik desende bir araştırma niteliğindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. İstanbul ili Küçükçekmece Belediyesi bünyesinde çalışan personellerden elde edilen ankete göre veri analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların kişisel nedenlerden, ücret düşüklüğünden, çalışma arkadaşları ve yönetici arasındaki ilişkiden, geç uyanmasından ve moral bozukluğundan dolayı devamsızlıklarının çok az olduğu görülmüştür. Kayırmacılığın varlığı doğrulanmış ancak işe devamsızlıkta yerine ikame birinin olabileceği görüşüyle devamsızlığın ağırlıkta olduğu ve kayırmacılığın devamsızlık olgusunda etkisi olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Kurum, Kayırmacılık, Kurum İçi Kayırmacılık*

IN-HOUSE NEPOTISM AND THE EFFECT OF NEPOTISM ON ABSENTEEISM

ABSTRACT

Work life of the personnel of the institution in our country Public employees are different services rooms for people, these reasons can be given to the public staff to work more advanced recommendations. In this context, research on favoritism and related problems in the public sector should be done.

The fact that the management in the institutions displays the behavior of favoritism can lead to a number of negative consequences on the employees. In particular, the work of the employees who are favored by other employees can result in an increase in their perception of work loads. In this study, the effect of in-house lubricant on employees was investigated. The study is a research in the empirical pattern. The survey technique was used as a data collection tool. Istanbul obtained from personnel working in Kucukcekmece Muicpality of the province . Data analysis was performed according to the current survey. According to the results of the analysis, promotion has a significant effect on the perception of work load, and familiarity with the perception of work load has no significant effect on the employees. According to the results of the study, the perception of work load of employees witnessing favoritism increases as the familiar favoritism increases, but this increase is not statistically significant. This result was evaluated as the fact that the survey was conducted in the public sector and that the relevant legislation in the public sector is decisive in decision making, that the familiar favoritism has reduced the impact of the public and that this does not make a significant difference in the perception of workers ' workload.

Keywords: *Institution, Nepotism, In-house Nepotism*

1. GİRİŞ

1.1 Problem Cümlesi

Küreselleşen dünyada; demokrasi, eşitlik, şeffaflık, hesap verebilirlik, hak ve adalet gibi kavramlar hakkında toplumun her alanında söz edilmeye başlanmış ve icralarında bu kavramlara yer vermeyen yöneticiler, eleştirilerin hedefi haline gelmiştir. İdari faaliyetlerini bu kavramlarla şekillendirmeyen yöneticilerin, uygulamalarında liyakat ve yeterlilik gibi objektif kriterleri en öne koymak yerine kayırmacı davranışlar izledikleri söylenebilir. Bir kamu faaliyetinde insanlara ayrıcalık yapılması, maddesel bir çıkardan ziyade manevi bağlılıklar üzerinden yapılabilir. Diğer bir deyişle kamu görevlilerine erişmek için para ya da mal gibi maddi kriterler yerine maddesel değeri olmayan bazı etkileme araçları kullanılabilir. Maddi olmayan dayanışma kapsamlı bu yolsuzluk biçimi, kayırmacılığı ifade etmektedir (Berkman, 2009: 31).

Kayırmacılık, işi iyi yaptığı için değil, daha çok onaylanan bir grupta yer aldığı için ya da bazı dıştan gelen üyelik veya kişisel hoşlanmalar nedeniyle bir kişiyi onaylamaktır. Başka bir ifadeyle, atama yetkisine sahip kişiyi seçmeye yardımcı olmuş kişilere kamu hizmeti işleri vermektir (Nadler ve Schulman, 2006).

Kayırmacılık çoğu kez gizli olduğundan, bu uygulama hükümetlerce iş alma ve sözleşme yapma sürecinin parçası olması gereken şeffaflığı kırmakta ve hükümet hizmetlerinde ahlakı zayıflatmaktadır (Nadler ve Schulman, 2006). Bu nedenle iltimas, kurumların ve kurumsal ilişkilerin iyi işlemediğinin temel göstergeleri arasında yer almaktadır (Türkkahraman, 2009).

Türkiye’de kamu idaresinin işlevselliğinde eksikler ve yolsuzlukların görülmesinde, geleneksel yapının değişmemesinin etkili olduğu söylenebilir. Patronaj ilişkilerin etkisiyle, birçok zaman kamuya çalışan istihdamında veya yapılan sınavlarda akraba-tanıdık ilişkileri etkili olabilmektedir (Cengiz ve Kul, 2008).

Bu çalışmada, Kurum İçi Kayırmacılığın Çalışanlara Etkilerinin bulunup bulunmadığına ilişkin, çalışanların algıları ortaya konulmaya çalışılmıştır. Bu bağlamda araştırmanın problemi, Küçükçekmece Belediyesi bünyesinde görev yapan yöneticilerin, uygulamalarında kayırmacılık içinde bulunup bulunmadıklarına ilişkin, görev yapan personellerin algılarını ortaya koymaktır.

1.2 Çalışmanın Amacı

Araştırmanın problemine bağlı olarak bu çalışmanın amacı; resmi kurumlarda görev yapan yöneticilerin, faaliyetlerinde kayırmacılık olup olmadığını, resmi kurumlarda görev yapan personellerin tutumlarına dayalı olarak ortaya çıkarmaktır.

Araştırmada yöneticilerin kayırmacı bir tutum sergileyip sergilemediğini anlamak için şu sorular yanıtlanacaktır:

- Resmi kurumlarda görev yapan personellerin algılarına göre kurum yöneticileri, uygulamalarında kayırmacılık yapmakta mıdır?
- Yöneticilerin, faaliyetlerinde kayırmacılık yapıp yapmadıklarına ilişkin personel algıları;
 - Cinsiyete,
 - Konuma,
 - İstihdam şekline,
 - Mesleki örgüte üye olup olmamaya,
 - Mesleki kıdeme,
 - Kurum büyüklüğüne göre farklılık göstermekte midir?
- Resmi kurumlarda görev yapan personellerin algılarına göre kurum yöneticileri, planlama, örgütleme, koordinasyon ve değerlendirme boyutlarında kayırmacılık yapmakta mıdır?
- Yöneticilerin, faaliyetlerinde kayırmacılık yapıp yapmadıklarına ilişkin personel algıları, planlama, örgütleme, koordinasyon ve değerlendirme boyutlarında;

- Konuma,
- İstihdam şekline,
- Mesleki örgüte üye olup olmamaya,
- Mesleki kıdeme,
- Kurum büyüklüğüne göre farklılık göstermekte midir?

1.3 Çalışmanın Önemi

Resmi kurumlarda kayırmacılıkla ilgili literatür taraması sonucunda konuyla ilgili fazla araştırma gerçekleştirmediği görülmüştür. Resmi kurumlarda çalışan yöneticilerin, faaliyetlerinde kayırmacılık olup olmadığının, eğer kayırmacılık gerçekleşiyor ise hangi aşamalarda yapıldığının, personel algılarına dayalı olarak belirlenmesi önemlidir. Bunun nedeni kurumların ana uygulayıcılarından olan personellerin, kurum idarecilerinin faaliyetlerinde adaletli olmadıklarını düşünmelerinin hem personellerin birbirleriyle olan ilişkilerini hem de kurum idarecileri ile olan ilişkilerini negatif etkilediği ifade edilebilir.

Çalışma neticesinde ortaya çıkan bulguların, kurum idarecilerinin, işlerdeki kayırmacı davranışlarla ilgili personellerin algılarını öğrenmelerine; bu bağlamda kurum idarecilerinin, faaliyetlerdeki kayırmacı davranışlarla ilgili bir öz eleştiri yaparak, varsa eksikliklerini ve yanlış davranışlarını gözlemleyip, bunları düzeltmeleri hakkında yardımcı olacağı düşünülmektedir.

Kayırmacılığın, kurum idaresine negatif etkileri değerlendirmek maksadıyla, çalışmanın kurum idaresi alanına da katkılı olacağı düşünülmektedir

1.4 Sayıtlar

- Katılımcıların ölçekteki sorulara ilişkin verdikleri yanıtlar, onların gerçek görüş ve düşüncelerini yansıtmaktadır.
- Kullanılan veri toplama aracı kurum yöneticilerinin kayırmacı davranışlarını belirlemek için yeterlidir.

1.5 Çalışmanın Sınırlılıkları

- Bu araştırma; 2017-2018 yılında İstanbul sınırları içinde, Küçükçekmece Belediyesi bünyesinde görev yapan yöneticilerin görüşleriyle sınırlıdır.
- Kurum yöneticilerinin kayırmacı davranışları, ölçekte belirtilen maddelerle sınırlıdır.

1.6 Hipotez

Çalışmamızda yer alan literatür ve bilgiler incelendiğinde, kayırmacılık ve örgütsel adalet üzerine farklı çalışmalar değişik örneklemlerin araştırıldığı görülmektedir. Yönetim şekilleri, kanunlar ve bürokrasi düzeni değiştikçe bu alandaki çalışmalar artarak devam edecektir.

Araştırmamızın bir yerel yönetim kurumu üzerinde gerçekleştiğini göz önüne aldığımızda, iş çıktılarının hizmet odaklı ve kendi sınırları içerisindeki vatandaş memnuniyet esaslı olduğunu düşünebiliriz. Bunların hepsini düşünerek çalışmamızın temel araştırma cümlesi aşağıdaki gibi belirlenmiştir. Yerel yönetim kurumlarında çalışanlar arasında kayırmacılık vardır ancak kayırmacılığın işe devamsızlığa etkisi yoktur.

1.7 Tanımlar

Kayırmacılık: Kamu faaliyetlerini yürüten görevlinin, kendisine yakın gördüğü bireyleri haksız yere ve yasalara aykırı olarak desteklemesi ve korumasıdır.

2. KAYIRMACILIK VE ÇALIŞANLARIN İŞE DEVAMSIZLIĞINA ETKİLERİ

2.1 Kayırmacılığın Tanımı

Cottingham (1986: 357), ahlak kavramını incelerken, vaktimizi ve kaynaklarımızı kendi hedeflerimiz ve menfaatlerimiz için kullanmamamız, objektif davranmamız gerektiğinin filozoflar tarafından belirtildiğini vurgulamıştır. Bunun felsefi olarak çok yaygın şekilde siyasi görüşler ve inançlar tarafından faydacı bir şekilde desteklendiğini belirten araştırmacı, ama bizim planlarımıza, kariyerimize, ailemize, sevdiklerimize ve arkadaşlarımıza pratikte ayrıcalık sağladığımızı ve sıradan bir insanın vaktini ve kaynaklarını “benimkiler ve bizimkiler”i göz ardı ederek kullanmayacağını vurgulamaktadır. Ayrıca bu seçimi çok çarpıcı bir örnekle de desteklemektedir. Araştırmacı bir binada çıkan yangında ebeveynlerin ilk kurtarmak isteyeceklerinin evlatları olacağını ve bu konuda tarafsız olamayacaklarını ve de bunun ahlaki olarak doğrulunu savunmaktadır.

Çevrimiçi Oxford Sözlüğü (2015), kayırmacılığı en genel anlamıyla diğerlerinin bedelini ödemediği kişisel tercih olarak tanımlamaktadır. TDK (2015) ise kayırma fiilinin eş anlamlısını “iltimas” olarak vermekle beraber, toplum içinde “torpil” kelimesi daha çok kullanılmaktadır. Alanyazın tarandığında, kayırmacılık için en ağır ifade ise toplumsal bir kanser olduğu yönündedir (Alpha Review by Burke Group, akt. Kwon 2006: 1). Aydoğan (2009: 20) ise kayırmacılık kavramını bir kamu görevlisinin beraber çalıştığı bir kişiyi yasadışı ve adaletsizce desteklemesi ve ona arka çıkması ya da herhangi bir gruba veya kişiye mesleki yeterliliklerine ve performansına bakılmaksızın ayrıcalık tanınması başka bir deyişle hak etmeyen bir kişinin hak etmediği yere gelmesi, hak etmediği parayı kazanmasıdır şeklinde tanımlamıştır.

Khatri, Tsang ve Begley (2006: 61-75) bir kayırmacılık türü olan eş-dost kayırmacılığının (kronizm) kültürler arası analizini yaptıkları çalışmalarında

kayırmacılığın olmasını dört unsura bağlamaktadırlar. Bunlar şu şekilde sıralanabilir;

- A kişinin B kişiye karşılığını ne zaman ve nasıl alacağını bilmediği bir iyilik (favour) yapması. Tek bilinen iyiliğin gelecekte bilinmeyen bir zamanda karşılık göreceğidir.
- A kişinin B kişiye maddi (terfi vb.) ya da maddi olmayan iyilikler yapması.
- Bir sosyal ağdaki iki kişinin ortak noktaları olması; akrabalık, ahbablık, etnisite, aynı dinden, mezhepten ya da cemaatten olmak.
- A ve B kişinin arasındaki kayırmacılıktan, aynı haklara sahip ama yapmayan C kişinin zarar görmesi.

Günümüz iş dünyasında iletişim en önemli silah olarak görülmektedir. İletişimin pratiğe döküldüğü yer ise sosyal ağlardır. Begley, Khatri ve Tsang (2006: 281-297) eş-dost kayırmacılığı ve sosyal ağları araştırdıkları çalışmalarında; sosyal ağların olumlu çıktılarını kabul etmekle beraber, olumsuz yönlerinden birinin de kayırmacı davranışlara katkıda bulunması olduğunu belirtmektedirler.

Belirli bir insanı veya kesimi öne alma, adamını bularak işini yaptırma halk arasında kullanıldığı haliyle “torpil” sözcüğü kayırmacılık kavramına eş olarak kullanılmaktadır.(Özsemerci, 2002: 28). Uygulanması gereken ise “eşitlik”tir. Eşitlik, insanların aynı seviye ve değerde olmaları durumudur. İlkesel olarak eşitlik, insanlar arasında ayırım yapılmadan, herkesin aynı değerde olduklarını kabul etmek ve öyle davranmaktır (Özlem, 2010: 213). Eğitim kurumları diğer örgütlerde olması gerektiği gibi kayırmacılık davranışlarının asla gerçekleşmemesi gereken kurumlardır. Erdem ve Meriç (2012) İlköğretim kurumlarında yaptıkları bir araştırmada öğretmen algısına göre okul idarecilerinin, yönetim uygulamalarında az bile olsa kayırmacılık yaptıkları ortaya çıkmıştır (Meriç ve Erdem, 2013: 467). Bu duruma göre eğitim kurumlarına kayırmacılık az bile olsa bulunduğunu göstermektedir. Oysa kayırmacılık etik dışı davranışlar arasında gösterilmektedir. Bir davranışın etik dışı olması o davranışın az da olsa çok da olsa yapılmaması gerektiği anlamına gelmektedir. Bu yönüyle bu araştırma okul idarecilerinin zaman zaman etik dışı

davranış sayılan kayırmacılık hallerini gösterdiklerini vurgulaması açısından önemlidir.

Kayırmacılık tanıdıklara arka çıkmaktır. Bu çoğu zaman bir kamu görevlisinin yakınıdır. Başkalarının hakkına girmektir. Türüne göre liyakata ters bir davranıştır. Kayırmacılığın değişik türleri bulunmaktadır (TEPAV; 2006: 30). Kayırmacılık türleri ele alındığında akraba kayırmacılığı, eş-dost kayırmacılığı, siyasal kayırmacılık ve hizmet kayırmacılığı olarak adlandırılabilir türler aşağıda açıklanmıştır.

2.2 Kayırmacılığı Ortaya Çıkaran Etkenler

Simon, Smithburg ve Thompson'a göre kayırma sisteminin Amerika Birleşik Devletleri'ndeki yaratıcısı ve kamuda belli özelliklere haiz aynı memurları sürekli çalıştırmanın yanlış olduğunu düşünen, bu basit işleri herkesin üstlenebileceğine inanan Başkan Andrew Jackson, görevlilerin uzun süre kamu görevlerinde bulunmalarından sebepi sakıncaların, onların tecrübelerinden çıkarılabilecek kazançlardan daha fazla olduğunu belirtmiştir. Kamu görevlerinin halk yararına oluşturulduğundan ve hiç kimsenin onlar üzerinde başkalarından daha fazla hakkı olmadığını söyleyen Başkan Jackson; kamu görevlerinin, bazı kişilerce kamuyu zarara uğratmak için kurulmadığını söyleyerek, kayırma sisteminin ortaya çıkış sebeplerini de anlatmaktadır (Berkman, 2009: 87).

Yönetici, örgütün performansını ve diğer işgörenleri önemsemeden, sosyal olarak yakın olduğu bazı işgörelere karşı ayrıcalıklı davranış sergilediğinde kayırmacılık olmaktadır.

Bayhan'a göre tam manasıyla gelişmemiş, aşiret ve kabile yapısının olduğu Doğu toplumlarında, sivil toplum örgütleri gelişmemiştir. Bu toplumlarda insanlar, toplumsal ilişkilerini patronaj ve nepotizm ile devam ettirdikleri için toplumun sosyal ve kültürel yapısı, himayeciliği ve kayırmacılığı meydana getirmektedir (Bayhan, 2002).

Tarhan ve diğerlerine (2006) göre "torpil" olarak adlandırılan ve evrensel terminolojiye göre bir tür yolsuzluk olduğu düşünülen kayırmacılığın, demokratik modernleşme düzeyi düşük olan toplumlarda çok karşılaşıması,

doğrudan örgütlenme bilinciyle ilişkilidir. Çünkü örgütlenme bilincinin yeterince gelişmediği toplumlarda bireycilik daha fazla gelişmekte ve bireysel mücadele ise, genellikle “adamını bulma” yöntemine dayanmaktadır (Tarhan, vd. 2006: 76).

Kamu çalışanlarının maddi olmayan, manevi bir menfaat oluşturmak maksadıyla akraba ve tanıdıklarını veya bazı ilişkilerden dolayı kendilerine yakın hissettikleri insanlara haksız yere ayrıcalık tanıdığı ifade edilebilir. Bu durum kamu idaresinde vatandaşlar arasında eşitsizliğe sebep olmaktadır.

2.3 Kayırmacılığın Türleri

Kayırmacılığı başlıca; akraba, Eş-dost, Siyasal, Hizmet, Cinsel ve Patronaj olmak üzere altı kategoride incelemek mümkündür.

2.3.1 Akraba kayırmacılığı (Nepotizm)

Akraba kayırmacılığı kavramının kullanılmasının tarihi 17. Yüzyıla bazı papaların pozisyonlarını akrabaları lehinde yeteneklerine bakmaksızın kullanılmasına dayanmaktadır. Bu terimin kullanılmasına yol açan Papa Calixtus III'un papalığı sırasında yaptığı kayırmalardır Ciulla “nepotismo” (yeğen) sözcüğünün 14. ya da 15. yüzyılda türediğini papaların kendi akrabalarını veya evlilik dışı çocuklarını bazı görevlere atamalarından dolayı kullanılmaya başlandığını aktarmaktadır (Ciulla, 2005: 155) .

Nepotizm (Akraba kayırmacılığı) kelime olarak 14.-15. yüzyıllara dayansa da kavram çok daha eskidir. Çin atasözü “Bir adam memur olursa, eşi, çocukları, köpekleri, kedileri hatta tavukları cennete gider” şeklindedir. Poligaminin yaygın olduğu antik Çin’de akraba kayırmacılığının oldukça yaygın olduğu görülmektedir. Konfüçyus’un başarı ile çocuk sevgisi veya korunması arasındaki eşitsizliği dengeleyen “Etik Doktrin”i birçok alanda olduğu gibi kayırmacılığın engellenmesi konusunda da Çin medeniyetine büyük katkısı olmuştur. Avrupa’da ise akraba kayırmacılığı, daha çok kilise, devlet ve iş dünyasını şekillendiren stratejik evlilikler yoluyla olmuştur (Bellow 2004: 96).

Bir kişinin bireysel becerileri, kabiliyetleri, başarıları ve eğitim seviyesi gibi meseleler dikkate alınmadan sadece akrabalık bağı düşünülerek bir kamu

görevine politikacı, bürokrat ve diğer kamu görevlileri yakını olma şartı ile getirilmesine akraba kayırmacılığı ya da nepotizm adı verilmektedir (Özsemerci, 2002: 26). Oysa olması icab eden, kişinin bireysel becerilerinin o işe uygunluğunun olup olmadığının sınanması ve liyakat ilkesinin düşünülmesidir. Akraba kayırmacılığında ilk dikkate alınan üst mevkiden birinin tanıdığı olmaktır. Atamanın dışında terfi olarak yükselmekte de akrabalık bağının gözetilmesi bunun içinde değerlendirilmektedir.

Herhangi bir kişinin liyakat, beceri, yetenek, başarı ve eğitim durumu gibi değişkenler gözetilmeksizin yalnızca siyasetçi, bürokrat veya herhangi bir kamu çalışanı ile olan akrabalık bağına bağlı kamu görevinde istihdam, tayin veya terfi gerçekleştirilmesine akraba kayırmacılığı ya da nepotizm denilmektedir (Aktan, 2001: 57).

Akraba kayırmacılığı, geleneksel ilişkilerin yaşandığı modernleşmemiş toplumlarda yaygın olarak görülmekle beraber modern ülkelerin aile işletmelerinde de görülen bir olgudur (Aktan, 2001: 58).

Bireysel faktörlerin dikkate alınmadığı tanıdık ilişkileriyle yola çıkılarak elde edilen, kamu görevinde istihdam edilme veya terfi edilme akraba kayırmacılığı olarak belirtilmektedir. Bu durumun fazla olmasının, geleneksek doku yoğunluğu ile paralel olduğu görülmüştür. Görünürde nepotizm olgusu kamu görevlisine bir menfaat getirmektedir. Oysaki kayırmacılık yapan kişi bir taraftan “itibar görür”, “takdir edilir” bu yönüyle de psikolojik ve toplumsal açıdan menfaat sağlar. Hak etmediği statünün maddi getirilerinden yararlanması ayrı bir menfaat elde etmedir ki (TEPAV; 2006: 30) bu durum beraberinde toplum vicdanında yaralar açmaktadır. Bir taraftan kişisel menfaat sağlanırken diğer taraftan örgütsel verimliliği ve kamu hizmetini kötü etkileyecek sonuçlarla karşılaşılması kaçınılmazdır.

2.3.2 Eş-dost kayırmacılığı (Kronizm)

Eş-dost kayırmacılığı yani diğer adıyla kronizm, 1840’lı yıllarda evrim geçirmiş ve ilk olarak “arkadaş edinebilme yeteneği veya sadece bunu yapma isteği” anlamına gelmiştir. Kronizm kelimesi, politik konuşma tarzı olarak ilk defa 1946’larda, bir Washington köşe yazarının, Amerikan Cumhurbaşkanı Roosevelt’in, bir kronizm örneği olarak, yeteneğinden şüphe duyduğu insanları

kişisel ilişkilere dayanarak halk merkez bürosuna göndermesi ile ilgili uygulamalarından bahsederken kullanılmıştır.

1952 senesinde, Truman yönetimi, arkadaşlarını vasıflarına dikkat etmeksizin devlet görevine getirmesinden ötürü tepki toplamıştır. Sonrasında, kronizm sözcüğü objektifliğini ve masumiyetini kaybetmiştir. Ayrıca crony pejoratif (aşağılayıcı) kavram olmaya başlamıştır ve birbiri ile zaman geçirmekten keyif alan arkadaşlıkları değil, politik yozlaşma ve kayırmacı terfilerin etkisi ile küçük düşürülen arkadaşlıkları anlatan bir terim olmuştur.

Kayırmacılık türlerinden olan kronizmde, arkadaş ilişkileri eş-dost ve tanıdıklara ayrıcalık tanıma söz konusudur. Bu durum eşitlik ilkesini dikkate alandan davranmaktır. Toplumun kurumlarından hizmet alan durumundaki insanların bu kurumlara olan bakışını kötü etkilemesi yönüyle bu kayırmacılık türü geleneksel toplumlarda sıklıkla görülebilme niteliğine sahiptir (Meriç ve Erdem, 2013: 468).

Eş-dost kayırmacılığı (Kronizm) yakın arkadaşların, yeteneklerini dikkate almadan göreve getirilmesidir. “Cronyism” kelimesi, 17. yüzyılda Cambridge Üniversitesi öğrencilerinin kendi aralarında “yakın arkadaş” anlamına gelen “crony” kelimesinden türemiştir. Kelimenin bilinen en eski kaydı yine Cambridge Üniversitesi’ndedir; Samuel Pepys (1633-1703) eski bir Cambridge öğrencisidir ve bir arkadaşının günlüğünde “.... who was great chrony of mine; benim en yakın arkadaşım” diye yazmıştır (Creswell 2010, 109). Kelimenin kökeni Latince “uzun süreli” anlamına gelen “khronios” dur. Siyaset dünyasında ilk defa kullanılması ise 19. Yüzyılda ABD’de olmuştur (Oxford Sözlüğü 2015). 1840 yılında arkadaşlık kurma istekliliği ve becerisi olarak kullanılan kelime çok sonra 1952 yılında ABD Başkanı Truman’ın atamalarda yeteneklerden ziyade arkadaşlık ilişkilerinin göz önünde bulundurulduğu suçlamasıyla ve New York Times gazetesinden bir gazetecinin bu durumu kronizm olarak nitelendirmesiyle, eş dost kayırmacılığı anlamıyla kullanılmaya başlanmıştır. Bu şekilde kullanılmasından sonra kelimenin nötrlüğü kaybolmuş ve günümüzde politik yolsuzluğa giden yol, kişisel tercih ya da adamına göre muamele anlamlarında kullanılmaktadır. Eş-dost kayırmacılığı, kişisel özellik ve kabiliyetlerine bakılmaksızın akrabalar dışındaki tanıdıkların kayırılması durumudur (Khatri ve Tsang 2003: 289- 290). Eş-dost kayırmacılığı “soft form

of conspiracy” yani ağır olmayan komplo ya da anlaşma şeklinde tanımlanabilir. Sosyal ağlar yoluyla Mafyadaki örgütlenme biçimine benzemektedir. Merhametin ve cömertliğin kötü emeller için kullanılması olarak da yorumlanabilir (Begley, Khatri ve Tsang 2006: 281).

Yolsuzluğun oluşması için karşılıklı menfaat gerçekleşmelidir. En az iki kişi arasında karşılıklı menfaat sağlanmadan yolsuzluk mümkün olamaz. Burada sözü edilen menfaat maddi öğeler yanında, maddi olmayan öğeleri de içerebilir. Yolsuzlukta maddi nitelik, rüşvet ya da zimmet türünde olabileceği gibi, kimi zaman doğrudan ekonomik bir ilişkisi olmaksızın kayırmacılık şeklinde de olabilir. Ekonomik ya da siyasal nüfuzun kötüye kullanımı da bu kapsamdadır. Kimileri nüfuz kullanımı yoluyla gelecekte sağlayacakları bir menfaat için kayırmacı bir faaliyete yeltenebilir (Uluğ, 2013: 163).

Kültürel nesnelere her toplumda farklılık göstermektedir. Bu farklılıklar, bireylerin davranış ve tutumlarında farklılıklara sebebiyet vermektedir. Bir toplumda kronizm olarak algılanan bir davranış kültürel farklılıklar sebebiyle başka bir toplumda normal olarak algılanabilir. Toplumlar da algılar zamanla da değişebilir. Öncesinde kronizm olarak nitelendirilen bir davranış, günümüzde kronizm olarak değerlendirilmeyebilir. Kronizm çerçevesinde politik tercihte, arkadaşlık gibi unsurlar dikkate alınmakta ve kronizmi uygulayan bireylerin istediklerini gerçekleştirme söz konusu olabilir (Ülker, 1995: 185).

2.3.3 Siyasal kayırmacılık (Partizanlık/Patronaj).

Aynı partiye mensup olan ve partizanca davranışlar sergileyen kişilerin kendi partisine mensup diğer kişileri kayırması ve devlet imkanlarından yaralandırmasıdır. Güç ve iktidar sahibi olduktan sonra seçmen gruplarından destekleyenleri ayrıcalıklı bir yerde görerek, bu kişilere haksız kayırma durumudur (Özsemerci, 2002: 29). Bu tür davranışlar, adalet ilkesini engellemekte ve vatandaşların devlete olan güvenini sekteye uğratarak tarafgirlik davranışlarına yöneltmektedir (Meriç ve Erdem, 2013: 469).

Amerika Birleşik Devletlerinde kuvvetli olan, tarihinin ilk dönemlerinden beri var olan bir inançla göre demokrasinin korunması için, iktidarda olan parti düştüğü zaman otoritenin sağlanabilmesi açısından devlet personelinin değiştirilmesi gerekmektedir. Siyasi patronajın olumsuzluklarından

etkilenmemek ve daha çok liyakata dayanan yeni bir sistem kurmak amacıyla 1883 yılında ilk kamu hizmeti kanunu kabul edilmiştir (Emmerich, 1947: 62).

Yolsuzluk olgusunu daha iyi tanımlamak, anlamak için yaşandığı ve yaşatıldığı açıları ele alarak irdelemek daha faydalı olacaktır. Bu açılardan bir tanesi de siyasal yapı ile yolsuzluk arasındaki ilişkidir. Genel olarak devlet idaresinin katı merkezîyetçi bir yapı sergilediği ülkelerde yolsuzlukların daha çok ve yaygın olduğu gözlenebilir. Bir de buna az gelişmişlik eklenirse ve kamu bürokrasisinin gelişen kapitalist ekonomisinin gerektirdiği nesnellik, düzenlilik, verimlilik ve etkinlik gibi gerçeklik niteliklerine sahip değilse yolsuzluk kaçınılmaz hale gelecektir (Özçentik, 2014: 34).

Siyasal partilerin, iktidara geldikten sonra yandaşlarına birçok çeşitte ayrıcalıklı uygulamalar gerçekleştirerek, bu kişilere haksız yere çıkar sağlamalarına “siyasal kayırmacılık” denilmektedir (Özsemerci, 2003: 21; Pektaş, 1999; Tarhan vd. 2006: 30; Güntürkün, 2008). Siyasal kayırmacılık, “siyasal yandaşlık” veya “partizanlık” olarak da tanımlanabilir. Siyasal yandaşlık, bürokrasinin hem üst birimlerinde hem de alt birimlerinde kamu kaynaklarının israfına sebep olmaktadır (Aktan, 2001: 58).

Siyasal kayırmacılık, yozlaşmanın yönetime önemli bir yansımasıdır ve bu olgu gelişmekte olan ülkelerde daha fazla yaşanmaktadır. Siyasal kayırmacılık yönetimi siyasallaştırmakta ve atamalarda siyasi faktörlerin öncelikli olmasına sebep olmaktadır (Eryılmaz, 2002: 240).

Siyasal partilerin iktidara gelmesinin ardından, seçim çalışmalarında katkı sağlayan bireyleri veya yandaşlarını, kamu kurumlarında istihdam etmeleri, birçok ülkede rastlanan bir durumdur (Yılmaz ve Kılavuz, 2002).

Partizanlık, siyasal iktidarların yandaşlarına haksız menfaat sağlaması, siyasal destekçilerini seçim sürecindeki yardımlarından dolayı ödüllendirmesidir (Aktan, 2001: 58). Yolsuzluğun birçok yolu vardır, ancak hiçbirisi ihale yolsuzluğu kadar yaygın ve az maliyetli değildir. Kamu alım ihaleleri ülke gelirleri ve giderleri açısından kamu harcamaları içerisinde en yüksek orana sahiptir. İhalelerde daha kazançlı olmak isteyenler, kamu görevlilerini etik dışı yollarla etkisi altına almaya çalışmaktadır (Dursun, 2008: 133). Özellikle serbest piyasa ekonomisi dönemine geçildikten sonra Türkiye’de siyasi gücü ve

ilişkileri olmaksızın kamudan ihale alamama algısı toplumun tüm kesimlerinde yer bulmuştur. Bu dönemden sonra müteahhit siyasetçiler Türkiye politikasında ortaya çıkmıştır. Siyaset ve ticari hayat arasındaki bu yakın temas, biriken yolsuzluk dosyaları ve Türk siyasi hayatının yozlaşması sonucunu doğurmuştur. Bir diğer mesele ise ihale sürecinde bazı siyasilerin nüfuzunu kullanarak kendi yandaşlarına ihaleyi kazandırmak için ihaleye girecek diğer firmaları tehdit etmesidir. Devletin gücünü bu baskı ve tehditler için kullanmaktadırlar (Özçentik, 2014: 46).

Siyasi partilerin doğası, daha doğrusu parti sistemleri, patronajın en güçlü siyasi kaynağıdır. Çünkü sadık taraftarlarına fayda sağlama eğiliminin, siyasi partilerin çoğunda olduğu söylenebilir. Bireylerin gayesini paylaşmak ve bu gaye uğrunda tüm güçlerini birleştirmeye karar verdiği koalisyona patronaj ağı denir. Bu koalisyonda güç, mevki, uzmanlık ve kendi menfaatlerini ilerletme uğraşı öne çıkmaktadır. Verilen kararları etkileyebilme yetkisi ve maksimum politik güce sahip olmak amacı oluşturmaktadır. Patronaj uygulamalarındaki asıl düşünce, mevcut örgütün yanlış yapma olasılığına karşı kendi güvendiği örgütü göreve alarak kendileri için uygun politikaların yapılmasını sağlamak ya da kendi tanıdıklarına fayda sağlamaktır. Buradan yola çıkarak patronajın iki yüzünün olduğundan bahsedilebilir. Birincisi, biraz daha kabul edilebilir gerekçelerle, firmaların siyasi iktidarın politikalarını gerçekleştirme çabasını gerçekleştirmek; ikincisi ise tamamen menfaate dayalı bağlantıları meydana getirmektir (Şentürk, 2007: 87).

Türkiye’de bürokrasinin sahip olduğu şeylerden birisi, siyasal ve toplumsal alanda önemli yetkililerdir. Hemşehricilik veya eş dost bağları ile konum sahibi olan bazı bürokratlar, daha üst konumdaki bürokratlar tarafından kolanmaktadır. Mevcutta varolan eşitsizlik böylece daha da artmaktadır (Tarhan vd., 2006: 51).

2.3.4 Hizmet kayırmacılığı

Hizmet kayırmacılığında siyasal iktidarın gelecek seçimleri kazanmak için devlet imkânlarını kullanması, bütçeyi sıkıntıya uğratacak şekilde, kaynakları seçim bölgelerine aktarmasıdır. Bu kayırmacılıkta ihtiyaca yönelik bütçe sağlanması yerine siyasal iktidarın seçim bölgelerine ayrıcalık sağlanmaktadır

(Özsemerci, 2002: 29-30). Bir bölgeye götürülebilecek hizmetler ihtiyaç gözetilmeden veya önceliklendirilmeden farklı amaçlar gözetilerek yapılıyorsa bu durum kaynakların israfını, vatandaşlar arasında eşitsizlik algısını beraberinde getirecektir (Meriç ve Erdem, 2013: 469).

Hizmet kayırmacılığı vatandaşların gözünü boyayarak bir çeşit oy avcılığı gibi görülmektedir. Çünkü gelecek seçimlerde tekrar iktidarı kazanmak isteyen siyasal iktidar oylarını maksimuma çıkartmak için bütçe dengesini görmezden gelmektedir. Seçim bölgesi için tüm imkânların seferber edildiği ve böylece kaynakların yağmalandığı veya yağmalatıldığı bir çeşit yozlaşma olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu uygulamada vatandaşın ihtiyacını karşılamak yerine onların gözlerini boyayacak icraatlar yapılmaktadır (TEPAV; 2006: 30). Devlet kaynaklarının plansızca ve yararsızca harcanması anlamına gelen bu tür uygulamalar yıllarca ülkemizde de gerçekleştirilmiştir. Beraberinde yoksulluk, işsizlik, sosyal imkânlardan yoksun bırakılma, ekonomik kriz ve geri kalmışlıkla karşı karşıya kalınmıştır.

Hizmet kayırmacılığı siyasal iktidarların, gelecek seçimleri tekrar kazanabilmek maksadıyla devlet kaynaklarını, oylarını arttırmayı hedeflediği seçim bölgelerine aktarması ve böylece devlet kaynaklarını yağmalaması olarak ifade edilmektedir (Tarhan vd., 2006: 31).

Seçimi kazanıp iktidara gelen siyasal parti, en çok oy aldığı bölgelere daha fazla ödenek ayırma eğilimi göstermektedir. Özellikle hükümet başkanı (Cumhurbaşkanı) ve üyelerinin (Bakanlar) kendi seçim bölgelerine daha fazla yatırım yapılması için ödenek ayırması çok yaygın olan bir siyasal yozlaşma türüdür. Bu tür kayırmacılık ile devlet kaynakları ihtiyaç sahibi bölgelere dağıtılmak yerine siyasal iktidarın seçim bölgelerine aktarılmaktadır. Bu uygulamalar eşitlik ve adalet ilkesine aykırılık göstermesine ve vatandaşın devlete ve demokrasiye olan güvenini sarsmasına rağmen suç olarak kabul edilmemektedir (Aktan, 2001: 59).

Kamu yararından çok, herhangi bir partiye bağlılık (sadakat) karşılığında sağlanan iş olanakları ve hizmet dağılımında ihtiyaç ya da hakkaniyet ölçüleri dışında siyasi destek karşılığı belli kesimlere verilen kamu desteği, yolsuzluğun

günlük hayatta sık karşılaşılan örnekleridir (Adaman, Çarkoğlu ve Şenatalar, 2001: 12).

Adaman ve Çarkoğlu tarafından yapılan araştırmada, merkezi hükümetlerin hizmet sunarken kayırmacılık yapıp yapmadıklarıyla ilgili bölümde katılımcılara sorulan “Sizce merkezi hükümetler ilköğretim/lise/üniversite açarken ya da var olanlara yeni yatırımlar yaparken kimi ilçe ve şehirleri ilerde oy kazanmak amacıyla kayırıyor mu, yoksa bu eğitim birimlerini ihtiyaçlar çerçevesinde mi belirliyor?” sorusuna verilen yanıtlarda, katılımcılar merkezi hükümetlerin bu konuda ortalama %70 oranında kayırmacı davrandıklarını belirtmişlerdir. Bu araştırmanın sonuçlarına göre siyasal iktidarın bir sonraki seçimlere yatırım yapmak amacıyla hizmet kayırmacılığına başvurduğu söylenebilir (Adaman ve Çarkoğlu, 2000: 58).

Siyasi iktidarın, oylarını arttırmak ve seçimi yeniden kazanabilmek amacıyla sağlık kaynaklarını aktarması, hizmet kayırmacılığına sağlık sektöründen bir örnektir (Özbek, 2007: 49).

Yapıldığı alan fark etmeksizin bir bölgeye gidecek olan hizmetler ihtiyaçların yerine farklı amaçlara hizmet ediyorsa, bu kaynakların israfına ve insanlar arasında eşitsizliğe sebep olmaktadır.

2.3.5 Cinsel kayırmacılık

Cinsiyetçi davranışlar olmaması, özlük haklarının korunması ve çalışma koşullarının elverişli olması hem kişiler hem de toplum açısından önem arz etmektedir. Bu konudaki kanuni düzenlemeler; sorunun varlığının kabul görmesi, toplumda bu konuya ilişkin duyarlılık oluşturması, çalışanların haklarını öğrenmesi ve yönetimin bu konudaki sorumluluklarını açıkça bilmesi açısından oldukça önemlidir. Kanuni düzenlemeler şarttır ancak tek başına yeterli değildir. Asıl çözüm eğitimidir yani toplumsal zihniyetin değişmesidir (Bakırcı, 2000: 13).

Cinsel nitelikteki davranışların bir kısmı niteliği sebebiyle taciz olmakla beraber, bazıları maruz kalan kişiye bağlı olarak farklı nitelendirilebilmektedir. Bu nedenle cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkan istenmeyen davranışların, cinsel taciz oluşturduğu söylenebilir. Cinsel taciz oluşturan davranışın mutlaka cinsel nitelikli olması şart değildir. Cinsel nitelikli olmasa da kadına ve erkeğe

cinsiyetinden dolayı yöneltilen istenmeyen davranışlar, cinsel taciz kapsamında değerlendirilebilir (Baypınar, 2003).

Birçok ülkede olduğu gibi Türkiye’de de cinsel taciz son derece yaygındır. Bu tacizlerin mağdurları genel olarak kadınlardır. Hukuksal olarak mağdurların kişilik haklarının ve özgürlüklerinin ihlali olan cinsel tacizin psikolojik ve fiziksel sağlığı etkileyen, toplumsal ve ekonomik yaşam üzerinde yıkıcı etkileri vardır (Bakırcı, 2000: 13).

Ensher ve diğerlerinin yaptığı araştırmanın sonuçlarına göre, çalıştıkları kurumda cinsiyetlerine yönelik olumsuz davranışlarla karşılaşan çalışanların, işten memnun olmadıklarını, işe odaklanamadıklarını ve yeniden seçme hakları olması durumunda ise aynı pozisyonu kesinlikle seçmeyeceklerini ifade ettikleri gözlemlenmiştir (Onay, 2009).

Tengilimoğlu ve Tahtasakal’ın araştırmasında 303 ofis işgörenine uygulanan anket ve çalışma neticesinde kadınların %49’unun erkeklerden daha fazla cinsel taciz yaşadıkları ve cinsel taciz hadiselerinden %95,6’nının, erkeklerden daha fazla etkilendikleri, hatta iş performanslarının düştüğü sonucu ortaya çıkmıştır (Tengilimoğlu ve Tahtasakal, 2004: 30).

2.4 Kayırmacılığın Zararları ve Sonuçları

Kayırmacılığın sıkça görülen sonuçlarından birisi de herhangi bir çalışanın haksız yere desteklenmesi ve hak etmediği halde terfi almasıdır. Bir iş yerinde kayırmacılığın olması, diğer çalışanlarda, bir kişinin inandırıcı veya geçerli bir nedeni olmaksızın daha iyi muamele gördüğü düşüncesini oluşturmaktadır. Bundan yola çıkarak, potansiyeli az olan kişilerin tanınmasına dayanan kayırmacı muamelenin, aynı zamanda ayrımcılığa sebep olduğunu göstermektedir.

Kayırmacılık yapan kişi veya topluluklar, zaman içinde sıkı dayanışmada bulunurlar ve çevreye koruma refleksi geliştirmektedir. Rakip olan kişi ve gruplar arasında karşılıklı açık arama, birbirini tehdit etme, karalama kampanyaları gibi uygulamaların kullanıldığı çirkin rekabet alanları ortaya çıkarabilmektedir. Bu ilişkiler toplumun devlete, kamu görevlilerine ve siyasetçilere olan güvenini boşa çıkarmaktadır, kayırılanlar arasında paranoya

davranışlar oluşmakta ve insanlar kayırmacılık ilişkilerinden zarar görmektedir (Turgut, 2007: 8).

Kayırmacılığın rüşvet ve suistimali teşvik eden bir başka boyutu bulunmaktadır. Bazı görevlere tayin edilecek personelin, görevleriyle ilgili bir takım özelliklere haiz olması gerekmektedir. Özellikle görevin gerektirdiği özelliklere haiz olmayan kişilerin böyle görevlere atanması, bu sakıncayı daha da arttırmaktadır (Güran, 1980: 114).

Kayırmacılıktan uzak bir şekilde liyakat ile göreve gelen memurların yükselmeyi beklediği üst kademe yöneticilikler kayırma yoluyla gelenler tarafından doldurulup, bu kademelerin sayısı azalınca moral düşüklüğü yaşanmakta ve buna ek olarak idarenin etkinliği azalmaktadır. Bundan dolayı, üstün performanslar sergileyerek yükselmeyi bekleyen personelin şevki kırılır (Güran, 1980: 116).

Patronaj ve nepotizmin, özellikle siyasi yapı aracılığıyla geçerliliğini sürdürmesi, toplumda güvensizliğe neden olmakta, demokrasi ve sivil toplum örgütlerinin gelişmesinde ise önemli engeller oluşturmaktadır (Bayhan, 2002).

Özbilen, Türkiye’de kamu kurumlarında “nepotizm (akraba kayırma)”, “kronizm (eş-dost kayırma)” ve “partizanlık (iktidara yakın siyasi ortamı kayırma)” yapılmasının yaygın hale geldiğini ifade etmiştir. Kamu kurumlarında takip edilen yanlış personel politikaları sebebiyle hizmet verimi düşmekte ve kamu kurumlarına olan güven azalmaktadır. Toplumsal ahlakın çürümesi ve dürüstlük, çalışkanlık gibi erdemlerin hor görülmesi bu durumlar ile tetiklenmektedir (Güran, 1980:115).

Mansfield, kayırmacılık sistemini, görevin gerektirdiği niteliklere haiz olmayan memurların göreve getirilmesine yol açtığından söz etmiştir. Sistem böyle işlediğinde memurlar belirli süre için görevde kaldıklarından, kişisel menfaatleri uğruna resmi görev ve yetkilerini kullanmaktadırlar. Sıklıkla görevleri değişen işgörenlerin eğitimi için zaman ve işgücü kaybı oluşmaktadır. Güran kayırma sistemini, uygulandığı tüm ülkelerde karşılaşılan tepkilere göre değerlendirilmektedir (Güran, 1980:115-116).

- Eşitsizlik, yozlaşma ve suistimal getirdiği için benimsenmemesi ve yerini liyakat sistemine bırakması,

- İdari ve teknik bilgi ile deneyim gereksinimi gerektiren görevlere atama yapılırken, politik menfaatlerle kamu yararının dengelenerek kayırma sisteminin liyakatle sınırlı biçimde uygulanması,
- Belli kurallarla ve ilkelerden oluşan kariyer planlamasına geçiştir.

Yukarıda bahsedilen tehditleri engellemek için kamu görevlilerinin istihdamında, kayırmacılık değil, bilgi, beceri ve kabiliyete dayalı liyakat sistemi uygulanmalıdır. Personele göre iş bulmak yerine işe göre personel seçilmelidir. Kamu yönetiminde olduğu gibi eğitim kurumları olan okullarda da kayırmacılığın görülmesi, işgörenlerin verimliliklerini negatif etkilemektedir (Güran, 1980: 116).

2.5 Kayırmacılığa Karşı Alınabilecek Önlemler

Bir toplumun ahlak zihniyetinin ahlak-dışı kararların alınmasını önlemesi için menfaatçi ahlâkın hakimiyetini etkin kılan anlayışın yıkılması ve Türkiye gibi kalkınmakta olan ülkelerde idarecilerin, uygulamada ahlaki değerleri ve iş normlarını desteklemeleri gerekmektedir (Özgener, 2002: 187 - 188).

Kayırmacılığın engellenmesinde alınabilecek önlemler ise şöyledir;

- KPSS personel istihdamında bir fırsat olarak görülürken; sınav sonrası alımlarda yeterlilikler için işleyen süreç, önceden belirlenmiş kriter ve ilkeler doğrultusunda ilerlemesi (Gökçe vd., 2002:55)
- Yönetimde siyasileşme önlemi için görev değişiklikleri yasal gerekçelerle desteklenmesi (Gökçe vd., 2002:55)
- Kamu çalışanlarının terfi imkanlarında kayırmacılığın önlenmesi için çalışan terfi ilkelerinin açık ve net şekilde ifadesi liyakati sağlama da ve kayırmacılığı önlemede mühim bir adım olacaktır (Sayan, 2009:235).

2.6 Kayırmacılık İle İlgili Yapılan Çalışmalar

Kayırmacılık konusunda yapılan araştırmalar genellikle iki boyutta gerçekleşmiştir. Bunlar toplumsal ve örgütsel düzeylerdir. Kayırmacılık kavramı bilimsel araştırmalarda, doktora ve yüksek lisans tezlerinde; gerek toplumsal gerekse örgütsel düzeyde çalışılmıştır. Kavram ayrıca, kültürel farklılıkların ortaya konduğu, birçok ülkenin karşılaştırıldığı araştırmalar da kültürel farklılığın bir boyutu olarak ölçülmüştür.

Loewe vd. (2007: 1-221) 2005 yılının Kasım ayında başlayan 2006 yılının Mayıs ayında biten 7 aylık araştırmalarında, Araştırma evreni olan Ürdün’de kayırmacılığın iş ortamını nasıl etkilediğini ve bununla nasıl mücadele edileceğini araştırmışlardır. Araştırma dört aşamadan oluşmuştur. İlk aşamada kartopu tekniği ile seçilen 99 uzmana yarı yapılandırılmış nitel sorular görüşmeler yoluyla sorulmuştur. İkinci aşamada ise 58 işadamına yarı yapılandırılmış nicel bir anket ve nitel sorular yöneltilmiştir. Üçüncü aşamada ise 18 orta ve yüksek kamu yöneticisine nitel sorular yöneltilmiştir. Son bölümde ise 180 orta ve altı statüdeki kamu yöneticisine nicel anket uygulanmıştır. Kamudaki yöneticilerin seçiminde işadamları ile ilişkili pozisyonlarda çalışması ön şart olarak belirlenmiştir. “Wasta” adı altında yapılan kayırmacılıkla mücadele etmenin yolunun kamunun şeffaf ve hesap verebilir olmasından geçtiği sonucuna varılmış ve hizmet alanın, kimin hangi görevi yaptığı, sorumluklarının ne olduğunu açık şekilde bilinmesinin önemli olduğu da vurgulanmıştır.

Bir diğer toplumsal boyuttaki araştırma da Ürdün ve ABD şirketlerindeki insan kaynakları yöneticilerinin akraba kayırmacılığı algılarını ölçmeye yöneliktir. (Abdalla, Magharabi ve Raggad, 1998:554) “ İnsan Kaynakları Yöneticilerinin Akraba Kayırmacılığı Algıları – Kùltürler arası Bir alışma” adlı araştırmalarının evrenini ABD’deki rastgele seçilmiş özel şirketlerde çalışan 1000 insan kaynakları yöneticisi ve Ürdün’den seçilmiş 300 insan kaynakları yöneticisi oluşturmuştur. Araştırmanın bulgularına göre; hem gelişmiş hem de az gelişmiş ülkelerdeki insan kaynakları yöneticilerinin akraba kayırmacılığını olumsuz olarak algıladıkları sonucuna varmışlardır.

Siyasal kayırmacılık günümüzde yetkinlik kriterlerine bağlı yeterlilik kavramının artık yerini almıştır. Atama, personel seçimi, firma içinde farklı bir pozisyona geçme gibi personel işleri tanıdıkları alarak sağlanmaya başlamıştır. Türkiye’de sosyal sermayenin bir bölümünü adamı olma, himayesinde olma, arka çıkma gibi kavramlar oluşturmaya başlamıştır (Ülker, 1995). Kayırmacılık ile ilgili Türkiye’de farklı araştırmalar bulunmaktadır. Bu araştırmalar hakkında bilgi aşağıda verilmektedir.

Garicano, Palacios-Huerta, Prendergast (2005:208) sosyal baskı ve kayırmacılık ilişkisini incelemişlerdir. İspanya’nın en üst liginin bir sezondaki maçlarını karşılaştıran araştırmacılar, ev sahibi takımın seyirci ve futbolcularının hakemin kayırmacı davranış sergilemesine yol açıp açmadığını analizlerle karşılaştırmışlardır. Kartlar, uzatma dakikaları, sakatlıkta geçen süre gibi birçok değişken karşılaştırılmıştır. Araştırmada, sosyal baskı ve kayırmacılık ilişkisi birçok değişkende objektif sonuçlar vermemiştir. Sakatlanmadan dolayı geçen süre ev sahibi lehine sadece skorun berabere ya da çok fark olmayan maçlarda işlemiştir, diğer değişkenlerde ise seyirci baskısının bir etkisi olmadığı görülmüştür.

Özkanan (2014) yöneticilerin kayırmacı uygulamalarını kavramsal bir çerçeveden incelemiştir. Çalışma sonucunda, yönetimin siyasallaşmasının önünde durmanın gerektiği, liyakat esaslı davranışlarda tutarlılığın sürdürülmesini savunmuştur. İstanbul ilinde faaliyet gösteren otellerde, personellerin politik davranışlarına yakın olan bireylerin kayırılmasının kronizm algıları incelenmiştir. 105 kişi üzerinde anket metoduyla elde edilen verilerde katılımcıların yüzde 50’si, çalışma şartlarına bağlı olarak işgörenlerin yararına farklılıklar olduğundan bahsetmektedir. Ayrıca, işgörenlerin, kronizm hususunda da kararsız bir oldukları da ifade edilmiştir (Özkanan ve Erdem, 2014).

Dünya genelinde altmış iki kültürde yapılan kültürel boyutların ve değerlerin incelendiği “GLOBE” araştırmasında kültürlerin toplulukçuluk, iç grup yanlılığı, belirsizlikten kaçınma boyutları ele alınmış ve kültürler arası farklar ortaya konmuştur. 1994 yılında başlayan ve 2004 yılında sona eren 10 yıllık bu araştırmada 160 araştırmacı 62 ülkede bankacılık, yiyecek içecek ve telekomünikasyon alanlarındaki 17.000 orta düzey yönetici ile görüşmüşlerdir.

Bu araştırmada ülkemizde incelenmiştir; Türkiye kayırmacılığın kültürel öncüllerinden toplulukçuluk boyutunda yüksek bulunmuştur (House, vd. 2004).

Bazı eğitim kurumlarında kayırmacılık ile ilgili araştırmalar yrtlmştir. Erdem (2014) devlete bağlı ilköğretim kurumlarında görevli idarecilerin kayırmacılık davranışları öğretmenler tarafından değerlendirmiştir. Çalışmaya katılan 362 ğretmen, Van ilinde bulunan 21 devlete bağlı ilköğretim okulundan seçilmiştir. Öğretmenlerin algıları incelendiğinde, kurumlarda çalışan okul müdürlerinin az kayırmacılık davranışı sergilediği belirlenmiştir. Araştırmanın hedef kitlesini oluşturan öğretmenler, örgütleme, planlama, koordinasyon ve değerlendirme faktörlerinde az kayırmacılık yapıldığından söz etmektedir. elik ve Erdem (2012) ise üniversitede çalışan yönetici işgören üzerinde kayırmacılığı incelemiştir. Pamukkale niversitesi'nde yöneticilik yapan 299 işgören üzerinde araştırma yapılmıştır. Sonuç olarak, araştırmada hedef kitleyi oluşturan işgörenlerin terfide, iş esnasında ve işe alma sürecinde kayırmacılık yapıldığını belirtmiştir.

Dört yılda bir yapılan ve en son 2011 yılında sonuçları yayınlanan “Dünya Değerler Araştırması” insanların inançlarında, değerlerinde olan değerlikleri 1981 yılından beri gözlemlemektedir. Kayırmacılığa yatkınlık bu araştırmada başından beri ölçülmektedir. “Sıkı alışan kişi er ya da geç başarıya ulaşır ve başarı çok çalışmaktan ziyade ilişkiler ve şansa bağlıdır” olarak iki yorum bulunan 100. soruda; kişilerden 10'lu likert tipi leği doldurmaları istenmektedir. 7 ve üzerini işaretleyenler yani başarının sıkı çalışmaktan ziyade ilişkiler ve şans olduğuna inanan bireylerin kayırmacılık algısı yüksek kabul edilmektedir. Bu araştırmada ülkemiz de incelenmekte ve karşılaştırmalı sonuçlar raporlar halinde yayınlanmaktadır. Bu çalışmanın sonuçlarına bakıldığında Türk insanı başarının çalışmaktan ziyade ilişkilere ve şansa bağlı olduğuna inanmaktadır (World Values Survey).

Belediye alışanları üzerinde yapılan bazı araştırmalarda vardır. (Kurt ve Doğramacı, 2014) ortaklık yapan bir belediyede gerçekleştirilen terfi ve işe alma faaliyetlerinde, personelin kayırmacılık davranışlarını incelemiştir. 46 personele yapılan anket incelendiğinde, işe alma uygulamalarında gerçekleşen kayırmacı tutumun iş görenin konumu ile arasında anlamlı bir fark görülmemiştir. Turhan (2016) kronizm, nepotizm ve patronaj eğilimlerinin

kurumsallaşması çerçevesinde yapılan araştırmasında, Bornova Belediyesi'nde çalışan 191 katılımcıya anket yöntemi kullanılmıştır. Sonuç değerlendirildiğinde, cinsiyet ve firmadaki kıdem arasında farklı bulgular tespit edilmiş olup, memur konumunda çalışanlara göre işçi konumunda çalışanların daha yüksek kurumsallaşmasının olduğunu tespit etmiştir. Çalışmada kurumsallaşma ve kayırmacılık arasında olumsuz yönde ilişki belirlenmiştir.

İşgörenlerin nepotizm tutumları ile bazı değişkenler arasındaki ilişkiler üzerine bazı araştırmalar yapılmıştır. Karacaoğlu ve Yörük (2012), Orta Anadolu'da faaliyet gösteren bir aile şirketinin 129 çalışanı üzerinde anket kullanılarak araştırma yapmıştır. Çalışmada örgütsel adalet algısı ile nepotizm arasında düşük ve ters yönlü bir ilişki görüldüğü, nepotizmin örgütsel adalet algısının, terfi ve işe alma sürecinde etkili olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Polat ve Kazak (2014) 'ın çalışmasında öğretmenlerin örgütsel adalet algısı açısından okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları incelenmiştir. Anket tekniği uygulanan araştırmada, Düzce ili merkez ilçede bulunan ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görev yapan öğretmenler katılımcı olarak kullanılmıştır. Bulgulara göre okul müdürlerinin kayırmacılıkları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında olumsuz bir ilişki tespit edilmiştir.

Erdem vd.(2013: 51-69)'in çalışmasında ise, örgütsel bağlılık ile nepotizm ilişkisini aile şirketlerinde incelemişlerdir. Otellerde çalışan 99 kişi üzerinde anket uygulanmıştır, elde edilen veriler bağlamında örgütsel bağlılık ile kayırmacılığın alt boyutu olan terfi, işe alma süreci ile negatif ilişkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İşçi (2013) tarafından, hastanelerde çalışan 299 kişi üzerinde anket uygulanarak örgütlerde kriterlerin, siyasetin, faaliyetlerin bireylerden farklı işlemesi mecburiyetini ortaya koyan kurumsallaşmanın, nepotizm üzerindeki etkisini saptamak gayesiyle çalışma yapılmıştır. Sonuçta kurumsallaşma derecesinin nepotizm ile ters yönlü bir ilişkisinin olduğu sonucuna varılmıştır. Erdem vd. (2013), Kütahya'da faal olan otel işletmelerinde, aile şirketlerinde nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisinin saptanması üzerine bir çalışma yapmıştır. Dört otelde çalışan 99 personele uygulanan anket verilerine göre; terfi ve işe alma aşamasında kayırmacılığın, normatif, duygusal ve devam bağlılığı ile negatif yönde anlamlılık ve işlem kayırmacılığının, normatif ve duygusal bağlılıkla arasında olumsuz yönde

anlamlılık ilişkisi belirlenirken, işlem kayırmacılığı ile sürekliliği arasında ise istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki saptanmamıştır.

Kayırmacılık konusu yurtdışında doktora çalışmalarına da konu olmuştur. Bunlardan bazıları; Bearfield (2004)'in Amerika Birleşik Devletleri kamu yönetiminde patronajın yani siyasi kayırmacılığın, pratikte politikacılar tarafından nasıl kullanıldığı ve etkilerini sorguladığı doktora çalışması, Singh (2012)'in Afganistan Polis Teşkilatında yolsuzluk ve kabileciliğin sebeplerini araştırdığı İngiltere York Üniversitesi'ndeki doktora çalışması, Chandler (2012)'in siyahi kadınların işyerindeki akraba ve eş-dost kayırmacılığı algılarını ve bu algının iş tatmini ile ilişkisini incelediği doktora çalışması sayılabilir. Yurtiçinde ise çeşitli ulusal ve uluslararası veri tabanları araştırmacı tarafından tarandığında bir doktora çalışmasına rastlanmamıştır.

Bearfield (2004) doktora tezinde Amerikan kamu yönetiminde siyasi kayırmacılığın nasıl ve niçin olduğu sorularına yanıt aramıştır. Araştırmanın veri tabanı ise Amerikan yönetim tarihi olmuştur. Siyasi kayırmacılığı tarihi süreç, sosyolojik ve antropolojik olarak inceleyen araştırmacı, araştırmanın bulgularını 4 maddede sınıflandırmıştır. Bunlar;

- Siyasi kayırmacılık yolsuzluk, akraba kayırmacılığı ve başarı - yeteneğin dikkate alınmaması ile ilişkilidir ve olumsuz bir kavramdır. Olumsuz bir kavram olduğu çoğunluk tarafından kabul edilmesine rağmen, trajik olaylarda ya da sistemin yenilenmesi durumlarında sık sık ortaya çıkmıştır.
- Birçok araştırma oy arttırma, yeni parti kurma gibi geleneksel olgular üzerine eğilirken, bu araştırmaya stratejik patronaj, demokratik patronaj, örgütsel patronaj ve reformsal patronaj gibi boyutları incelemiş ve bulguları ortaya koymuştur.
- Toplumsal reformlara imza atanlar patronajın ahlaki olmadığını özellikle vurgularken, kurucuların masumiyetine de vurgu yapmışlar ve hatalar olabileceği duygusunu halka kabul ettirerek patronaja karşı olumsuz tepkilerin önünü almaya çalışmışlardır.
- Son ve en önemli bulgu ise patronaj; başarı, yetenek, eğitim ve diğer nitelikleri temel alan personel seçimi ile tamamen zıttır ve bu olguları engelleyen uzun bir tarihe sahiptir.

Nepotizm konusundaki çalışmaların bir kısmında ise işgörenlerin iş tatminlerinden de bahsedilmektedir. Asunakutlu ve Avcı (2010: 93) nepotizm algısı ile iş tatmini ilişkisini aile işletmeleri üzerinde araştırmıştır. Bir mermer işletmesinde çalışan 123 kişi üzerinde anket tekniği ile veri toplanmıştır. Araştırma sonrası varılan kanı şu şekildedir; terfi ve işlem kayırmacılığı çalışanlar üzerinde iş tatmini açısından negatif etkilere sebep olurken işe alma uygulamalarında gerçekleşen kayırmacılığın iş tatmini üzerinde negatif etki yapmamaktadır.

Singh (2012) tarafından yapılan ve Afgan Polis teşkilatının evren olarak belirlendiği doktora tezinin detayları şöyledir; 2010 yılında Kabil Polis Teşkilatı'nda üst düzey 70 polis şefi ile yarı yapılandırılmış görüşmenin yapıldığı araştırmada ayrıca 2012 yılında Afganistan'ın çeşitli bölgelerindeki 100 devriye polisi ve teğmenle aynı görüşmeler yapılmıştır. Yolsuzluğun; patronaj, akraba kayırmacılığı, kabilecilik (clientalism) ve düşük maaş ile ilişkisi araştırılmış, akraba kayırmacılığı ve patronajın polisler arasında yolsuzluğun düşük maaştan sonra en önemli sebebi olduğu sonucuna varılmıştır. Engellenmesi için ise en önemli adımın yapısal reformlar olması gereği belirtilmiştir.

Chandler (2012) "Siyahi Kadınların Akraba ve Eş-dost Kayırmacılığı, İş Tatmini ve İş Odaklı Verimlilik" başlıklı doktora tezinde ise akraba ve eş-dost kayırmacılığının iş tatmini ve iş odaklı verimlilik üzerindeki etkilerini araştırmıştır. Belirlenen dört farklı çalışma örgütüne bağlı işyerlerinde çalışmış olan, çalışma süresi gibi çeşitli kriterlerle seçilen 500 siyahi kadın araştırmancının örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada siyahi kadınların daha önceki çeşitli iş tecrübelerindeki akraba ve eşdost kayırmacılığı algılarının iş tatminine ve iş odaklı verimliliklerine etkileri nitel sorularla ölçülmüştür. Siyahi kadınlar arasında eş-dost kayırmacılığı algısı, akraba kayırmacılığından daha fazla çıkmıştır. Her iki kayırmacılığın iş tatminine etkisi olumsuz bulunmasına rağmen maaşlarından rahatsız mısınız? Sorusuna kadınların %51,1 oranında olumsuz görüş belirtmesinin bu bulguyu tartışmalı kıldığı veya kadınların bu durumu dikkate almadıkları sonucuna varmışlardır. Kayırmacılığın iş odaklı verimliliği yüksek oranda olumsuz etkilediği ise araştırmancının diğer sonucu olmuştur.

Ülkemizde kayırmacılık konusu akraba ve eş-dost kayırmacılığı başlıkları altında daha çok özel sektörde araştırılmıştır. (Araslı, Bavik ve Eki, 2006: 295-308) KKTC'deki 3, 4 ve 5 yıldızlı otelleri evren olarak belirlemişler ve örneklem olarak 257 anketi kullanmışlardır. Araştırmanın bulgularında kayırmacılığın insan kaynakları yönetiminde, iş tatmininde, dedikodu ve iş bırakma niyeti üzerinde olumsuz etkileri olduğu sonucu değerlendirilmiştir.

Araslı ve Tümer (2008: 1237-1250) ise yine KKTC'deki bankaları evren olarak belirlemiş ve 576 banka çalışanına uyguladıkları nicel anketin bulgularında, kayırmacılığının insan kaynakları boyutunda, iş kaynaklı stresi arttırdığını, iş tatminini olumsuz etkilediği ve işyerinde dedikoduyu ve iş bırakma niyetini tetiklediği sonucuna varmışlardır. Özsemerci (2002) ise Türk kamu yönetiminde yolsuzluğun tarihini, niteliğini türlerini, yolsuzluğun sosyal ve kültürel altyapısını, zararlarını ve alınması gereken önlemleri incelediği deneysel olmayan araştırmasında maddi olmayan yolsuzluk türleri arasında kayırmacılığı da saymış ve tanımlamıştır.

Ülkemizde kayırmacılık konusunda YÖK'ün tez veri tabanı tarandığında doktora tezine rastlanmamıştır. Konu daha çok yüksek lisans çalışması olarak araştırılmıştır. Bunlardan bazıları şöyledir; Erden (2014) paternalistik liderlik ve akraba kayırmacılığı ilişkisini araştırmıştır, Karataş (2014)'ın yüksek lisans çalışması ise turizm işletmelerinde eş-dost kayırmacılığı algısı ve iş tatmini ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileridir.

Erden (2014) çeşitli eğitim seviyelerinden aile şirketlerinde istihdam edilmiş 183 çalışana farklı paternalistik liderlik tiplerini ölçen bir anket ve iş alımında ve işe aldıktan sonra akraba kayırmacılığı algılarını ölçen diğer bir anket uygulamışlardır. "Paternalistik davranışların ahlaki korumacılık boyutu ve akraba kayırmacılığı arasında önemli ve negatif bir ilişki vardır" ve "Paternalistik davranışların otoriterlik boyutu ve akraba kayırmacılığı arasında pozitif bir ilişki vardır" varsayımlarının her ikisi de verilen yanıtların analizleri sonucunda " Kısmen katılıyorum" düzeyinde çıkmıştır. Karataş (2014) tarafından yapılan Muğla ilindeki 403 otel çalışanının örneklem olarak kullanıldığı araştırmanın sonuçlarına göre; eş-dost kayırmacılığı algısı ve iş tatmini arasında negatif ve eş-dost kayırmacılığı algısı ve işten ayrılma niyeti

arasında pozitif bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. İlişkinin gücü ise tüm değişkenlerde orta düzeyde bulunmuştur.

Yüksek Öğretim Kurulu (YÖK) tez veri tabanı tarandığında eğitim alanında kayırmacılıkla ilgili sadece iki yüksek lisans tezi bulunmuştur. Meriç (2012) Van ilinde çalışan öğretmenlerin örneklem olarak kullanıldığı çalışmada öğretmenlerin planlama, örgütleme, koordinasyon gibi çeşitli boyutlarda kayırmacılık algılarını ölçmüştür. Diğer bir yüksek lisans tez araştırması ise Polat (2013) tarafından yürütülmüştür. Elazığ ilinde orta öğretim kurumlarında çalışan 452 öğretmen örneklem olarak kullanılmıştır ve eş-dost kayırmacılığı algısının örgütsel güven üzerindeki etkisi araştırılmıştır. Araştırmada eş-dost kayırmacılığı algısı ve örgütsel güven arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir

Kayırmacılık ile ilgili yapılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiğinde, aile işletmelerinde nepotizm üzerinde durulmuş, diğer kurumlarda ise genel olarak kayırmacılık algıları üzerinde durulmuştur. Kayırmacılık kriterlerinin ayırt edilmediği görülmektedir. Ayrıca birçok çalışmada, kayırmacılık tutumlarının örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve iş doyumu gibi farklı faktörler üzerindeki etkileri araştırılmıştır.

2.7 Kayırmacılığın Çalışanlara Etkileri

Mevcut çalışan ve kaynak yetersizliği, istihdam edilmiş personellerin görevi gerçekleştirebilme bakımından yetersizlikleri ve kompleks yapıdaki bürokratik faaliyetlerin yoğunluğu sebebiyle meydana gelen yoğun iş tanımı, kalitatif ve kantitatif şekilde iki boyutta irdelenmektedirler (Özgür, 2007:50). Kantitatif boyuttaki iş tanımında, bireyin görevi yapacak bilgi düzeyine, kabiliyet ve yetkinliğine karşın yeterli olmayan bir süreçte birçok işi tamamlama zarurietini etkili olurken; kalitatif düzeydeki iş yükü, personelde süre vurgusunun olmamasına karşın görevi tamamlamak için yeterli eğitime ve yetkinliğinin bulunmaması veya görevin yapısının kompleksliği etkili olmaktadır (Kulaklıkaya, 2013a:47). Sonuç olarak hem kantitatif hem de kalitatif iş tanımı, personellerin fizyolojik ve ruhsal hallerini negatif etkilemekte; onların görevi gerçekleştirme şekillerinin de olumsuz etkilenmesine ve verimliliklerinin azalmasına sebep olabilmektedir (Turgut, 2011:160).

Yerine getirilmesi gereken işin miktarı, yoğunluğu, zaman kısıtlaması, nitel ve nicel anlamda eleman yetersizliği; çalışanların fazla mesaiye kalmalarını ve hatta özel yaşamlarından ödün vererek işin gereklerini yerine getirmelerini gerekli kılabilmektedir (Wallace, 1999:801). İş yükü çalışanlar açısından işi gerçekleştirmek için harcanan enerji ve zaman şeklinde ifade edilirken örgütsel anlamda verimlilik ile ilişkilendirilmektedir (Kulaklıkaya, 2013a:47).

Çalışanların kendilerini zorlayıcı görevleri yerine getirmeleri, birden fazla rol yüklenmeleri, uzun süre çalışmaları iş yükünü oluşturan temel özellikler olarak sayılmaktadır. Buna ilaveten çalışanların açık ve net olmayan görevleri yüklenmek zorunda kalmaları, bu görevleri gerçekleştirmesi için zaman baskısı yaşamaları, yaptıkları işlere uyumsuz eğitim almaları, yöneticilerin baskısı ve desteklerini azaltması onları olumsuz olarak etkilemektedir (Health and Safety Executive, 2013:2-3). Dolayısıyla iş yükü, bireylerin hem baskı altında çalıştıklarına dair algılarını hem de üstlerine düşen işin normalin üzerinde olduğuyla ilgili algılarını oluşturmakta ve onları fiziksel ve psikolojik olarak etkilemektedir (Keser, 2006 105; Özgür, 2007:50).

İnsanların doğası gereği fizyolojik, psikolojik, zihinsel ve duyuşsal birtakım sınırları bulunmaktadır. Kişinin bu sınırları ve var olan yetenekleri onun kapasitesini oluşturmakta ve kendisinden beklenen işi gerçekleştirmesini sağlamaktadır (Aksoy, 2014:48). İş hayatında bireylerin yetenekleri ile işin gerekleri uyumlu olduğu sürece bireyler kendilerinden bekleneni başarılı bir şekilde yerine getirebilmektedir (Kulaklıkaya, 2013b:1). Bu doğrultuda çalışanın sınırlarını aşan, yetenekleriyle uyumlu olmayan ve kapasitesinin üzerinde bir performans göstermesini gerektiren işleri yüklenmesi onun başarısız olması ile sonuçlanabilmekte, psikolojik ve fizyolojik olarak olumsuz etkilenmesine neden olmaktadır (Bolat, 2011:88).

2.8 İşe Devamsızlık Kavramı

Çalışan bireyin bir sebep göstermeksizin işverene ya da idareciyi bilgilendirmeyerek işyerine gelmemesi, işe devamsızlık olarak tanımlanabilir (Tütüncü ve Demir, 2003: 152). Bir diğer işe devamsızlık açıklaması, işgörenin çalışma takvimi ya da programına göre çalışma saatlerinde iş yerinde bulunmamasıdır (Eren, 2015: 267). Fakat işgörenin kabul edilebilir sebep

sunması ya da rahatsızlık nedeniyle işyerinde bulunmamasının işe devamsızlık kapsamında yer alıp almamasına ilişkin net bir kanı olmamakla birlikte; işçinin hastalık ya da rahatsızlık haricindeki farklı ruhsal, sosyal ve iktisadi sebeplerle çalışma saatleri içerisinde işinin başında bulunmaması halinde genelde bir görüş birliği söz konusudur (Örücü ve Kaplan, 2001: 95).

İşe devamsızlık kavramı, bu tutumun altında yatan nedenler, yinelenme aralığı ve geliştiği sosyal ortama göre değişiklik göstermekle birlikte; “işyerinden kaçış” olarak nitelendirilmektedir (Hanebuth, 2005: 1). Planlanan bir görev için çalışanın işyerinde bulunmaması işe devamsızlık olarak tanımlanmaktadır (Johns, 2002: 437; Kristensen vd. 2006: 1646; Mathis ve Jackson, 2007:81). Bir diğer ifadeyle, işgörenin işbaşında herhangi sebebe bağlı olarak fiziki anlamda işyerine gelmemesidir. İşe devamsızlık, işgörenin işyerinde bulunmama sebebine bağlı olarak farklı görüşlere tabidir. Bunlar ise devamsızlığın mazeretli ya da mazeretsiz olması şeklindedir (Jex, 2002: 155; Nielsen, 2008: 1331; Ramsey vd. 2008: 98).

İşe devamsızlığı literatürde “işyerinden kaçış” olarak adlandırılan bu kavramı; işyerinden kaçış tutumuyla sonuçlanması ardındaki nedenlere, toplumsal şartlara, yinelenme düzeyine, zamanlamasına göre farklılık gösterdiğini ifade etmektedirler (Hanebuth, 2005:1). Personelin işe devamsızlık tutumu birçok soruna sebebiyet vermektedir. Söz konusu sorunlar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Şenel, 2012):

- Firma masraflarının yükselmesi: İşe devamsızlık tutumu firmanın pratikte faaliyet masraflarını yükseltmektedir. Nitekim bu durumda etkili olan husus ise personelin işte bulunmama davranışı; hem gerçekleştirmediği görevler sebebiyle firmanın faaliyetlerinin aksamasına hem de bu görevi başkalarının gerçekleştirmesi için diğer çalışanlara ödenecek ilave ücrete sebep olacaktır. Ancak her iki koşulda da süresi ertelenmiş işin gecikme maliyeti hem de iş başkalarının tamamlaması gereksiz mesai ödemesi firmanın pratiksel anlamda harcamalarını yükseltecektir.
- Personelin motivasyon düşüklüğü: İşe devamsızlık tutumunda bulunan personelin işlerinin yürütülmesi çabası diğer personelleri olumsuz etkilemektedir. İşte bulunmayan personelin işinin bir diğer personel

yaptırılması adil görünmemektedir. Diğer yandan başkasının işini yapan personelin potansiyelinde düşüş yaşanırken; stres yaşamada da etkili olmaktadır. Nitekim çalışması karşılığında ödeme alınması personelin yorgunluğunu ve iletişimdeki kaybını iyileştirmeyecek; firmaya ekstra masrafa sebep olacaktır. İlaveten işe devamsızlık tutumu işgücüne uzun vade de zarar verebilmektedir. Bu noktada etkinliğini sağlayamayan yöneticilerin bu durumdaki yetersizliği diğer personellerce de sezilecek, verimliliklerini düşürecektir.

- Teslimatlarda gecikme ve ertelemeler: Bir personelin işe devamsızlığı, yürüttüğü işinde aksamasına sebep olacak, görevin teslimat süresinin ertelenme kararında etkili olacaktır. Nihayetinde bu aşamada uygulamadan kaynaklı ödemelerde kayıp ve firma açısında ekstra maliyetin yanında müşterilerinde güveninin sarsılmasına sebep olacaktır.

2.8.1 İşe devamsızlığın nedenleri

Koordine edilen bir görev için işgörenin işyerinde bulunmaması işe devamsızlık olarak tanımlanmaktadır (Kristensen vd., 2006: 1646). Literatürde işyerinde bulunulmayan günlerin temsili olarak işe devamsızlık nitelendirilmiştir (Martocchio and Jimeno, 2003). Diğer yandan alanyazında işe devamsızlık sebepleri üzerine yürütülen çalışmalar nihayetinde pek çok görüş ortaya atılmıştır. İşgörenin rahatsızlık harici olarak işbaşında bulunmaması bazı araştırmacılara göre devamsızlık kabul edilmiştir (Şenel, 2012: 4). Planlanan mekan ve saat diliminde fiziki anlamda orada bulunulmaması işe devamsızlık olarak ifade edilmektedir (Anderson ve Geldenhuys, 2011: 23). İşe devamsızlık üzerine sürdürülen çalışmalar genel olarak (Nielsen, 2008: 1330);

- Bireysel
- Sosyo-psikolojik
- Ekonomik nedenler çerçevesinde yürütülmektedir.

Örgütlerde devamsızlık tutumunu denetleyebilmek için esas nedenlerin irdelenip belirlenmesi zaruridir. Devamsızlık genel sebepleri kapsamında sağlık sorunları öncül iken; bunun haricindeki pek çok sebepte bu tutumda etkili olabilmektedir. Devamlı olarak yinelenen işten kaçış tutumlarının esas sebebi sağlık sorunları,

örgütler açısından devamlılığı olmayan devamsızlık tutumları ardındaki sebeplerden görülmektedir. Genel olarak her örgütün farklı şartlarında bireyin devamsızlık yapmasına sebep olan etkenler tüm sebepleri bir araya getirmektedir. Bu bağlamda devamsızlığın sebeplerini köken itibariyle üç başlıkta toplamak mümkündür. Bunlar; iş tanımı kaynaklı nedenler, personel kaynaklı nedenler ve örgüt kaynaklı nedenler olarak ifade edilebilir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014).

Genel düzeyde işe devamsızlık sebepleri bireysel nedenler çerçevesinde toplanmakta; diğer nedenler ise tamamlayıcı işlev sunmaktadır. İşgörenin iş doyumunu ya da görevden umduğu şahsi yararı az görmesi halinde gerçekleşmektedir (Martocchio ve Jimeno, 2003: 230). İşe devamsızlık sebepleri üzerine yürütülen çalışmalarda yapılan bir diğer sınıflandırma ise nedenlerin örgütsel ve çevresel faktörler kapsamında toplanmasıdır. Diğer yandan alanyazındaki bazı çalışmalar ise işe devamsızlık sebeplerini yaş durumu, cinsiyet, aile durumu, işyerinin uzaklığı, kıdem, öğrenim düzeyi benzeri bireysel etmenler bakımından incelemiştir (Şimşek vd, 2005: 311-312).

Çalışanların işe devamsızlık tutumları ardında istekli olma ve olmama şeklinde sebepler yatabilmektedir (Nielsen, 2008: 1331). Personelin işe devamsızlık tutumunda, rahatsızlık,, kaza ve işte bulunmayı arzuladığı halde bu durumunu engelleyen koşulun mevcudiyetinde işe devamsızlık yapma ya da tüm sebepler haricinde çalışanın şahsi isteği ve kararıyla işe devamsızlık yapılmaktadır. Bu bağlamda Çakır(2006), personelin isteğinin yeterli olmadığı, imkanları haricinde gelişen şartlar doğrultusunda işte bulunmamasının işe devamsızlık olarak değerlendirilmemesi gerektiğini belirtmiştir. Çalışma ortamından ayrılma ya da uzaklaşma tutumları gösteren işte bulunmama durumu, işe devamsızlık olarak değerlendirilmelidir (Çakır, 2006: 44).

2.8.1.1 Personelden kaynaklanan devamsızlık sebepleri

Örgütlerdeki personel devamsızlığı ardındaki sebeplerin saptanma çabasına, firmaların çeşitli departmanlarındaki ya da takımlardaki personellerinin demografik niteliklerinin irdelenmesi sonuç sunabilir. Misal, yaş değerleri yüksek olan personellerin devamsızlık tutumları altındaki ailevi sebeplere aynı benzer yaş dağılımındaki meslektaşları ılımlı yaklaşabilecektir. Diğer yandan

yaş dağılımı yüksek olan personel ekibi veya departmanındaki bu tür devamsızlık sebepleri genç işgörenler tarafından sorun teşkil edebilmektedir. Örgüt departmanlarındaki çalışanların cinsiyet, yaş, eğitim durumu, aile yapısı benzeri demografik nitelikleriyle ilgili eşit bir dağılım söz konusu değilse bir personelin devamsızlığı diğer çalışanların iş doyumunu üzerinde negatif etkisi bulunmaktadır (Nurdağ, 2017).

Çalışanların aile ve çocuklarıyla ilgili ilişki düzeyleri işe devamsızlık ardındaki sebeplerden olabilmektedir. Alanyazında bu konudaki bir araştırmaya göre bekar personelin evli ve çocuk sahibi olan personellere nazaran daha az işe devamsızlık tutumu sergilediği gözlemlenmiştir (Şahin 2011). İlaveten personelin mezuniyet durumu, örgüt bünyesindeki deneyim süresi, deneyimlenmiş bilgi düzeyi, statüsü benzer özellikleri işe devamsızlık tutumu ardındaki negatif faktörlerdendir.

Personelin kadın olması halinde ise kadın personellerin işi zorunluluktan ziyade aile iktisadi sorumlulukları açısından erkeklere nazaran daha az yükümlü hissetmeleri, onların işten kaçışında caydırıcı etken olabilmektedir. Çalışma yaşamının iş şartları evvelden farklı uğraş alanı olan kadın personele başlangıçta güç gelmekte; nihayetinde onların işten kaçış ya da ayrılmalarında etkili olabilmektedir (Nurdağ, 2017).

Devamsızlık olgusu ile yaş faktörü arasında ilişki birçok çalışmaya konu olmuştur. 25-45 yaş grubundaki personellerin işe devam oranlarının bu grup haricindeki yaş ortalamalarına göre daha yüksek olduğu gözlemlenmiştir. Ayrıca aile yapısı da işten kaçış sebepleri arasında bulunabilmektedir (Adıgüzel ve Erdoğan, 2014)

Aile genişliği ve yapısı işe devamsızlık sorunsalının ardında yatan öncül etkenlerdendir. Aile yapısı kaynaklı devamsızlık tutumları ardında, yalnızca ebeveyn ya da az çocuktan oluşan ailelerin daha kalabalık ailelere nazaran daha az devamsızlık yaptıkları görülmektedir. Bu sonuçta etkili olan sebep ise, az nüfuslu ailelerde iktisadi sorumluluğun tek kişi üzerinde yoğunlaşmasıdır. Sendikal etkinliklerin fazla olduğu ve iş güvencesinin geçerli olduğu toplumsal şartlarda aile yapısı ile devamsızlık arasındaki ilginin azalması bu kanıyı

güçlendirmektedir (Eren 2015). Personeller statü seviyelerine göre de devamsızlık davranışlarında çeşitlilik sergilemektedirler.

Firma bünyesinde uzun deneyimi olan personellerin, diğer bir ifadeyle deneyimi çok olan personellerde, kıdemsiz olan personele nazaran devamsızlık tutumu daha sık görülmektedir. Bu sonuçta etkili olan faktör ise personelin firmada deneyiminden kaynaklı özgüvenin etkili olduğu düşünülmektedir. Deneyimi çok olan personelin kıdemi daha az olan personele nazaran daha çok iletişim kurabileceği bireylerin olduğunun görüşündedirler. Firmada olmadığı vakitlerde bu durumu yönetebilecek bireylerle iletişimi verimli olduğu için deneyimli personel devamsızlık tutumuna daha eğilimlidir. Ancak firma uzun süre personelin faaliyette bulunduğu görevin çalışma sahası sebebiyle meslek hastalıkları, motivasyon düşüklüğü ve yıpranma ile fizyolojik ve ruhsal çökme devamsızlık tutumunda etkili olan sebeplerdendir. (Kelly S. ve Troy A. 2011).

Personeller ayrıcalıkları kullandıkları vakit tavsiye sunarlar ve inovatif görüşler üretirler. İşe iştirak personelin monotonluk ve tükenmişlik hislerini yok etmekte ve işi benimsemelerine destek olmakta, personele ilişkin meydana gelen sorunları ve devamsızlıkları indirgemektedir. Dolayısıyla personellerin ayrıcalık almaları için teşvik edilmeleri faydalı olacaktır (Eren 2015) Ayrıca personeller ayrıcalık almadıklarında ya da görev tanımı ve sorumluluklarını belirginleştiremedikleri vakit deneyimledikleri net olmayan durumları ve görevlerini gerçekleştiriyor olmanın sebep olduğu moral düşüklüğü öncülde ruhsal sorunları ve devamında bireysel sağlıklarına ilişkin sorunları doğurabilecektir (Nurdağ, 2017). Nihayetinde devamsızlık olgusu meydana gelecektir. İlaveten devamsızlık tutumu gösteren personellerin üşütme ve devamsızlık tutumu ilişkisi irdelendiğinde iktisadi masrafının yüksek olduğu saptanmış ancak klinik olarak proaktif yaklaşma şekli ile ilgili belirsizlikleri söz konusu iken, iktisadi masrafının ve devamsızlıkla ilişkisinde meydana gelen maliyet yükü kesin değildir (Eren 2015)

Alkolün aşırı tüketimi, işe devamsızlıkta ciddi bir etkidir. İşe devamsızlıkta etkili olan personel tutumlarında alkolün aşırı kullanımı, uygulamada imalat sektöründe işe devamsızlık tutumu kapsamında karşılaşılabilmektedir. Alkolün fazla kullanımı nihayetinde işe devamsızlık halinde firma açısından gider olarak

sonuçlanabilmekte, devamında firmanın verimliliğinde negatif etki oluşturmaktadır Chetty N. ve dig. (2016).

2.8.1.2 Örgütten kaynaklanan devamsızlık sebepleri

Firmadan kaynaklanan devamsızlık nedenleri firmanın bünyesindeki dinamiklerine ve firmanın bünyesindeki ortama bağlı olarak farklılık gösterebilmektedir. Firmada devamsızlığa etki eden sebepler personelin işten ayrılma ya da devamsızlık yapmasına sebep olan firma çevresinden bütünüyle ayrı olan etkenlerdir. Bu etkenler firmanın iç dinamikleriyle ilgili doğrudan firmaca atak edilebilir ve engellenebilir etkenlerdir.

Firmanın iç etkenlerine ilişkin personellerin devamsızlık tutumunda etkili olan şöyle ifade edilebilir (Nurdağ, 2017) ;

- Yeterli görülmeyen ücret uygulamaları
- Mevkii de yükselme politikalarının düzgün işlememesi
- Çalışma şartları ve görev tanımının personeli tatmin edecek düzeyde olmaması
- Sağlıklı işlemeyen mesai ve vardiya uygulamaları
- Örgüt içi iletişim problemleri
- İş tatminin sağlanamaması
- Kariyer ve eğitim uygulamalarında verimin yakalanamaması
- Otoritelere ilişkin personelin olumsuz ön yargısı
- Kabiliyet ve yetkinliklerin görev tanımı ile uyuşmaması

Firmadan ayrı olarak firmanın bünyesindeki çevreyle ilgili olarak devamsızlığa sebep olan dış faktörler personellerin işten ayrılma ya da işe gelmemelerine sebep olan firma çevresiyle bütünüyle ilişkili faktörlerdir. Söz konusu faktörler firmanın dış ortamının dinamiklerine ilişkili olduğu için doğrudan firmaca atak edilebilecek ve engellenecek etkenler haricindedir. Bu etkenler şöyledir (Zerengök 2003);

- Mevsimsel değişiklikler
- Ekonomik krizler

- Kalifiye eleman eksikliği
- İş görenin farklı işletmeye gitmek istemesi
- Piyasadaki iş gücü dışındaki üretimi etkileyen faktörlerin değişkenliği
- Otomasyon ve teknolojinin sürekli gelişmesi
- Kanunlar

2.8.2 İşe devamsızlığın sonuçları

İşten kaçış tutumu, daha çok sosyal psikoloji ve yönetim bilimleri uzmanlarınca analiz edilerek personelin bu tutumda bulunmasında etkili olan faktörlerin belirlenmesine ve personelin işten kaçış tutumunun daha anlaşılır olması üzerine odaklanılmıştır. Ayrıca, işe devamsızlık tutumunun negatif sonuçlarının sıklıkla firmalara ilişkin giderler bakımından irdelendiği gözlemlenmiştir. İşe devamsızlık, iktisadi yönden firmaları kötü etkilemekte, kısa ve uzun vadede bunun sonuçları, verimliliği ve etkinliği negatif açıdan sarsan genel bir problem şeklinde algılanmaktadır (Örücü ve Kaplan, 2001: 94; Bacak ve Yiğit, 2010: 36). Bahsi geçen negatif durumlar ise; işe devamsızlık tutumu gösteren personelin bu tutumunu elimin etmek adına istihdam edilen yeni işçinin mesai ücreti, devamsızlık nedeniyle beklenen işgücü yitiminin engellenmesi için yeni işe alımlar, ücretli hastalık devamsızlığı nedeniyle meydana gelen yitik ücretler, kalitatif ve kantitatif bakımdan düşük standartlarda imalat ya da hizmet sağlama ve işgücü devri nedeniyle yeni alınacak personele sağlanacak eğitime ilişkin masraflarla firmalar karşılaşmaktadır(Bacak ve Yiğit, 2010: 36).

Westhuizen (2006: 45) ise işe devamsızlık tutumunun firmalara ilişkin masrafını, imalatta ya da hizmet düzeyinde mümkün olabilecek verimlilik düşüşü bakımından ifade etmiştir. Bu bağlamda, işgören potansiyelinde meydana gelecek %1'lik bir yitim, imalat düzeyinde %2,5'luk bir azalmaya sebep olmaktadır. Bununla birlikte, işe devamsızlık yapan işgörenlerin, imalat düzeyindeki bu azalmadan fazlası üzerinde negatif sonuçlar doğuracağı görüşü hakimdir.

2.8.3 İŖe devamsızlığın önlenmesinde tedbirler

İŖletmeler, iŖe devamsızlığı kontrol edebilme ve bu durumu iyileŖtirme için farklı tedbirler geliŖtirebilirler. Literatürde, iŖe devamsızlığı iyileŖtirmek için odaklanılması gereken hususlar aŖađıdaki gibi ifade edilmiŖtir (Jex, 2002: 159):

- Çalışanın sürdürdüğü görevi cezbedici hale çevirme,
- İŖe devamsızlığı çalışan açısından tercih edilmeyecek Ŗekle büründürme,
- Çalışanın görevine iliŖkin zorlukları minimize etmektir.

Örgütler, iŖe devamsızlığı minimize etmek amacıyla personelin gerçekte iŖlediđi faaliyeti çekici hale çevirme çabasına girişebilir ve bu amacını çeŖitli biçimlerde mümkün kılabilir (Jex, 2002: 159). İŖverenler, çalışanlarının iŖe devamlılığını arttırmak için motivasyon arttırıcı ödül sistemlerine başvurarak iŖe bağlılıklarını sağlayabilirler. Tabii ki motivasyon arttırıcı ödül sistemleri; terfi, prim, zam gibi geleneksel enstrümanlar olabileceği gibi; iŖ politikalarıyla ve sahalarıyla uyumlu iŖ verimini arttırmaya yönelik inovatif sistemlerde olabilir. Görüleceği üzere iŖe devamsızlık; iŖe devamsızlığı kontrol edebilme ve iŖe bağlılığı sağlamadan oluŖan iki temel politika etrafında Ŗekillenmektedir. İŖ ortamındaki yönetici tutumları ya da eŖitlik, adil olma gibi koŖullar iŖgörenin iŖe devamsızlığını etkileyen öncül faktörler kapsamındadır. Dolayısıyla iŖverenlerin iŖe devamsızlığı önleme adına bu konularda hassasiyet göstermesi olumlu çıktıları sunacaktır.

3. YÖNTEM

Çalışmanın yöntem bölümünde, araştırmanın modeli, evren ve örnekleme, veri toplama aracının geliştirilmesi, verilerin toplanması ve çözümlenmesine ilişkin bilgiler yer almaktadır.

3.1 Araştırmanın Modeli

Bu araştırma, tarama modellerinden genel tarama modeli kapsamında yürütülmüştür. Tarama modelleri, geçmişte ya da halen var olan bir durumu olduğu şekliyle tasviri amaçlayan araştırma yaklaşımlarıdır. Çalışma kapsamındaki durum, mevcut şartları dahilinde olağan haliyle tanımlanmaya çalışılır (Karasar, 2009: 77).

Çok fazla veriden oluşan bir evrende, evren hakkında yargıda bulabilmek için evrenin tümü ya da evrenden alınacak örneklem üzerinde yapılan tarama düzenlemeleri genel tarama modeli olarak ifade edilmektedir (Karasar, 2009: 79).

3.2 Evren Ve Örneklem

Çalışmanın evreni, İstanbul sınırları içindeki Küçükçekmece Belediyesi bünyesinde görev yapan yönetici ve personelden oluşmaktadır. Kurumda görev yapan toplam 404 yönetici ve personel araştırmanın örneklemini oluşturmaktadır.

3.3 Veri Toplama Teknikleri

Veri toplama aracı olarak literatür taraması sonucu 8 bölümden oluşan, birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini tespit etmek için uygun seçenekli 6 soru sorulmuştur. İkinci bölümde ise veri toplama aracı olarak Örücü ve Kaplan (2001) tarafından geliştirilen 8 ifadeli “işe devamsızlık ölçeği” kullanılmıştır.

Geri kalan 6 bölümde, Schneider ve Dachler (1978) tarafından geliştirilen ve türkçeye çevirisi Ergin (1997) tarafından (aktaran Asunakutlu ve Avcı, 2010) gerçekleştirilen iş yerinde adil yaklaşım; akraba kayırma, eş-dost kayırma, siyasal kayırma, cinsel kayırma ve patronaj kayırma ölçülmüştür. Ölçekte, 1- Kesinlikle Katılmıyorum ve 5 Kesinlikle Katılıyorum yargılarına denk gelmektedir.

3.4 Verilerin Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeklerden elde edilen veriler bilgisayar ortamına kodlanıp SPSS 21.0 paket programından yararlanılarak istatistiksel analizlerden faydalanılacaktır.



4. ARAŞTIRMANIN İSTATİSTİKSEL BULGULARI

Yapılan araştırmada anket sonuçları, öncelikli olarak Word Excel programına ardından çıkarılan Excel tablosunun SPSS 24.0 programında veri girişine aktarılması ile bilgisayar ortamına aktarılmıştır. SPSS 24.0 programına girişi yapılan tüm verilere frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, ikili karşılaştırma testleri ve korelasyon analizi uygulanmıştır

4.1 Faktör ve Güvenirlilik Analizleri

Kamu kurumunda uygulanan Kayırma ölçeğinin soruları daha öncesinde 6 alt ölçek ile belirlenmiş sorulardır. Bu boyutlar Adil Yaklaşım, Akraba Kayırma, Eş-Dost Kayırma, Siyasal Kayırma, Cinsel Kayırma ve Patronaj Kayırma'dır. Bu alt ölçeklere ilişkin faktör analizi yapabilmek adına öncelikli olarak faktör analizine uygunluğu tespit edilmiştir. Örneklemin yeterliliği ve küreselliği adına Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testi kullanılarak faktör analizine uygunluğun yeterli olup olmadığı tespit edilmiştir. Tüm alt ölçeklere ayrı ayrı uygulanan Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Bartlett testlerinin değerleri detaylı olarak şu şekilde belirlenmiştir;

- İşyerinde Adil Yaklaşım alt ölçeğinin KMO değerinin (,852) olarak faktör analizine yeterli olduğu; Barlett Küresellik Testinin değeri ise (613,960) olarak tespit edilerek anlamlı bulunmuştur.
- Akraba Kayırma alt ölçeğinin KMO değerinin (,895) olarak faktör analizine yeterli olduğu; Barlett Küresellik Testinin değeri ise (433,396) olarak tespit edilerek anlamlı bulunmuştur.
- Eş-Dost Kayırma alt ölçeğinin KMO değerinin (,771) olarak faktör analizine yeterli olduğu; Barlett Küresellik Testinin değeri ise (433,159) olarak tespit edilerek anlamlı bulunmuştur.

- Siyasal Kayırma alt ölçeğinin KMO değerinin (,860) olarak faktör analizine yeterli olduğu; Barlett Küresellik Testinin değeri ise (857,502) olarak tespit edilerek anlamlı bulunmuştur.
- Cinsel Kayırma alt ölçeğinin KMO değerinin (,826) olarak faktör analizine yeterli olduğu; Barlett Küresellik Testinin değeri ise (1137,248) olarak tespit edilerek anlamlı bulunmuştur.
- Patronaj Kayırma alt ölçeğinin KMO değerinin (,811) olarak faktör analizine yeterli olduğu; Barlett Küresellik Testinin değeri ise (892,082) olarak tespit edilerek anlamlı bulunmuştur.

Tüm ölçeklere yapılan faktör analizinde her bir alt ölçeğin, tek boyuta sahip olduğu tespit edilmiştir.

Ek olarak Dönüştürülmüş Bileşen Matrisi analizi de incelenerek faktör yükleri (,500)'den büyük tespit edilmiştir.

İşyerinde adil yaklaşım ölçeğinin faktör analizine ilişkin bulgular Çizelge 4.1'de gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.1: İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği Faktör Analizi

Özdeğer	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %
5,162	Yöneticiler mesai yükünü ve izin fırsatını adil bir şekilde dağıtmakta.	,902	64,52
	İşyerimde yöneticiler çalışanlara karşı adil davranmakta.	,836	
	İşyerimde yetenek ve becerilerini göstermek için herkese adil bir imkân sunuluyor.	,833	
	Amirim yöneticiler ve çalışanlar arasında ayırım yapmamakta.	,828	
	Çalışma alanı olarak her çalışana benzer imkânlara sahip alanlar tanınmış.	,749	
	İşyerimde çalışanlar adil bir ücret dağılımından faydalanmakta.	,694	
	Zam ve ücret artışları adil şekilde yapılmakta.	,676	
	İşyerimde hak ettiğim şekilde kariyerimi geliştireceğime inanıyorum.	,629	

Akraba kayırma ölçeğinin faktör analizine ilişkin bulgular Çizelge 4.2'de gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.2: Akraba Kayırma Ölçeği Faktör Analizi

Özdeğer	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %
4,007	İşyerimde akrabalık ilişkileri iş yükünün dağılımını etkiliyor.	,937	80,14
	Akrabalık ilişkisi olan çalışanlar ücret artışında öncelik sahibi oluyor.	,909	
	İşyerimde akrabalık ilişkileri aynı işe karşılık alınan ücreti etkilemekte.	,844	
	Amir ve yöneticilerin akrabaları mesai yükü ve izin fırsatı konularında öncelikli oluyor.	,839	
	Amir ve yöneticiler işe alımlarda akrabalık yakınlığı olan kişilere öncelik tanıyor.	,805	

Eş-dost kayırma ölçeğinin faktör analizine ilişkin bulgular Çizelge 4.3'te gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.3: Eş-Dost Kayırma Ölçeği Faktör Analizi

Özdeğer	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %
3,904	Kurumda yöneticiler ve amirle eş-dost ilişkisi olanlar mesai yükü ve izin fırsatı konularında öncelikli oluyor.	,890	78,09
	Kurumda eş-dost ilişkileri ücret artışlarını ve zamları etkilemekte.	,868	
	Kurumda eş-dost ilişkileri iş yükünün dağılımını etkiliyor.	,853	
	Kurumda yöneticilere eş-dost olarak yakınlığı olanlar diğer çalışanlarla aynı işi yapmasına rağmen daha fazla ücret almakta.	,833	
	Kurumda bazı çalışanların eş-dost ilişkileri sebebiyle kayırıldığını düşünüyorum.	,816	

Siyasal kayırma ölçeğinin faktör analizine ilişkin bulgular Çizelge 4.4'te gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.4: Siyasal Kayırma Ölçeği Faktör Analizi

Özdeğer	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %
5,717	Kurumda bazı çalışanların siyasi görüşleri sebebiyle kayırıldığını düşünüyorum.	,944	77,39
	İşyerimde çalışanların siyasi görüşleri terfi fırsatında etkili olmakta.	,938	
	Kurumda çalışanın siyasi görüşü iş yükünün dağılımını etkiliyor.	,876	
	Kurumda çalışanın siyasi görüşü mesai yükünün ve izin fırsatının dağılımını etkiliyor.	,836	
	Amir ve yöneticiler işe alışlarda kişilerin siyasi görüşlerine bakmakta.	,830	
	Çalışanların siyasi görüşleri aldığı ücretleri etkilemekte.	,827	
	Amir ve yöneticiler çalışanların siyasi görüşlerini bilmek istiyor.	,747	

Cinsel kayırma ölçeğinin faktör analizine ilişkin bulgular Çizelge 4.5'te gösterildiğı gibidir.

Çizelge 4.5: Cinsel Kayırma Ölçeği Faktör Analizi

Özdeğer	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %
6,560	Mevcut işimde cinsiyet çalışanların terfi imkânlarını etkiliyor.	,938	82,00
	İşyerimde cinsiyet mesai yükünü ve izin imkânlarını etkiliyor.	,932	
	Mevcut çalıştığım işte cinsiyet çalışanların aldıkları ücretleri etkiliyor.	,898	
	İşyerimde cinsiyet iş yükünün dağılımını etkiliyor.	,885	
	İşyerimde çalışanların cinsiyeti mevkilerini etkilemekte	,878	
	İş yerimde cinsiyet zam ve ücret artışlarını etkiliyor.	,871	
	İşe alımlarda cinsiyet öncelikli faktörlerden biri.	,866	
	İşyerimde bazı çalışanların cinsiyet sebebiyle kayırıldığını düşünüyorum.	,861	

Patronaj kayırma ölçeğinin faktör analizine ilişkin bulgular Çizelge 4.6'da gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.6: Patronaj Kayırma Ölçeği Faktör Analizi

Özdeğer	Madde	Faktör Yüğü	Açıklanan Varyans %
4,595	İşyerimde amirle hemşehrilik gibi yakınlık sebepleri ücret artışlarını etkiliyor.	,991	91,90
	İşyerimde amirle hemşehrilik gibi yakınlık sebepleri iş yükünün dağılımını etkiliyor.	,971	
	İşyerimde amirle hemşehrilik gibi yakınlık sebepleri izin sürelerini etkiliyor.	,956	
	İşyerimde amirle hemşehrilik gibi yakınlık sebepleri ekonomik kazancı ve alınan ücretleri etkiliyor.	,928	
	İşyerimde bazı çalışanların amirle hemşehrilik gibi yakınlık sebepleriyle kayırıldığını düşünüyorum.	,894	

Ankette kullanılan 8 maddelik İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeğine (İAY) verilen cevapların güvenilirlik analizi yapılmış olup, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) ,916 olarak belirlenmiştir. Akraba Kayırma Ölçeğine (AK) verilen cevapların güvenilirlik analizi yapılmış olup, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) ,937, Eş-Dost Kayırma Ölçeğine (EDK) verilen cevapların güvenilirlik analizi yapılmış olup, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) ,928, Siyasal Kayırma Ölçeğine (SK) verilen cevapların güvenilirlik analizi yapılmış olup, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) ,950, Cinsel Kayırma Ölçeğine (CK) verilen cevapların güvenilirlik analizi yapılmış olup, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) ,967 ve Patronaj Kayırma Ölçeğine (PK) verilen cevapların güvenilirlik analizi yapılmış olup, iç tutarlılık katsayısı (Cronbach's Alpha) ,977 olarak belirlenmiştir. Cronbach's Alpha değerinin tüm alt ölçeklerde $\alpha \geq .9$ 'dan büyük olması sebebi ile alt ölçeklerin güvenilirlikleri mükemmel derece olduğu tespit edilmiştir.

Çizelge 4.7: Alt Ölçeklere Ait Güvenilirlik Analizi

Ölçek ve Alt Faktörleri	Cronbach's Alpha	N
İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği	,916	8
Akraba Kayırma Ölçeği	,937	5
Eş-Dost Kayırma Ölçeği	,928	5
Siyasal Kayırma Ölçeği	,950	7
Cinsel Kayırma Ölçeği	,967	8
Patronaj Kayırma Ölçeği	,977	5

4.2 Katılımcıların Demografik Özellikleri ve İşe Devamsızlıkla İlgili Tanımsal Analizler

Bu bölümde ankete katılan kişilerin demografik özellikleri frekans analizi yardımı ile tespit edilmiştir.

4.2.1 Katılımcıların cinsiyetine ilişkin frekans analizi

Ankete katılan kişilerin cinsiyetine ilişkin frekanslar Çizelge 4.8’de gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.8: Cinsiyete İlişkin Frekans Analizi

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Olgular	Erkek	208	51,5	51,5	51,5
	Kadın	196	48,5	48,5	100,0
	Total	404	100,0	100,0	

Ankete katılanların cinsiyetine ilişkin frekans tablosu incelendiğinde; 208 kişinin (%51,5) erkek, 196 kişinin (%48,5) kadın olduğu görülmüştür.

4.2.2 Katılımcıların yaş durumunu ilişkin frekans analizi

Ankete katılan kişilerin yaş durumuna ilişkin frekanslar Çizelge 4. 9’da gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.9: Yaşa İlişkin Frekans Analizi

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Olgular	16-22	16	4,0	4,0	4,0
	22-30	128	31,7	31,7	35,6
	30-35	164	40,6	40,6	76,2
	35-50	92	22,8	22,8	99,0
	50+	4	1,0	1,0	100,0
	Total		404	100,0	100,0

Ankete katılanların yaş durumuna ilişkin frekans tablosu incelendiğinde; en büyük çoğunluğu 164 kişinin (%40,6) 30-35 yaş aralığından oluştuğuna, en az kişi sayısına sahip grubun ise 50 yaş ve üzeri 4 kişi (%1) olduğu görülmüştür.

4.2.3 Katılımcıların son mezun olduğu tahsil seviyesi durumu dağılımı

Ankete katılan kişilerin son mezun olduğu tahsil seviyesi ilişkin frekanslar Çizelge 4.10'da gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.10: Son Mezun Olduğu Tahsil Seviyesine İlişkin Frekans Analizi

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Olgular	Lise veya Yüksekokul	112	27,7	27,7	27,7
	Meslek yüksekokulu	76	18,8	18,8	46,5
	Fakülte	188	46,5	46,5	93,1
	Yüksek lisans	28	6,9	6,9	100,0
	Total		404	100,0	100,0

Ankete katılanların son mezun olduğu tahsil seviyesine ilişkin frekans tablosu incelendiğinde, grubun çoğunluğunu 188 kişinin (%46,5) fakülte mezunu oluşturduğu, grubun azınlığını ise 28 kişi (%6,9) yüksek lisans yapanlar oluşturduğu görülmüştür.

4.2.4 Katılımcıların Kurumunda Ne Kadardır Çalışma Durumu Dağılımı

Ankete katılan kişilerin kurumda ne kadardır çalışma durumu yani kıdemine ilişkin frekanslar Çizelge 4.11’de gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.11: Kurumda Ne Kadardır Çalışma Durumuna (Kıdemine) İlişkin Frekans Analizi

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Olgular	1 yıldan az	60	14,9	14,9	14,9
	1-5 yıl	144	35,6	35,6	50,5
	5 yıldan fazla	200	49,5	49,5	100,0
Total		404	100,0	100,0	

Ankete katılanların kurumda ne kadardır çalışma durumuna (Kıdemine) ilişkin frekans tablosu incelendiğinde, 200 kişinin (%49,5) 5 yıldan fazla çalıştığı görülmüştür. Bu da grubun neredeyse yarısının uzun süreli çalıştığını göstermektedir. Grubun azınlığını ise 60 kişinin (%14,9) oluşturduğu 1 yıldan az grubu oluşturmaktadır.

4.2.5 Katılımcıların Biriminde Ortalama Kaç Çalışan Bulunma Durumu Dağılımı

Ankete katılan kişilerin biriminde ortalama kaç çalışan bulunma durumuna ilişkin frekanslar Çizelge 4.12’de gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.12: Biriminde Ortalama Kaç Çalışan Bulunma Durumuna İlişkin Frekans Analizi

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Olgular	10 kişiden az	56	13,9	13,9	13,9
	10-50 kişi	216	53,5	53,5	67,3
	50 kişiden fazla	132	32,7	32,7	100,0
Total		404	100,0	100,0	

Ankete katılanların biriminde ortalama kaç çalışan bulunduğuna ilişkin frekans tablosu incelendiğinde, genel itibari ile birimlerde 10-50 kişi arası çalışanın (216 kişinin (%53,5)) olduğu görülmüştür. 56 kişinin (%13,9) bu soruya yanıtı 10 kişiden az, 132 kişinin (%32,7) cevabı ise 50 kişiden fazla olduğu görülmüştür.

4.2.6 Katılımcıların kurumdaki pozisyonuna ilişkin frekans analizi

Ankete katılan kişilerin kurumdaki pozisyonuna ilişkin frekanslar Çizelge 4.13'te gösterildiği gibidir.

Çizelge 4.13: Katılımcıların Kurumdaki Pozisyonuna İlişkin Frekans Analizi

		N	%	Geçerli %	Kümülatif %
Olgular	İşçi	316	78,2	78,2	78,2
	İşçi yöneticisi	16	4,0	4,0	82,2
	Orta kademe yönetici	72	17,8	17,8	100,0
	Total	404	100,0	100,0	

Ankete katılanların biriminde ortalama kaç çalışan bulunduğuna ilişkin frekans tablosu incelendiğinde 316 kişinin (%78,2) işçi pozisyonunda çalıştığı görülmüştür. 16 kişinin (%4,0) işçi yöneticisi, 72 kişinin ise (%17,8) orta kademe yönetici olarak çalıştığı görülmüştür.

4.2.7 Katılımcıların işe devamsızlık durumu dağılımı

Katılımcıların işe devamsızlıkları sebeplerinin verileri tablo haline getirilip, analiz edilerek Çizelge 4.14'de sunulmuştur.

Çizelge 4.14: Katılımcıların İşe Devamsızlık Durum Dağılımı Yüzde Oranları Tablosu

İşe Devamsızlık Anketi	Sayı (n)	Yüzde (%)
Kişisel nedenlerden dolayı devamsızlık yapıyor musunuz?		
Evet	72	17,8
Hayır	332	82,2
Hastalık nedeniyle devamsızlık yapıyor musunuz?		
Evet	200	49,5
Hayır	204	50,5
Ücretinizin düşük olması devamsızlık yapmanızda rol oynuyor mu?		
Evet	24	5,9
Hayır	380	94,1
Çalışma arkadaşlarınızla ya da yöneticilerinizle aranızdaki ilişkiler devamsızlık yapmanızı etkiliyor mu?		
Evet	24	5,9
Hayır	380	94,1
Sabahları işe geç kalkıyor musunuz?		
Evet	48	11,9
Hayır	356	88,1
Moralinizin bozuk olması sizin için bir devamsızlık nedeni mi?		
Evet	32	7,9
Hayır	372	92,1
Çalışma arkadaşlarınızdan sık sık devamsızlık yapan var mı?		
Evet	124	30,7
Hayır	280	69,3
Siz devamsızlık yaptığınızda işinizi yapabilecek başka bir görevli var mı?		
Evet	280	69,3
Hayır	124	30,7

Katılımcıların işe devamsızlık sebeplerinin dağılımına bakıldığında, genel olarak işe devamsızlık sebebinin hastalık nedeniyle olduğu (%49,5) ve devamsızlık durumunda işini yapabilecek başka bir görevli (%69,3) olduğu görülmüştür.

Ayrıca katılımcılardan kişisel nedenlerden dolayı, ücret düşüklüğünden dolayı, çalışma arkadaşları ve yönetici arasındaki ilişkiden dolayı, geç uyanmasından dolayı ve moral bozukluğundan dolayı devamsızlıklarının çok az olduğu görülmüştür.

4.3 Analiz Türünün Belirlenmesi ve Ölçek Analizi

Kurumda uygulanan kayırmacılığın alt ölçeklerine normallik testi uygulanmıştır. Bunun sonucunda Adil Yaklaşım (AY), Akraba Kayırma (AK), Eş-Dost Kayırma (EDK), Siyasal Kayırma (SK), Cinsel Kayırma (CK) ve Patronaj Kayırma (PK) alt ölçeklerine yapılan One-Sample Kolmogorov-Smirnov analizinde ulaşılan değerlerin $p < ,001$ değeri olması sebebiyle bu alt ölçeklere non-parametrik testler uygulanması gerekmektedir.

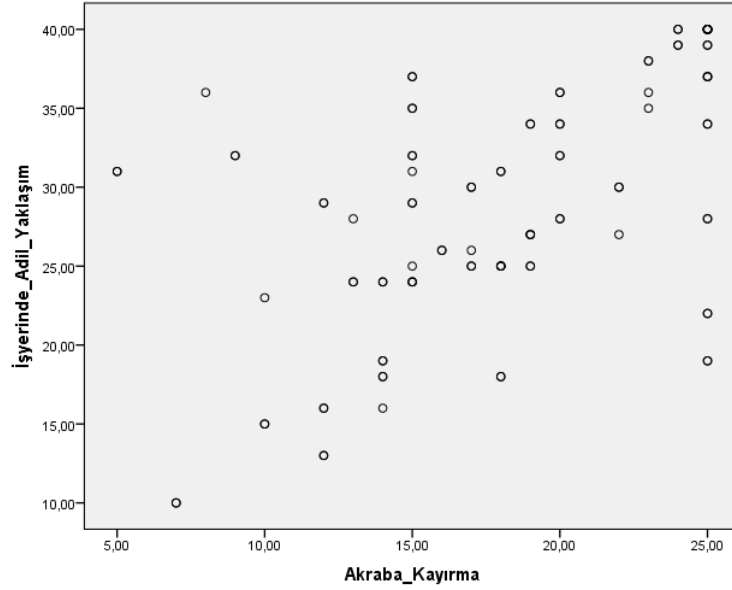
Akraba Kayırma, Eş-Dost Kayırma, Siyasal Kayırma, Cinsel Kayırma ve Patronaj Kayırma alt ölçeklerine verilen cevaplara istinaden veri girişleri yapılırken istenen durumlar olmadığı için puanlar girilirken ters ilişki kurulmuştur ([Kesinlikle Katılmıyorum(5)], [Katılmıyorum(4)], [Fikrim Yok(3)], [Katılıyorum(2)], [Kesinlikle Katılıyorum(1)]). Çünkü kurumda kayırma durumu istenilmeyen durumdur. Diğer bir değişle kayırmacılık ölçeklerinin ortanca/ortalama değerlerinin yüksek çıkması (birbirine kıyasla) kayırmacılık yapmadığını, düşük çıkanın yaptığını göstermektedir.

Değişkenler arası ilişkilerin test edilmesi için parametrik olmayan Spearman Rho korelasyon katsayısı incelenmektedir. İstatistiksel olarak anlamlılık değeri $p < ,05$ olmalıdır.

4.3.1 İşyerinde adil yaklaşım ölçeği ile akraba kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam akraba kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikili arasında orta düzeyde olumlu

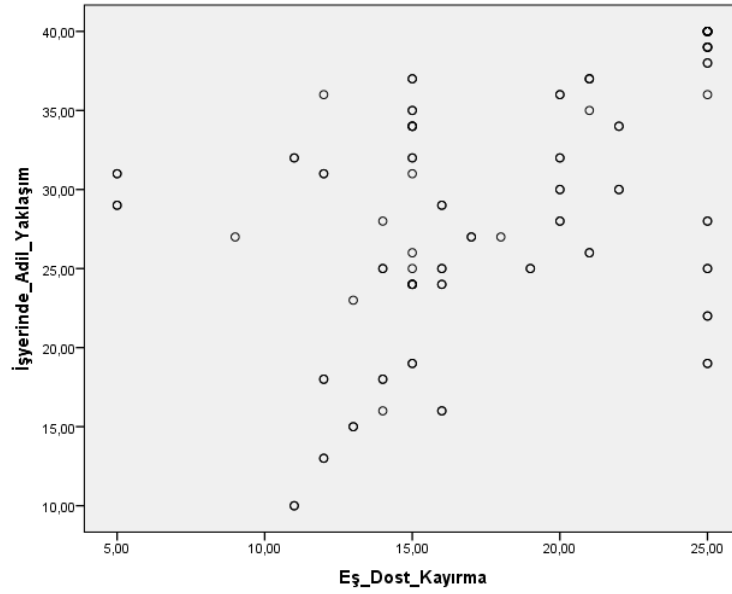
doğrultuda bir ilişkinin olduğu, işyerinde adil yaklaşım ölçeği skoru arttıkça akraba kayırma ölçeğini skorunun da yükseldiği, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel düzeyde anlamlı olduğu ($r_s (404)=,565, p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile adil yaklaşımla akraba kayırmacılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Söz konusu doğrusal ilişki düzeyinin saçılım grafiği Şekil 4.1'deki gibidir.



Şekil 4.1: Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam akraba kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkiyi gösteren saçılım grafiği.

4.3.2 İşyerinde adil yaklaşım ölçeği ile eş-dost kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

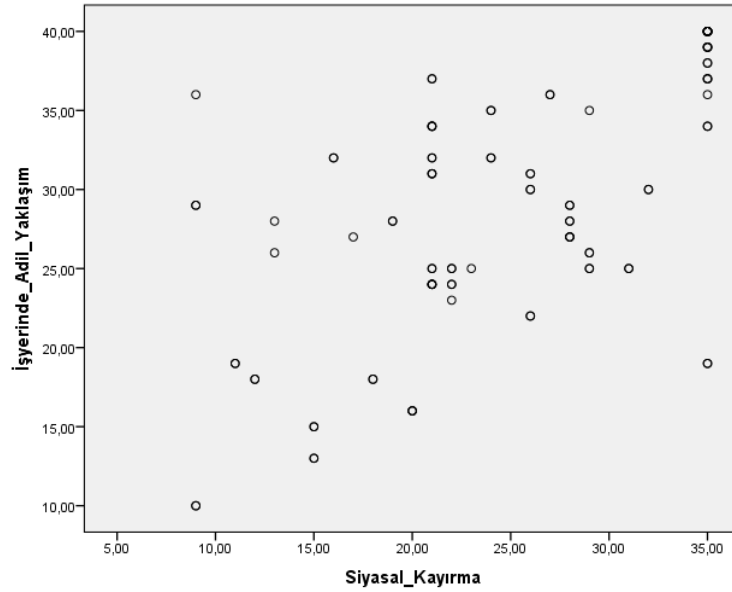
Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile kümülatif eş-dost kayırma ölçeği skorlarındaki ilişki analiz edildiğinde, iki durumda da orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, işyerinde adil yaklaşım ölçeği skoru arttıkça eş-dost kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel düzeyde anlamlı olduğu ($r_s (404)=,476, p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile adil yaklaşımla eş-dost kayırmacılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 4.2'de gösterilmiştir.



Şekil 4.2: Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkiyi gösteren saçılım grafiği.

4.3.3 İşyerinde adil yaklaşım ölçeği ile siyasal kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

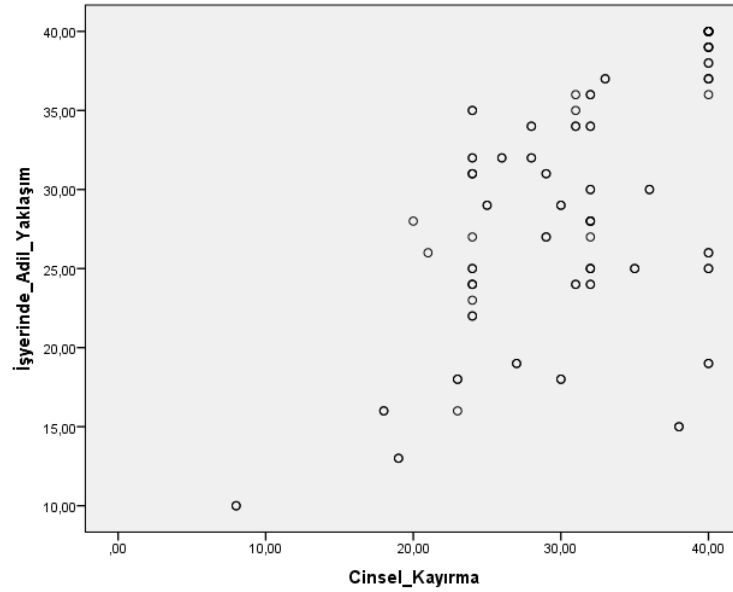
Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam siyasal kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikili arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, işyerinde adil yaklaşım ölçeği skoru arttıkça siyasal kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,609$, $p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile adil yaklaşımla siyasal kayırmacılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Söz konusu doğrusal bağı saçılım grafiği Şekil 4.3'deki gibidir.



Şekil 4.3: Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam siyasi kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkiyi gösteren saçılım grafiği.

4.3.4 İşyerinde adil yaklaşım ölçeği ile cinsel kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

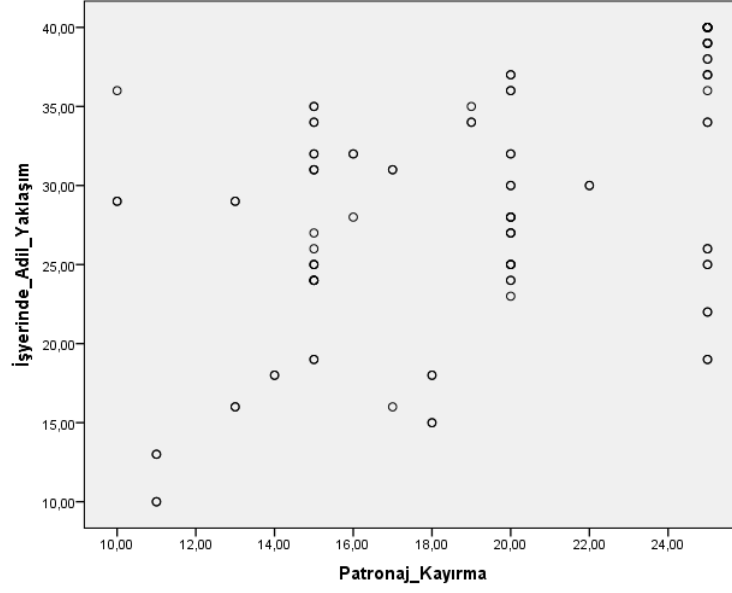
Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikili arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, işyerinde adil yaklaşım ölçeği skoru arttıkça cinsel kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,549$, $p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile adil yaklaşımla cinsel kayırmacılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 4.4'deki gibidir.



Şekil 4.4: Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkiyi gösteren saçılım grafiği.

4.3.5 İşyerinde adil yaklaşım ölçeği ile patronaj kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

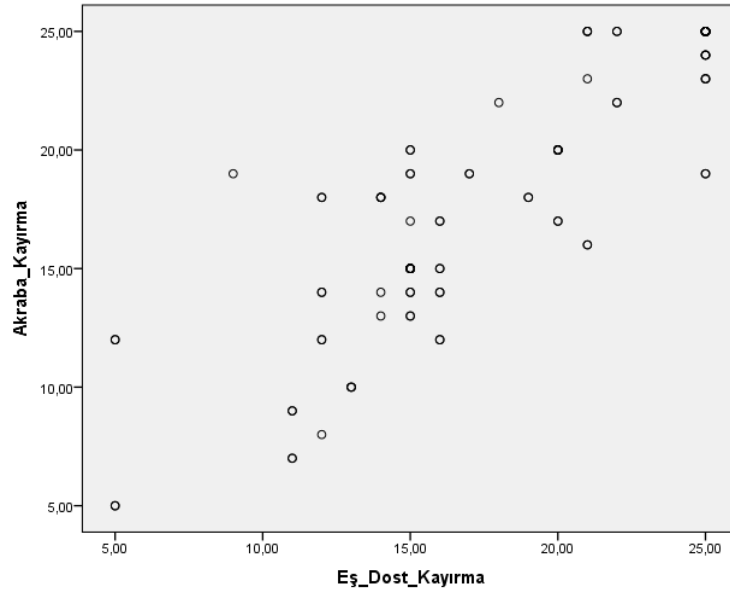
Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikili arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, işyerinde adil yaklaşım ölçeği skoru arttıkça patronaj kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404) = .499, p < 0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile adil yaklaşımla patronaj kayırmacılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 4.5'deki gibidir.



Şekil 4.5: Toplam işyerinde adil yaklaşım ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği.

4.3.6 İşyerinde akraba kayırma ölçeği ile eş-dost kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

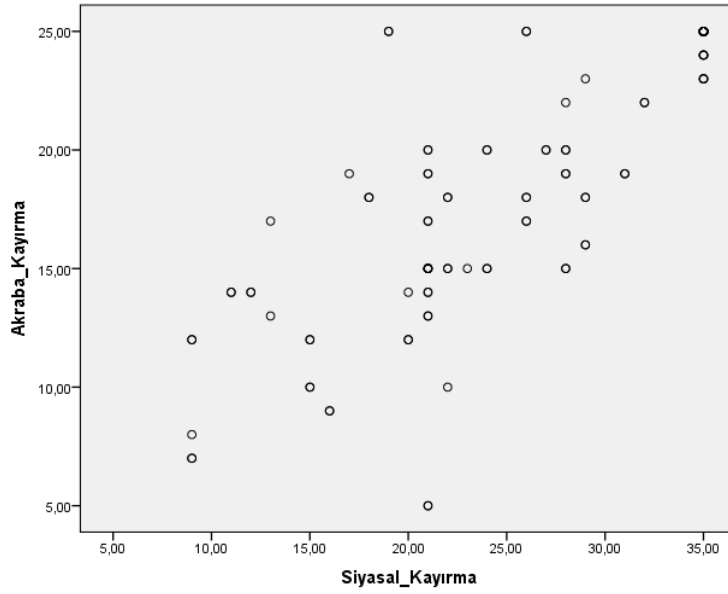
Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişki analiz edildiğinde, ikili arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, akraba kayırma ölçeği skoru arttıkça eş-dost kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,847$, $p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile akraba kayırmacılığı ile eş-dost kayırmacılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 6'daki gibidir.



Şekil 4.6: Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin gösteren saçılım grafiği.

4.3.7 İşyerinde akraba kayırma ölçeği ile siyasal kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

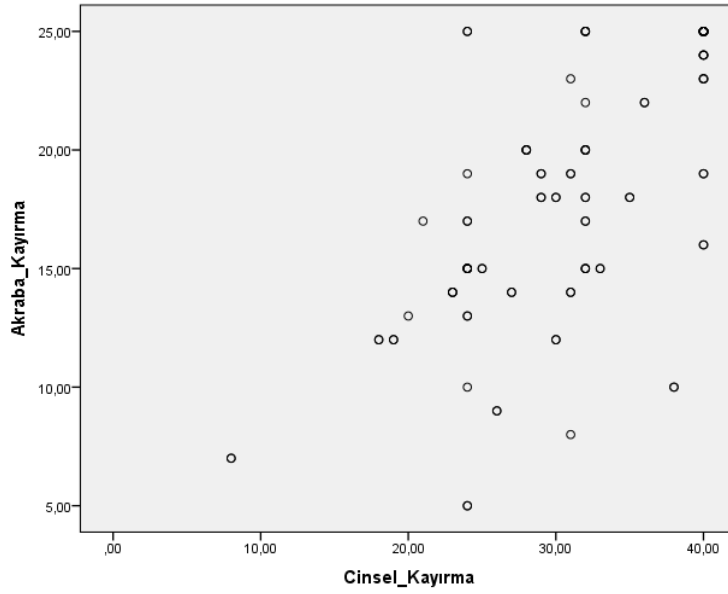
Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam siyasal kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişki analiz edildiğinde, ikili arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, akraba kayırma ölçeği skoru arttıkça siyasal kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,794$, $p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile akraba kayırmacılığı ile siyasal kayırmacılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Söz konusu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 4.7'deki gibidir.



Şekil 4.7: Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam siyasal kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği.

4.3.8 İşyerinde akraba kayırma ölçeği ile cinsel kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

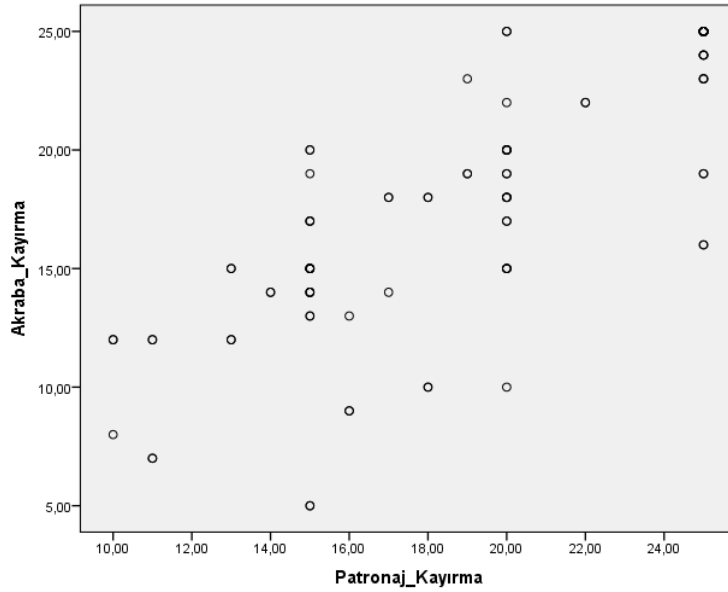
Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişki analiz edildiğinde, ikili arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, akraba kayırma ölçeği skoru arttıkça cinsel kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,671$, $p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile akraba kayırmacılığı ile cinsel kayırmacılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 4.8’de gösterilmiştir.



Şekil 4.8: Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği.

4.3.9 İşyerinde akraba kayırma ölçeği ile patronaj kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

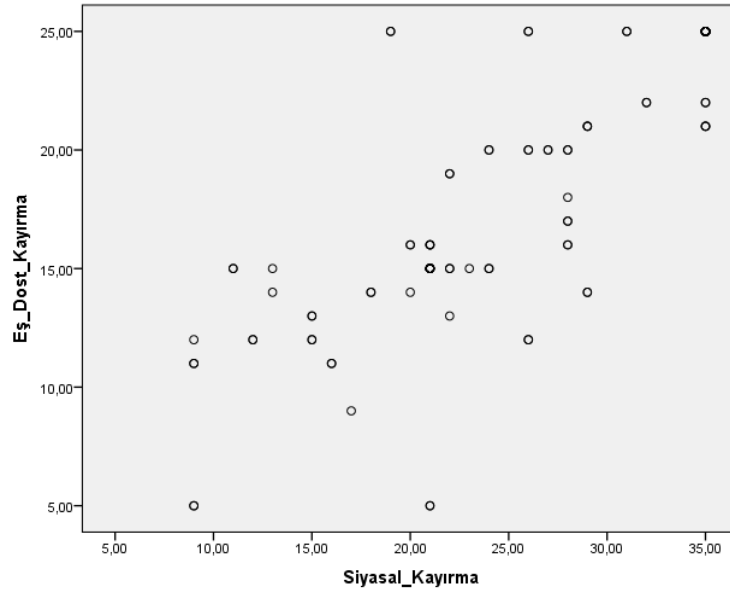
Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişki analiz edildiğinde, ikili arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, akraba kayırma ölçeği skoru arttıkça patronaj kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,817$, $p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile akraba kayırmacılığı ile patronaj kayırmacılığı arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 9'da gösterilmiştir.



Şekil 4.9: Toplam akraba kayırma ölçeği skorları ile toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği.

4.3.10 İşyerinde eş-dost kayırma ölçeği ile siyasal kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

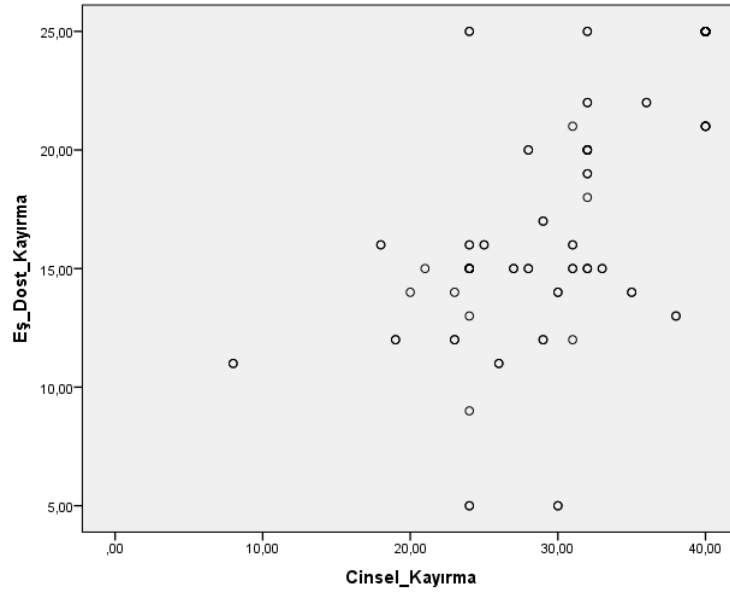
Toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları ile toplam siyasal kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişki analiz edildiğinde, ikili arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, eş-dost kayırma ölçeği skoru arttıkça siyasal kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,808$, $p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile eş-dost kayırmacılığı ile siyasal kayırmacılık arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 10'da gösterilmiştir.



Şekil 4.10: Toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları ile toplam siyasi kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği.

4.3.11 İşyerinde eş-dost kayırma ölçeği ile cinsel kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

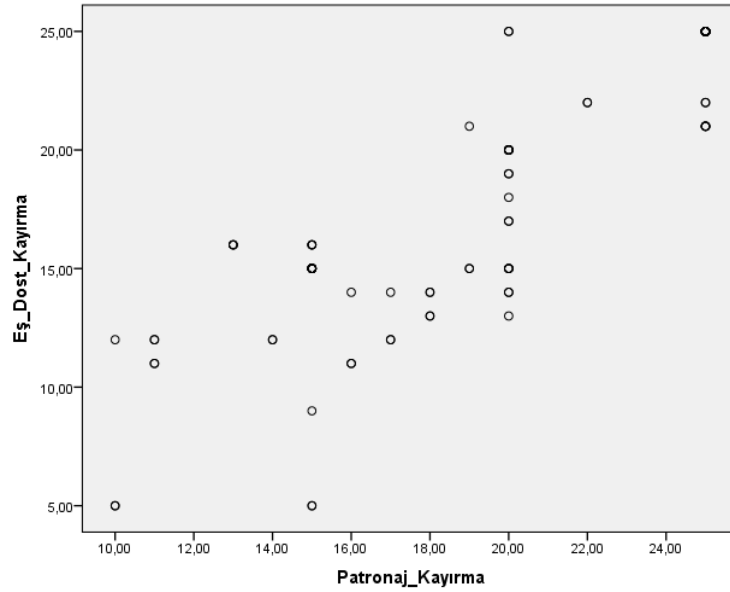
Toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişki analiz edildiğinde, ikili arasında orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, eş-dost kayırma ölçeği skoru arttıkça cinsel kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,699, p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile eş-dost kayırmacılığı ile cinsel kayırmacılık arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 4.11’de gösterilmiştir.



Şekil 4.11: Toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği.

4.3.12 İşyerinde eş-dost kayırma ölçeği ile patronaj kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

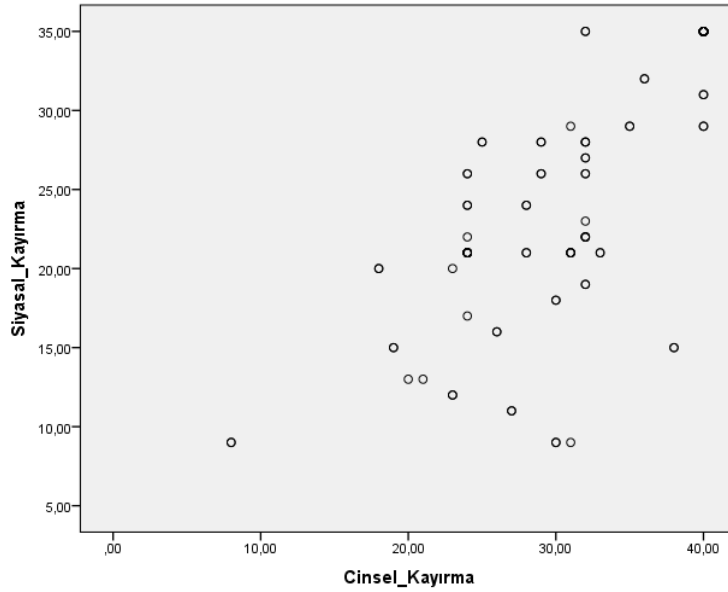
Toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişki analiz edildiğinde, ikili arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, eş-dost kayırma ölçeği skoru arttıkça patronaj kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,826, p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile eş-dost kayırmacılığı ile patronaj kayırmacılık arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 4.12'deki gibidir.



Şekil 4.12: Toplam eş-dost kayırma ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği.

4.3.13 İşyerinde siyasal kayırma ölçeği ile cinsel kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

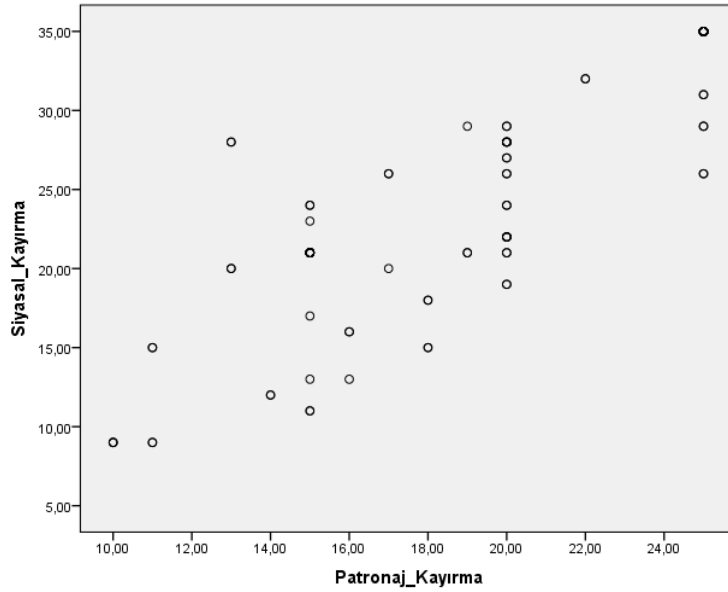
Toplam siyasal kayırma ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişki analiz edildiğinde, ikili arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, siyasal kayırma ölçeği skoru arttıkça cinsel kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,762$, $p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile siyasal kayırmacılık ile cinsel kayırmacılık arasında pozitif bir korelasyon vardır. Bu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 4.13'deki gibidir.



Şekil 4.13: Toplam siyasal kayırma ölçeği skorları ile toplam cinsel kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği.

4.3.14 İşyerinde siyasal kayırma ölçeği ile patronaj kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

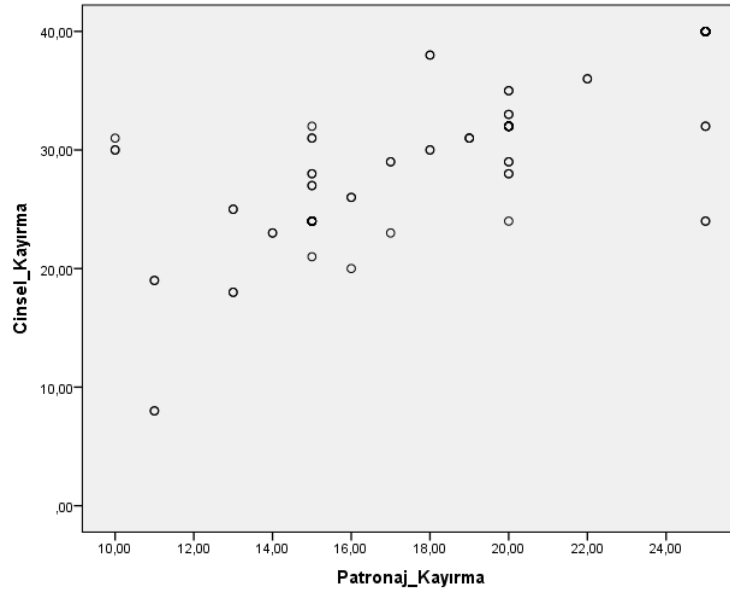
Toplam siyasal kayırma ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikili arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, siyasal kayırma ölçeği skoru arttıkça patronaj kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,848$, $p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile siyasal kayırmacılık ile patronaj kayırmacılık arasında pozitif bir korelasyon vardır. Söz konusu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 4.14'deki gibidir.



Şekil 4.14: Toplam siyasal kayırma ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği.

4.3.15 İşyerinde cinsel kayırma ölçeği ile patronaj kayırma ölçeğinin analizi ve saçılım grafiği

Toplam cinsel kayırma ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki ilişkiye bakıldığında, ikili arasında yüksek düzeyde pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu, cinsel kayırma ölçeği skoru arttıkça patronaj kayırma ölçeğini skorunun da arttığı, bu doğrusal ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($r_s(404)=,831$, $p<0.001$) anlaşılmaktadır. Diğer bir değiş ile cinsel kayırmacılık ile patronaj kayırmacılık arasında pozitif bir korelasyon vardır. Söz konusu doğrusal ilişkinin saçılım grafiği Şekil 4.15'deki gibidir.



Şekil 4.15: Toplam cinsel kayırma ölçeği skorları ile toplam patronaj kayırma ölçeği skorları arasındaki doğrusal ilişkinin saçılım grafiği.

4.4 Katılımcıların Demografik Özellikleri ile Ölçek Analizi

Katılımcılara ait cinsiyet, yaş, son mezun olduğu tahsil durumu, kurumda ne kadar çalıştığı, biriminde kaç çalışanın bulunduğu ve kurumdaki pozisyonu gibi seçeneklerin oluşturduğu bağımsız değişkenler grubunun, bağımlı değişken olarak öngörülen toplam ölçek rakamları üzerinde anlamlı bir farklılığa sahip olup olmadığı tespit edilmeye çalışılmıştır. Demografik sorulardan iki şıklı yanıtı bulunan sorulara non-parametrik test olan Mann Whitney U testi kullanılırken; Demografik sorulardan ikiden fazla şıklı yanıtı bulunan sorulara non-parametrik test olan Kruskal Wallis H testi kullanılmıştır. $p < 0.05$ değeri ikili karşılaştırmalarda anlamlılık olduğu bilgisini vermektedir.

4.4.1 Katılımcıların cinsiyet durumu ile ölçeklerin analizi

Ankete katılanların cinsiyet durumları ile İAY, AK, EDK, SK, CK ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Yapılan Mann Whitney U testleri sonucunda; AK ve PK alt ölçeklerinin ankete katılanların cinsiyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı görülmüştür.

Ayrıca İAY, EDK, SK ve CK ve PK alt ölçeklerinin ankete katılanların cinsiyet durumlarına göre farklılaştığı gözlemlenmiştir, dolayısıyla anlamlı bir farklılık

(4)=7,738, p=,102) görülmüştür. Örneklemi oluşturan kişilerin yaşları ile cinsel kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farkın oluştuğu ($X^2(4)=11,396$, p=,022) görülmüştür (Çizelge 4.16). Örneklemi oluşturan kişilerin yaşları ile patronaj kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($X^2(4)=6,880$, p=,142) görülmüştür.

Çizelge 4.16: Katılımcıların Cinsel Kayırma Toplam Skorlarının Yaş Gruplarına Göre Dağılımı

	Ortalama±SS	Ortanca (ÇAG)	Min; Max
16-22	35,5±5,19	35,5(9)	31;40
22-30	33,56±5,92	32,5(8,75)	23;40
30-35	30,39±6,55	29(13,5)	19;40
35-50	26,78±9,05	26(11)	8;40

4.4.3 Katılımcıların son mezun olduğu tahsil durumu ile ölçeklerin analizi

Ankete katılanların son mezun olduğu tahsil durumu ile İAY, AK, EDK, SK, CK, ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Yapılan Kruskal-Wallis H testleri sonucunda, katılımcıların son mezun olduğu tahsil durumu ile işyerinde adil yaklaşım ölçeği toplam puanları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık oluştuğu ($X^2(3)=14,159$, p=,003) görülmüştür (Çizelge 4.17). Katılımcıların son mezun olduğu tahsil durumu ile akraba kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($X^2(3)=1,974$, p=,578) görülmüştür. Katılımcıların son mezun olduğu tahsil durumu ile eş-dost kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($X^2(3)=1,899$, p=,594) görülmüştür. Katılımcıların son mezun olduğu tahsil durumu ile siyasal kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($X^2(3)=1,084$, p=,781) görülmüştür. Katılımcıların son mezun olduğu tahsil durumu ile cinsel kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($X^2(3)=1,597$, p=,660) görülmüştür. Katılımcıların son mezun olduğu tahsil durumu ile patronaj kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($X^2(3)=,113$, p=,990) görülmüştür.

Çizelge 4.17: Katılımcıların İşyerinde Adil Yaklaşım Toplam Skorlarının Son Mezun Olduğu Tahsil Durumuna Göre Dağılımı

	Ortalama±SS	Ortanca (ÇAG)	Min; Max
Lise veya Yüksekokul	30,42 ±5,01	29(8,25)	23;40
Meslek Yüksekokulu	32,42±8,46	34(9)	10;40
Fakülte	27,27±8,84	34(9)	10;40
Yüksek Lisans	23±2,76	24(6)	19;25

4.4.4 Katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile ölçeklerin analizi

Ankete katılanların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile İAY, AK, EDK, SK, CK.. ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Yapılan Kruskal-Wallis H testleri sonucunda, katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile işyerinde adil yaklaşım ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($X^2(2)=8,182$, $p=,017$) görülmüştür. Katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile akraba kayırma ölçeği toplam skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($X^2(2)=9,618$, $p=,008$) görülmüştür. Katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile eş-dost kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($X^2(2)=11,614$, $p=,003$) görülmüştür. Katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile siyasal kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($X^2(2)=16,755$, $p=<,001$) görülmüştür. Katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile cinsel kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($X^2(2)=9,446$, $p=,009$) görülmüştür. Katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile patronaj kayırma ölçeği toplam skorları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu ($X^2(2)=10,957$, $p=,004$) görülmüştür. Çizelge 4.18'de katılımcıların toplam ölçek skorlarının kurumda ne kadar süredir çalıştığı gruplarına göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 4.18: Katılımcıların Toplam Ölçek Skorlarının Kurumda Ne Kadar Süredir Çalıştığına Göre Dağılımı

		Ortalama±SS	Ortanca (ÇAG)	Min; Max
İş Yerinde Adil Yaklaşım	1 Yıldan Az	33,40±6,55	35(14)	23;40
	1-5 Yıl	29,52±7,33	30(9,75)	10;40
	5 Yıldan Fazla	26,94±8,01	27(13)	13;40
Akraba Kayırma	1 Yıldan Az	19,60±4,79	19(9)	10;25
	1-5 Yıl	19,27±5,73	20(7)	5;25
	5 Yıldan Fazla	19,58±5,06	15(7)	8;25
Eş-Dost Kayırma	1 Yıldan Az	19,53±5,13	21(10)	13;25
	1-5 Yıl	19,50±5,59	20(9,75)	5;25
	5 Yıldan Fazla	16,04±4,93	15(6,5)	5;25
Siyasal Kayırma	1 Yıldan Az	29,20±5,62	29(11)	21;35
	1-5 Yıl	26,94±7,19	28(14)	9;35
	5 Yıldan Fazla	21,52±7,79	21(11)	9;35
Cinsel Kayırma	1 Yıldan Az	34,93±6,51	40(9)	24;40
	1-5 Yıl	31,36±8,01	32(12)	8;40
	5 Yıldan Fazla	29,14±6,62	29(8,25)	18;40
Patronaj Kayırma	1 Yıldan Az	21,86±3,77	25(6)	15;25
	1-5 Yıl	20,00±4,45	20(10)	11;25
	5 Yıldan Fazla	17,66±4,62	17(5)	10;25

4.4.5 Katılımcıların biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumu ile ölçeklerin analizi

Ankete katılanların biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumu ile İAY, AK, EDK, SK, CK, ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Yapılan Kruskal-Wallis H testleri sonucunda, katılımcıların biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumu ile işyerinde adil yaklaşım ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($\chi^2(2)=27,152$, $p<,001$) görülmüştür. Katılımcıların biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumu ile akraba kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($\chi^2(2)=9,365$, $p=,009$) görülmüştür. Katılımcıların biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumu ile eş-dost kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($\chi^2(2)=4,240$, $p=,120$) görülmüştür. Katılımcıların biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumu ile siyasal kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($\chi^2(2)=9,745$, $p=,008$) görülmüştür. Katılımcıların biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumu ile cinsel kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($\chi^2(2)=12,087$, $p=,002$) görülmüştür. Katılımcıların biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumu ile patronaj kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($\chi^2(2)=7,056$, $p=,029$) görülmüştür. Çizelge 4.19’da katılımcıların toplam ölçek (eş-dost kayırma hariç) skorlarının biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumuna göre dağılımı verilmiştir.

Çizelge 4.19: Katılımcıların Toplam Ölçek (Eş-Dost Kayırma Hariç) Skorlarının Biriminde Kaç Çalışanın Bulunduğu Durumuna Göre Dağılımı

		Ortalama±SS	Ortanca (ÇAG)	Min; Max
İş Yerinde	10 Kişiden Az	37,21±2,08	37(4)	34;40
Adil	10-50 Kişi	29,20±7,61	30(11)	13;40
Yaklaşım	50 Kişiden Fazla	24,63±6,70	25(9,50)	10;40
Akraba	10 Kişiden Az	21,85±3,59	23,5(5)	15;25
Kayıрма	10-50 Kişi	17,72±5,52	18(9,25)	5;25
	50 Kişiden Fazla	16,78±5,24	17(7,5)	7;25
Siyasal	10 Kişiden Az	29,85±6,45	35(14)	21;35
Kayıрма	10-50 Kişi	25,07±7,35	24(11,75)	9;35
	50 Kişiden Fazla	21,57±8,12	22(14)	9;35
Cinsel	10 Kişiden Az	36,14±4,84	40(8)	28;40
Kayıрма	10-50 Kişi	31,01±6,33	31(12,5)	19;40
	50 Kişiden Fazla	28,15±8,53	28(8)	8;40
Patronaj	10 Kişiden Az	22,14±3,77	25(5)	15;25
Kayıрма	10-50 Kişi	18,87±4,41	19,5(7,75)	10;25
	50 Kişiden Fazla	18,24±5,04	17(10)	10;25

4.4.6 Katılımcıların kurumdaki pozisyon durumu ile ölçeklerin analizi

Ankete katılanların kurumdaki pozisyon durumu ile İAY, AK, EDK, SK, CK, ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair Kruskal-Wallis H testi uygulanmıştır. Yapılan Kruskal-Wallis H testleri sonucunda, katılımcıların kurumdaki pozisyon durumu ile işyerinde adil yaklaşım ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($X^2(2)=,153$, $p=,926$) görülmüştür. Katılımcıların kurumdaki pozisyon durumu ile akraba kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($X^2(2)=3,251$, $p=,197$) görülmüştür. Katılımcıların kurumdaki pozisyon

durumuile eş-dost kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu ($\chi^2(2)=6,882$, $p=,032$) görülmüştür (Çizelge 4.20). Katılımcıların kurumdaki pozisyon durumuile siyasal kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($\chi^2(2)=1,125$, $p=,570$) görülmüştür. Katılımcıların kurumdaki pozisyon durumuile cinsel kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($\chi^2(2)=3,550$, $p=,169$) görülmüştür. Katılımcıların kurumdaki pozisyon durumuile patronaj kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluşmadığı ($\chi^2(2)=,884$, $p=,643$) görülmüştür.

Çizelge 4.20: Katılımcıların Eş-Dost Kayırma Toplam Skorlarının Kurumdaki Pozisyon DurumunaGöre Dağılımı

	Ortalama±SS	Ortanca (ÇAG)	Min; Max
İşçi	17,81±5,60	16(11)	5;25
İşçi Yönetici	12,75±,95	12,5(1,75)	12;14
Orta Kademe Yönetici	18,83±4,80	17(10)	9;25

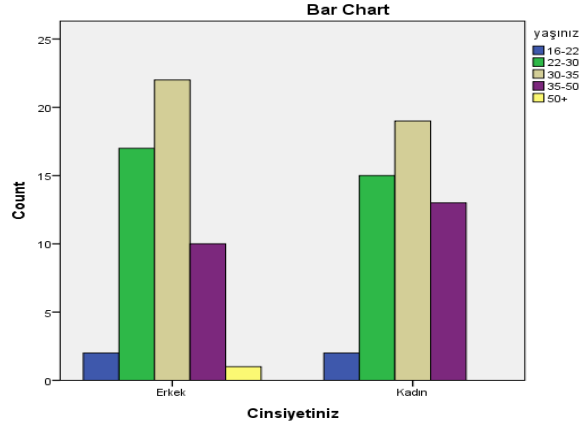
4.5 Katılımcıların Demografik Özellikleri ve Devamsızlık Soruları Arasındaki Analiz Bulguları

Kategorik değişkenlerin karşılaştırılmasında Ki-Kare testi kullanılmıştır. İstatistiksel anlamlılık değeri $p < 0.05$ olarak tespit edilmiştir.

Yapılan Ki-Kare (Pearson Chi-Square Test)sonucunda bahsi geçen anket sorularının birçoğunun arasında anlamlı bir ilişkinin var olmadığı belirlenmiştir. Diğer bir değişle anket soruları arasında anlamlı bir ilişki olanlar başlıklar alıntında verilmiştir.

4.5.1 Katılımcıların cinsiyeti ile yaş durumu arasında yapılan analize ilişkin bulgular

Örnekleme oluşturan kişilerin cinsiyeti ile yaşları arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek için yapılan Ki-Kare testi sonucunda; cinsiyet ile yaş grupları arasında anlamlı bir ilişkinin görülmediği ($\chi^2(4) = 1,648$, $p = .800$) saptanmıştır. Araştırmaya katılan bireylerin cinsiyetlerine göre yaş dağılımı Şekil 4.16'daki gibidir



Şekil 4.16: Katılımcıların cinsiyet durumuna göre yaş dağılımı grafiği.

4.5.2 Katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı ile katılımcıların devamsızlık yaptığında işini başka bir görevlinin olması durumu arasında yapılan analiz

Katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı ile katılımcıların devamsızlık yaptığında işini başka bir görevlinin olması durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Ki-Kare testi sonucunda, katılımcıların devamsızlık yaptığında işini başka bir görevlinin olması ile kurumda ne kadar çalıştığı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu ($\chi^2(2)=7,426$, $p=,024$) görülmüştür. Bu durum Çizelge 4.21’de gösterilmiştir.

Çizelge 4.21: Katılımcıların Kurumda Ne Kadar Çalıştığı ile Katılımcıların Devamsızlık Yaptığında İşini Başka Bir Görevlinin Olması Durumu Arasındaki Ki Kare Testi

			Siz devamsızlık yaptığınızda işinizi yapabilecek başka bir görevli var mı?		Total	Ki-Kare Değeri	P Değeri
			Evet	Hayır			
Kurumda ne kadardır çalışmaktasınız ?	1 yılda	N	36	24	60	7,426	,024
	n az	%	60,0	40,0	100,0		
	1-5 yıl	N	124	20	144		
		%	86,1	13,9	100,0		
5 yılda n fazla		N	120	80	200		
		%	60,0	40,0	100,0		
Toplam		N	280	124	404		
		%	69,3	30,7	100,0		
		%					

4.5.3 Katılımcıların biriminde kaç çalışan bulunduğu ile katılımcıların devamsızlık yaptığında işini başka bir görevlinin olması durumu arasında yapılan analiz

Katılımcıların biriminde kaç çalışan bulunduğu ile katılımcıların devamsızlık yaptığında işini başka bir görevlinin olması durumu arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığını test etmek amacıyla yapılan Ki-Kare testi sonucunda, katılımcıların devamsızlık yaptığında işini başka bir görevlinin olması ile biriminde kaç çalışan bulunduğu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin var olduğu ($\chi^2(2)=10,879$, $p=,004$) görülmüştür. Bu durum Çizelge 4.22de gösterilmiştir.

Çizelge 4.22: Katılımcıların Biriminde Kaç Çalışan Bulunduğu ile Katılımcıların Devamsızlık Yaptığında İşini Başka Bir Görevlinin Olması Durumu Arasındaki Ki Kare Testi

		Siz devamsızlık yaptığınızda işinizi yapabilecek başka bir görevli var mı?		Total	Ki-Kare Değeri	P Değeri
		Evet	Hayır			
Birimizde ortalama kaç çalışan bulunmaktadır?	10 kişiden az	N 32	24	56	1,879	,004
		% 57,1	42,9	100,0		
		%	%	%		
	10-50 kişi	N 180	36	216		
		% 83,3	16,7	100,0		
		%	%	%		
	50 kişiden fazla	N 68	64	132		
		% 51,5	48,5	100,0		
		%	%	%		
Toplam		N 280	124	404		
		% 69,3	30,7	100,0		
		%	%	%		

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütün gelişimi incelendiğinde görüşler, düşünceler, öneri ve kaygılar önemli birer etmendir. İnsan kaynağından en yüksek seviyede faydalanabilmek ve verimi arttırmak için örgüt önemli bir yerdedir. Üst yönetime ve yönetici konumundan bulunan bireyler büyük sorumluluklar almakta ve çalışanların fikirleri yüksek önem göstermektedir. Kendini ifade etmekte zorlanan ve mobbing altında çalışan kişiler, işyeri ile bağının kesilmemesi için tepkisiz şekilde hareket edebilirler. Sonuçta firmalar gelişim sağlayacağı, fikirlerin yardımcı olacağı bir firma olmaktan öte ve firma içinde önemli problemler oluşmaktadır.

Liyakat ile terfi ya da işe alma yöntemi, kayırmacılık ile engellenmektedir. Kişinin geleceği pozisyonu ve yapacağı işi hak etmesinden çok, sadakatli olması önemlidir. Yönetimde lider konumunda olanların, sahip oldukları gücü ülke ya da işletmenin yararına kullanması mümkünken bunu bireysel menfaatleri için de kullandıklarına iş yaşamında görülmektedir. Bu görevi yürüten çalışanların ahlaki, etik davranış ilkelerine uymadıkları, elindeki gücü akraba, hemşehricilik, eş-dost, tanıdık gibi kriterlerle kayırmacılık uygulamasını destekledikleri ülkemizde toplumlarca bilinmektedir.

Kayırmacılık uygulamasında liyakat, adalet, eşitlik ilkeleri düşünülmemektedir, çalışanlar ve işverenler maddi ve manevi zararlar görmektedir. Kuruluş misyonlarının tam tersine hareket eden kamu kurumları ve örgütler, yolsuzluklara destek olmuş durumda ve kayırmacılık faaliyetleri ile de kişilere maddi menfaat sağlamak, onlara ayrıcalıklı davranmak amacıyla kullanılmaktadırlar.

İşe alım, terfi ve tayin konusunda doğru davranışların sergilenmesini sağlayacak kanuni düzenlemelerin yeterli olmaması, kayırmacılığını önünü açmıştır. Araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, örnekleme oluşturan kişilerin siyasi kayırmacılık olan kronizm davranışlarının, favorizm ve nepotizm davranışlarına

göre daha fazla çıktığı belirlenmiştir. Örgütsel adaleti sağlamak üzere sistem geliştirilmeli ve güven ortamı sağlanmalıdır. Buna yönelik yasal düzenlemeler gerçekleştirilmelidir. Örgüt yöneticileri bilgi paylaşımını arttırarak şeffaf bir yönetim algısı oluşturmalarıdır. İş tatmini yüksek, verim oranının üst seviyelerde olduğu çalışma ortamlarının oluşturulmasının yolu yöneticilerin adil ve liyakata dayalı davranmasından geçmektedir.

Bu bölümde, Kurum İçi Kayırmacılığın Çalışanlara Etkilerinin bulunup bulunmadığı hususunda; çalışanların algılarını inceleme sürecinde "*kurum içi kayırmacılık ve kayırmacılığın işe devamsızlığa etkisinin*" iş yerinde adil yaklaşma, akraba kayırma, eş dost, siyasal, cinsiyet ve patronaj kayırma ölçeklerine göre katılımcıların yaş, son mezun olduğu tahsil durumu, kurumda ne kadar çalıştığı, biriminde kaç çalışanın bulunduğu ve kurumdaki pozisyonuna dair frekans bilgileri eşliğinde kayırmacılığın çalışanlar üzerindeki etkilerine ilişkin sonuçlar tartışılmış ve yorumlanmıştır.

Araştırma süresince birincil düzeyde yanıt aranan çalışma hipotezi;

H₁: Yerel yönetim kurumlarında çalışanlar arasında kayırmacılıkla çalışanların işe devamsızlığı arasında ilişki vardır.

Dolayısıyla çalışmada yanıt aranan alt problemler bağlamında çalışmanın karmaşık hipotez türüne alt hipotezler de geliştirilmiştir. Böylece aşağıda sıralanan çalışmanın alt hipotezlerine kaynaklık eden başlıklar vasıtasıyla ile H₁ hipotezinin geçerliliği sınanabilecektir.

5.1 Kurum-İçi Katılımcılarının Cinsiyetleri İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar

Ankete katılanların cinsiyet durumları ile İAY, AK, EDK, SK, CK ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair gerçekleştirilen analiz sonucunda AK ve PK alt ölçeklerinin ankete katılanların cinsiyet durumlarına göre anlamlı bir farklılık oluşturmadığı ancak İAY, EDK, SK ve CK ve PK alt ölçeklerinin ankete katılanların cinsiyet durumlarına göre farklılaştığı gözlemlenmiştir. Bir diğer deyişle kurum-içi katılımcıların cinsiyetleriyle akraba kayırma ölçeği haricindeki tüm alt ölçekler arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Katılımcıların cinsiyet bulgularına göre,

genel olarak kadınlara kıyasla erkeklerin, işyerinde adil yaklaştığı, aynı zamanda Eş-Dost, Siyasal, Cinsel ve Patronaj kayırmalar yapmadığı görülmüştür. Çalışmanın bu bulgusu literatürdeki bazı çalışmalarla çelişmektedir. Kurt ve Doğramacı (2014), terfi, işlem ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutunu saptamak amacıyla yürüttükleri çalışmalarında, farklı cinsiyet gruplarındaki çalışanların; iş ilişkisi, terfi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir farklılık olmadığını belirtmişlerdir. Katılımcıların demografik özelliklerinin, verdikleri yanıtlarda bir farklılık yaratıp yaratmayacağı ilişkin gerçekleştirdikleri analizleri sonucunda ise, cinsiyet ve yaşlarına, unvanlarına, çalışma sürelerine, eğitim seviyelerine ve medeni durumlarına ilişkin bireylerin farklılıklar taşımadıklarını ifade etmişlerdir. Yalnızca işe alma boyutunda statülerine göre anlamlı bir fark saptamışlardır.

Çalışmanın cinsiyet değişkeni ile alt ölçekleri arasında cevap aranan alt hipotezlerinin geçerlilikleri şöyledir;

H_2 : Cinsiyet ile tüm alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık vardır.

$H_{2.1}$: Cinsiyet ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

$H_{2.2}$: Cinsiyet ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

$H_{2.3}$: Cinsiyet ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

$H_{2.4}$: Cinsiyet ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

$H_{2.5}$: Cinsiyet ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

$H_{2.6}$: Cinsiyet ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

Araştırma nihayetinde cinsiyete göre yalnızca akraba kayırma ölçeği ile anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu kanı alanyazındaki bulgularla işe alma boyutundaki kayırma düzeyinde örtüşmektedir. Diğer yandan çalışmanın H_2 hipotezi bağlamında kurulan yalnızca $H_{2.2}$ alt hipotezi reddedilmiştir. Diğer $H_{2.1}$, $H_{2.3}$, $H_{2.4}$, $H_{2.5}$, $H_{2.6}$ hipotezleri ile cinsiyet değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlemlenmiş bu bağlamda kabul edilmişlerdir. Ancak reddedilen $H_{2.2}$ alt hipotezi sebebiyle cinsiyet değişkeniyle çalışmanın tüm alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olmadığı gözlemlenmiş dolayısıyla H_2 hipotezi reddedilmiştir.

5.2 Kurum-İçi Katılımcılarının Yaş Grupları İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar

Ankete katılanların yaş grupları ile İAY, AK, EDK, SK, CK, ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair gerçekleştirilen analiz sonucunda katılımcıların yaşlarıyla alt ölçekler arasında; cinsel kayırma ölçeği haricindeki tüm alt ölçeklerde anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır. Başka bir deyişle; kurum-içinde yaş gruplarına göre cinsel kayırma ölçeği arasında anlamlı farklılık bulunmuştur. Bu bulguya göre 16-22 yaş grubundaki personelin diğer yaş gruplarındaki personellere göre cinsel kayırma ölçek değerleri yüksektir. Bu bulgu alanyazında aynı saptamaya ulaşmış çalışmalarca desteklendiğinde işveren/yöneticilerin personel seçiminde işin personelin fizyolojik durumuna göre elverişli olma koşulunu göz önünde bulundurduğu gözlemlenmiştir. Pelit ve diğ. (2017), nepotizm algısı ve demografik özelliklerin işgören/yöneticilerce görüşünün belirlemek amacıyla yürüttükleri çalışmalarında, emek-yoğun bir yapıda olan, insan gücü ağırlıkta olan ve yoğun tempo gerektiren örgüt faaliyetlerinde fiziksel olarak genç bireylerin örgütler için daha uygun olacağını belirtmişlerdir. Bu noktada çalışmanın genç personele cinsel kayırmacılıkta anlamlı farklılık sonucunun, net kanıya varabilmesi için çalışma hayatında cinsel ayırım boyutunun da irdelenmesi gerekir. Literatürde yöneticilerin erkek ve kadın çalışanlarına belirli nedenlerden dolayı işyerinde iltimas göstermelerine cinsel kayırmacılık olarak tanımlanmaktadır (Uncu ve Türel, 2017). Cinsel kayırmada, kadın ya da erkeğin ayırt edilmeksizin belirli nedenlerden dolayı birinin diğerine göre üstün tutulurken (Alptekin, 2014, s. 204); çalışma hayatında cinsel kayırmacılıkla iki ayrı yönden karşılaşılmaktadır. İlki kadın ya da erkek personele romantik duygular hissedilmesi; diğeri de, personele cinsiyeti sebebiyle kin beslenip diğeri cinse üstünlük verilmesidir (Uncu ve Türel, 2017). Alanyazında Wenneras ve Wold (1997:2), çalışma hayatında cinsel kayırma üzerine yürüttükleri çalışmalarında; kadın veya erkeğe cinsiyetleri sebebiyle ayrı davranılmasını cinsel kayırma olarak tanımlarlarken; cinsel kayırmanın çalışanlar açısından problemlere sebep olduğunu ifade etmişlerdir. Çalışma hayatında sıklıkla kadınların annelik, evlilik benzeri sebeplerle öncelik verilmediği, erkekler çalışanların ise ayrıcalıkları olduğunu gözlemlemişlerdir.

Adil olmayan bu olay ve koşulların çalışma ortamında verimliliği, kaliteyi ve üretkenliği negatif etkilediğini, cinsel kayırmanın çalışma hayatında liyakatin, yetkinliğin ve verimliliğin arka planda bıraktığını belirtmişlerdir (Wennerås ve Wold, 1997, s. 2).

Çalışmanın yaş değişkeni ile alt ölçekleri arasında cevap aranan alt hipotezlerinin geçerlilikleri şöyledir;

H₃ :Yaş değişkeni ile tüm alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{3.1}:Yaş değişkeni ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{3.2}:Yaş değişkeni ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{3.3}:Yaş değişkeni ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{3.4}:Yaş değişkeni ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{3.5}:Yaş değişkeni ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{3.6}:Yaş değişkeni ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

Çalışma nihayetinde yaş değişkenine göre yalnızca cinsel kayırma ölçeği ile arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu bulgu alanyazında fiziksel olarak genç bireylerin örgütler için daha uygun olduğu kanısına varan çalışmalarla örtüşmektedir. Bu bağlamda çalışmanın yalnızca H_{3.5} hipotezi kabul edilmiştir. Diğer H_{3.1}, H_{3.2}, H_{3.3}, H_{3.4}, H_{3.6} hipotezleri ile yaş değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlenmemiş dolayısıyla reddedilmişlerdir. Diğer yandan yaş değişkeniyle çalışmanın tüm alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiş dolayısıyla H₃ hipotezi reddedilmiştir

5.3 Kurum-İçi Katılımcılarının Tahsil Durumları İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar

Ankete katılanların son mezun olduğu tahsil durumu ile İAY, AK, EDK, SK, CK, ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair gerçekleştirilen analiz sonucunda katılımcıların tahsil durumlarıyla alt ölçekler arasında; işyerinde adil yaklaşım ölçeği haricindeki tüm alt ölçeklerde anlamlı farklılığın olmadığı saptanmıştır. Diğer bir ifadeyle kurumdaki personellerin tahsil durumuyla adil yaklaşım ölçeği arasında anlamlı

farklılık bulunmuştur. Bu bulgu, alanyazında aynı saptamaya varmış çalışmalarca desteklendiğinde çalışanın yetkinliğinin dikkate alınmama durumu örgüt içi motivasyon ve güven düşürücü etken olarak görülmektedir. Günel (2005;31-32)' e göre personel seçim ve değerlendirme değişkenlerini kullanmaksızın, örgüt içindeki kilit pozisyonlara adil davranılmayarak bazı kişilerin konumlandırılması kayırmacılığı; diğer çalışanlar tarafından son derece rahatsız edici bulunmaktadır. Nitekim ortaya çıkan adalet ve güven eksikliği, çalışanların iş tatmini, motivasyon ve bireysel performanslarını negatif etkileyerek çalışanların örgütten ayrılmasına yol açar. Yine kurum-içi adil yönetici tutumlarının çalışanlar üzerine etkisini araştıran Cremers (2004)'e göre adil yönetildiğini düşünen personel, yöneticilerin aldıkları karara itimatları kanısına varacak ve böylelikle firmaya/kuruma ilişkin bağlılık gösterme ve dayanışma bakımından verimli olacaktır. Ancak, adaletsiz yönetildiklerini düşündüklerinde ise, personelin örgüte güven düşük olacak, düşük oranda bağlılık ve düşük oranda işbirliği göstereceklerdir. Alanyazında adaletsiz yönetim politikalarının kurum-içi etkisini araştıran Chegini (2009)'a göre adaletsizliğin, örgütsel kalıcılığı ve örgütsel yaşamın kaçınılmaz amacı olan büyümeyi tehdit edeceğini, tüm örgütsel zararların, sapmaların ve suçların temeli olarak görülebileceğini ifade eder. Chegini'ye göre adil olmayan yaklaşımların, kurum-içi faaliyetleri gerileteceği, çalışanların çabalarını ve motivasyonlarını azalttığı için gelişme süreci üzerinde de yıkıcı bir etkiye sahip olacaktır. Özetle kurum-içi adil olmayan yaklaşımlar, personelin gelişiminin ve örgütsel gelişimin önünde önemli bir engeldir.

Çalışmanın mezuniyet durumu değişkeni ile alt ölçekleri arasında cevap aranan alt hipotezlerinin geçerlilikleri şöyledir;

H₄ :Mezuniyet durumu değişkeni ile tüm alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{4.1}:Mezuniyet durumu değişkeni ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{4.2}:Mezuniyet durumu değişkeni ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{4.3}:Mezuniyet durumu değişkeni ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{4.4}:Mezuniyet durumu değişkeni ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{4.5}:Mezuniyet durumu değişkeni ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{4.6}:Mezuniyet durumu değişkeni ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

Çalışma nihayetinde mezuniyet durumu değişkeninin yalnızca işyerinde adil yaklaşım ölçeği ile arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu bulgu alanyazında çalışanın yetkinliğinin dikkate alınmama durumu örgüt içi motivasyon ve güven düşürücü etken olarak görüldüğü kanısına varan çalışmalarla örtüşmektedir. Bu bağlamda çalışmanın yalnızca H_{4.1} hipotezi kabul edilmiştir. Diğer H_{4.2}, H_{4.3}, H_{4.4}, H_{4.5}, H_{4.6} hipotezleri ile mezuniyet durumu değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlenmemiş dolayısıyla reddedilmişlerdir. Diğer yandan mezuniyet durumu değişkeniyle çalışmanın tüm alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiş dolayısıyla H₄ hipotezi reddedilmiştir

5.4 Kurum-İçi Katılımcılarının Kurum Deneyimleriyle İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar

Ankete katılanların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile İAY, AK, EDK, SK, CK.. ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair gerçekleştirilen analiz sonucunda katılımcıların kurumda ne kadar çalıştığı yıl durumu ile tüm alt ölçek toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluştuğu görülmüştür. Bu bulgulara göre anket ölçütlerinde kurumda 5 yıldan fazla çalışma durumu en yüksek çalışılan yıl olmakta; bu bağlamda kurumda 5 yıl ve üzeri çalışma sürelerinde çalışanlarda ise; akraba, eş-dost, siyasal, cinsel, adil yaklaşım ve patronaj kayırmanın eş doğrultuda yükseldiği görülmektedir. Alanyazında örgüt içi deneyim süresi ile örgüt içi kayırma üzerine çelişen çalışmalar söz konusudur. Gökçe ve ark. (2002)' çalışmalarında; siyasi otoritelerin, üst düzey statülerin veya idarecilerin belirlenmesinde ve

atanmasında liyakat ve deneyim benzeri kriterler aksine güvenilir olmak, sırt tutmak, parti yararlarını önceliğine koymak benzeri niteliklerin ağırlıkta olduğunu belirtmişlerdir. Nitekim bu saptamaya göre örgüt-içi atanma/terfide deneyim süresinin kayırmacılık politikalarının gerisinde kaldığı ortadadır. Yine literatürde yer alan The Management Centre 'nin 2008 yılında yürüttüğü çalışmaya göre, bazı çalışanların, işveren/yöneticilerin önyargıları kaynaklı, işyerlerinde siyasi görüşlerinden dolayı ayrımcılığa maruz kaldıklarını; bu sebepten iş deneyim sürelerinin terfi aşamasında göz ardı edildiği, siyasi kayırmacılığın ters yönlü etkisi bağlamında işten çıkartılan personeline ağırlıkta olduğu ifade edilmiştir.

Çalışmanın kurum deneyimi değişkeni ile alt ölçekleri arasında cevap aranan alt hipotezlerinin geçerlilikleri şöyledir;

H₅: Kurum deneyimi ile çalışma alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{5.1}: Kurum deneyimi ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{5.2}: Kurum deneyimi ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{5.3}: Kurum deneyimi ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{5.4}: Kurum deneyimi ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{5.5}: Kurum deneyimi ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{5.6}: Kurum deneyimi ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

Çalışma nihayetinde çalışanın ne kadar çalıştığı yıl durumu ile tüm alt ölçek toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Dolayısıyla çalışma tüm alt ölçekleri ile kurum deneyimi arasında anlamlı farklılık bulunmuş böylelikle H₅ hipotezi kabul edilmiştir. Diğer yandan kurum deneyimi değişkeniyle çalışmanın tüm alt ölçeklerinde anlamlı farklılık gözlenmesi dolayısıyla H₅ hipotezinin tüm alt ölçekleri kabul edilmiştir.

5.5 Kurum-İçi Katılımcılarının Birimlerindeki Personel Sayısı İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar

Ankete katılanların biriminde kaç çalışanın bulunduğu durumu ile İAY, AK, EDK, SK, CK, ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair gerçekleştirilen analiz sonucunda, eş-dost kayırma ölçeği haricindeki tüm ölçeklerde katılımcıların birimindeki personel sayısı ile ölçek arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Analizde İş Yerinde Adil Yaklaşım ölçek puanı $p < ,001$ olarak en yüksek anlamlı farklılığı göstermiştir. Buna göre çalışmada birim personel sayısı ile adil yaklaşım ölçeği arasında anlamlı yüksek farklılık olduğu ortadadır. Alanyazında örgütlerde kayırma türlerinin örgüte olumsuz etkisi olduğuna dair çalışmalar mevcuttur. Schmit ve Allscheid (1995), akraba kayırmanın devamsızlık ve işten ayrılma kararlarında negatif etkisinin olduğunu vurgulamışlardır. Akraba kayırmacılığı, personelin eşitlik kanısı düşürmekte ve verimliliğinin azalmasına sebep olmaktadır. Sunulan destek ve sağlanan çıktı arasında adaletsizlik sezen personeller, çalışma sahalarında eşitsizlik şartlarında faaliyet gösterdikleri kanısına varırlar, nihayetinde değersiz hissetme duygularına kapılırlar. Söz konusu şartlar kapsamında meydana gelen güven yoksunluğu ve güdüleme düşüklüğü ise, iş tatminini ve potansiyelini etkilemektedir. Böylelikle personelin işe olan ilgilerinin azalmasına sebep olduğu ve sonucunda değerli olduklarını düşünecekleri yeni firma/kurumlarda iş arama çabasına giriştikleri ifade edilmiştir.

Çalışmanın birimlerindeki mevcut personel değişkeni ile tüm alt ölçekleri arasında cevap aranan alt hipotezlerinin geçerlilikleri şöyledir;

H₆: Birimdeki mevcut personel değişkeni ile tüm alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{6.1}: Birimdeki mevcut personel sayısı ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{6.2}: Birimdeki mevcut personel sayısı ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{6.3}: Birimdeki mevcut personel sayısı ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{6.4}:Birimdeki mevcut personel sayısı ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{6.5}:Birimdeki mevcut personel sayısı ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{6.6}:Birimdeki mevcut personel sayısı ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

Çalışma nihayetinde eş-dost kayırma ölçeği haricindeki tüm ölçeklerde katılımcıların birimindeki personel sayısı ile arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Bu bağlamda çalışmanın yalnızca H_{6.3} hipotezi reddedilmiştir. Diğer H_{6.1}, H_{6.2}, H_{6.4}, H_{6.5}, H_{6.6} hipotezleri ile birimdeki mevcut personel sayısı değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlenmiş dolayısıyla kabul edilmişlerdir. Diğer yandan birimdeki mevcut personel sayısı değişkeniyle çalışmanın tüm alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiş dolayısıyla H₆ hipotezi reddedilmiştir

5.6 Kurum-İçi Katılımcılarının Kurum Pozisyonları İle Çalışma Alt Ölçekleri Arasında İlişkiye Dair Sonuçlar

Kurumdaki pozisyon durumu ile İAY, AK, EDK, SK, CK, ve PK alt ölçeklerinin arasında anlamlı bir farklılığın bulunup bulunmadığına dair yapılan analiz sonucunda katılımcıların eş dost kayırma alt ölçeği haricindeki tüm alt ölçeklerde kurumdaki pozisyon durumuyla anlamlı bir farklılığın olmadığı görülmüştür. Katılımcıların kurumdaki pozisyon durumu ile eş-dost kayırma ölçeği toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık olduğu görülmüştür. Eş - Dost Kayırmacılığı (Kronizm), kamu görevlilerinin istihdamında, liyakat ve eşitlik gibi ilkelerden ziyade eş-dost ilişkileri esas alınarak yapılan kayırmacılığa denir. Alanyazında eş -dost kayırmacılığı ilişkisinin yer almasının kurumdaki çalışanların kuruma olan güveni arasındaki ilişkiyi inceleyen Keleş ve Özkan (2011), çalışmalarında sonuç olarak nepotizm, favorizm ve kronizmin örgütsel güven üzerinde olumsuz etkisinin bulunduğunu doğrulamışlar, ve her üç kayırmacılık türünün de örgütsel güveni azalttığını ifade etmişlerdir.

Çalışmanın kurum pozisyonu değişkeni ile tüm alt ölçekleri arasında cevap aranan alt hipotezlerinin geçerlilikleri şöyledir;

H₇: Kurum pozisyonu değişkeni ile tüm alt ölçekler arasında anlamlı farklılık vardır.

H_{7.1}: Kurum pozisyonu ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{7.2}: Kurum pozisyonu ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{7.3}: Kurum pozisyonu ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{7.4}: Kurum pozisyonu ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{7.5}: Kurum pozisyonu ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

H_{7.6}: Kurum pozisyonu ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

Çalışma nihayetinde kurum pozisyonu değişkeninin yalnızca eş-dost kayırma ölçeği ile arasında anlamlı farklılık olduğu görülmüştür. Bu bulgu alanyazında kurumda belli pozisyonu olan çalışanın aynı işyerinde çalışıyor olma, ilişki/iletişim halinde olma faktörlerinin eş-dost kayırmacılığında etkili olduğu kanısına varan çalışmalarla örtüşmektedir. Bu bağlamda çalışmanın yalnızca H_{7.3} hipotezi kabul edilmiştir. Diğer H_{7.1}, H_{7.2}, H_{7.4}, H_{7.5}, H_{7.6} hipotezleri ile kurum pozisyonu değişkeni arasında anlamlı farklılık gözlenmemiş dolayısıyla reddedilmişlerdir. Diğer yandan kurum pozisyonu değişkeniyle çalışmanın tüm alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiş dolayısıyla H₇ hipotezi reddedilmiştir.

5.7 Sonuç

Genel tarama çalışmasında resmi kurumlardaki kurum içi kayırmanın personele etkisini araştırmak üzere İstanbul sınırları içindeki Küçükçekmece Belediyesi bünyesinde kurumda görev yapan toplam 404 yönetici ve personelle görüşme sağlanmıştır. Araştırma bulgularına göre katılımcıların çoğunlukla işe devamsızlık sebebinin hastalık nedeniyle olduğu (%49,5) ve devamsızlık

durumunda ise işini yapabilecek başka bir görevli (%69,3) olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcılardan kişisel nedenlerden dolayı, ücret düşüklüğünden dolayı, çalışma arkadaşları ve yönetici arasındaki ilişkiden dolayı, geç uyanmasından dolayı ve moral bozukluğundan dolayı devamsızlıklarının çok az olduğu görülmüştür.

Çalışma alt problemi 1: Resmi kurumlarda görev yapan personellerin algılarına göre kurum yöneticilerinin, uygulamalarında bazı durum ve ölçütlerde kayırmacılık yapıldığı görülmüştür.

Çalışmanın alt problemi 2: Yöneticilerin, faaliyetlerinde personel algılarına göre kayırmacılığın; cinsiyete, konuma, mesleki kıdeme ilişkin hususlarda bazı koşullar dahilinde söz konusu olduğu kanısına varılmıştır.

Çalışma alt problemi 3: Çalışma nihayetinde katılımcı görüşleri doğrultusunda resmi kurumlarda görev yapan personellerin algılarına göre kurum yöneticilerinin, planlama, örgütleme, koordinasyon boyutlarında kayırmacılık faaliyetlerinden bahsedilmemiş ancak koordinasyon ve değerlendirme kısmı özellikle insan kaynakları departmanı merceğe aldığı anda tartışmalı hale bürünmektedir.

Çalışma alt problemi 4: Yöneticilerin, faaliyetlerinde kayırmacılık yapıp yapmadıklarına ilişkin personel algıları doğrultusunda; planlama, örgütleme, koordinasyon ve değerlendirme boyutlarında; konuma ve mesleki kıdeme göre farklılık gösterdiği gözlemlenmiştir.

Araştırma süresince birincil düzeyde yanıt aranan çalışma hipotezi ve geçerliliği şöyledir;

H₁: Yerel yönetim kurumlarında çalışanlar arasında kayırmacılıkla çalışanların işe devamsızlığı arasında ilişki vardır.

Çalışma nihayetinde katılımcıların devamsızlık yaptığı işini yapacak başka bir görevlinin olması ile kurumda ne kadar çalıştığı hususunda istatistiki olarak belirgin düzeyde anlamlı ilişki mevcudiyetiyle; katılımcıların devamsızlık yaptığı işini başka bir görevlinin olması ile biriminde kaç çalışan bulunduğu hususunda istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı saptanmıştır. Kısacası, kurumda kayırmacılığın varlığı doğrulanmış ancak işe devamsızlıkta yerine

ikame birinin olabileceği görüşünün etkili olduğu, kayırmacılığın devamsızlıkta etkisinin olmadığı görülmüş, dolayısıyla H_1 hipotezi reddedilmiştir.

5.8 Öneriler

Gerçekleştirilen çalışma nihayetinde örgütlerde kayırmacılığın varlığı doğrulanmıştır. Ancak kayırmacılığın bu uygulama sonuçlarına göre işe devamsızlıkta etkisi olmadığı görülmüştür. Araştırmaya göre işe devamsızlık tutumu gösteren çalışanların bu kararları ardında yerlerine bakacak çalışma arkadaşlarının olabileceği düşüncesi etkilidir. Bu sonuçlara göre işe devamsızlıkta iyileştirici etki uyandıracak öneriler aşağıdaki gibi sıralanabilir;

- Örgütlerde çalışanların birimine bağlılığının artırılması yönünde çalışmalar yapılmalıdır. Diğer bir deyişle personele birim sadakati aşılmalıdır. Bu durumu somutlaştırırsak birim başarısının örgüt verimliliğini ve getirisini yükselteceği bu bağlamda başarılı birime ve etkin personele ödüllendirme ve terfi sistemlerinin aktif uygulaması örnek olarak verilebilir
- Örgütlerde her birimdeki personellerin birbirleriyle etkileşimi ve dayanışması arzulan bir durumdur. Ancak bunun birbirlerini destekleyici yönünde ilerletilmesi, her çalışanın birimdeki işinde, örgütteki konumunda onun faaliyetleri dolayısıyla olumlu ya da olumsuz şartların geliştiği, devamsızlık halinde olası sonuçların onun sorumluluğunda olduğu algısının yaratılması personelin işine sadakatini arttırabilir, devamsızlık ve işini iş arkadaşına yönlendirme tutumlarını indirgeyebilir.
- Örgütlerdeki kayırmacılık faktörü bir gerçektir. Ne küresel ne de yerel düzeyde yok edilemeyen kayırmacılığın yön değiştirmesi sağlanabilir. Bir başka deyişle bireylerin kendi iradeleri yönünde personel kayırma tutumları başarılı, işine bağlı, işine sadakati yüksek, motivasyonu yüksek, çalışma arkadaşlarını destekleyen, mecazi anlamda örgüte kazandıran personele yapılmalı. Böylelikle diğer personellerde bu tutumlara teşvik edilerek işletme performansı, verimliliği ve getirisi arttırılabilir.

KAYNAKLAR

- Abdalla, F. H., Maghrabi, S., Raggad, G. B.** (1998) “Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers toward Nepotism: A Cross Cultural Study”. *International Journal of Manpower*, 19, 8.
- Adaman, F. ve Çarkoğlu, A.** (2000). “Türkiye’de yerel ve merkezi yönetimlerde hizmetlerden tatmin, patronaj ilişkileri ve reform”. İstanbul: Tesev Yayınları.
- Adaman, F., Çarkoğlu, A.ve Şenatalar, B.** (2001). “Hanehalkı gözünden Türkiye’de yolsuzluğun nedenleri ve önlenmesine ilişkin öneriler”. İstanbul: Tesev Yayınları.
- Adıgüzel, O. ve Erdoğan, A.,** (2014). “Çağdaş Bakış Açısıyla İş Gören Devamsızlığı, Nedenleri, Örgüte Etkileri Ve Çözüm Önerileri”. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*. 5 (10), ss.1-25
- Aksoy, M.** (2014). “Sağlık Çalışanlarında İş Yükünün Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Üzerindeki Etkisi: Diyarbakır Hastanelerinde Bir Uygulama.” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, Mersin.
- Aktan, C. C.** (2001). “Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma.” C.C. Aktan (Editör), *Yolsuzlukla mücadele stratejileri*. Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Anderson, B., Geldenhuys, D.J.** (2011). “The relationship between absenteeism and employer-sponsored child care.” *Southern African Business Review* Vol:15(3), <https://www.ajol.info/index.php/sabr/article/download/76404/66862>
- Araslı, H., Bavik, A. ve Eki, E. H.** (2006). “The effects of nepotism on human resource management: the case of there four and five star hotels in northern cyprus.” *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26 (718).
- Araslı, H.ve Tumer, M.** (2008) “Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus”, *Social Behavior and Personality*, 36, 9
- 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
- Aydoğan, İ.** (2009) “Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage”, *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4,1.
- Bacak, Bünyamin ve Yusuf Yiğit** (2010), “İşe Devamsızlığın Nedenleri, Ekonomik Sonuçları ve Azaltılması İçin Alınması Gereken Önlemler”, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1): 29–44.
- Bakırcı, K.** (2000). “İşyerinde cinsel taciz ve Türk iş hukukuna ilişkin çözüm önerileri”. http://www.turkhukusitesi.com/makale_25.htm
- Bayhan, V.** (2002). “Demokrasi ve sivil toplum örgütlerinin engelleri: Patronaj ve nepotizm”. *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26 (1)
- Baypınar, B.** (2003). “İşyerinde cinsel taciz”. *İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 5(2), Sıra:3, No: 137.

- Bearfield D. A.** (2004) "A Critical Examination of the Use of Patronage in U.S. Public Administration," Unpublished Ph.D Thesis, The State University of New Jersey, Graduate School-Newark Rutgers: New Jersey
- Bellow, A.** (2004) "In Praise of Nepotism: A History of Family Enterprise from King David to Goerge W. Bush", First Edition, Knopf Doubleday Publishing.
- Berkman, A. Ü.** (2009). "Gelişmekte olan ülkelerde kamu yönetiminde yolsuzluk ve rüşvet." (2. Baskı). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayın No:345.
- Bolat, O. İ.** (2011). "İş Yüku, İş Kontrolü ve Tükenmişlik İlişkisi." Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 25(2).
- Büte, M.** (2011a). "Kayırmacılığın çalışan davranışları ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerine etkileri: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma." Amme İdaresi Dergisi, 44(1).
- Büte, M.** (2011b). Nepotizmin iş stresi, iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri:aile işletmeleri üzerine bir araştırma. Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 20(1).
- Cengiz, M. ve Kul, M.** (2008). "Türkiye'de kamu yönetiminde yolsuzluğun içselleştirilmesinin sosyolojik analizi". Polis Bilimleri Dergisi, 10(3), 55-76.
- Chandler, J. L.** (2012) "Black Women's Perceptions of the Relationship among Nepotism, Cronyism Job Satisfaction, and Job-Focused Self-Efficacy", Doctoral Dissertations, University of San Francisco
- Chegini, M. G.** (2009). "The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior." American Journal of Economics and Business Administration 1(2), 173–176.
- Ciulla, J. B.** (2005). "In Praise of Nepotism". Business Ethics Quarterly, 15(1)
- Cottingham, J.** (1986) "Partiality, Favouritism and Morality", The Philosophical Quarterly, 36.
- Cremers, D.** (2004). "Procedural and distributive justice effects moderated by organizational identification." Journal of Managerial Psychology, 20(1), 4–13.
- Çakır, Ö.** (2006). Ücret Adaletinin İş Davranışları Üzerindeki Etkileri, KAMU-İŞ Eğitim Yayınları, Ankara.
- Çelik, K., Erdem, A., R.** (2012) "Üniversitede Çalışan Personele Göre Kayırmacılık" Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi, 11.
- Dursun, H.** (2008). "Kamu İhalelerinde Yolsuzluğa Karşı İdari, Cezai Yaptırımlar", Kamu-İş Dergisi, Cilt: 10, Sayı:1/2008
- Emmerich, H.** (1947). "Birleşik devletlerde kamu idaresi." (Çev. E. Semizoğlu). Berne: Milletler Arası İdari İlimler Kongresi. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/38/242/2130.pdf>
- Erdem, B., Çeribaş S., Karataş A.** (2013). "Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Kronizm (Eş – Dost Kayırmacılığı) Algıları: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Bir, İki ve Üç Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma." Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:17 Sayı:1 Haziran.
- Erden, P. S.** (2014) "The Relationship Between Paternalistic Leadership, Perceived Employment Discrimination and Nepotism", (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Graduate Institute of Social Sciences T.C. Yeditepe University: İstanbul.
- Eren, E.** (2015) . "Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi." 15. Baskı. İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım, A.Ş.

- Garicano, L., Huerta, I. P., Prendergast, C.** (2005) "Favoritism under Social Pressure", *The Review of Economics and Statistics*, 87, 2
- Gökçe, G., Şahin, A. ve Örselli, E.** (2002). "Türkiye'de Siyasetin Bürokrasi Üzerindeki Etkisi: Siyasallaşma." *S. Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (4),
- Günel, R.** (2005). "Aile İşletmelerinde Yönetimin Bir Sonraki Kuşağa Devrinde Karşılaşılan Sorunların Tespitine ve Bu Sorunların Çözümüne İlişkin Bir Araştırma". (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Adana.
- Güntürkün, O.** (2008). "Siyasal yozlaşma". <http://www.onurgunturkun.av.tr/makaleler/habergoruntule.asp?bolum=287&katid=48>.
- Güran, S.** (1980). "Memur hukukunda kayırma ve liyakat Sistemleri." İstanbul: İstanbul Üniversitesi Yayınları.
- Hanebuth, D.** (2005). "Absenteeism: A cross-sectional study in a high-tech metalworking plant in Germany". Thesis presented to the Faculty of Arts of the University of Zurich for the degree of Doctor of Philosophy, Zurich.
- Health and Safety Executive.** (2013). "Ergonomics and Human Factors at Work: A Brief Guide". <http://www.hse.gov.uk/pubns/indg90.pdf>, e.t:20.04.2019
- House, R. J., Hanges, P. J., Mansour J, Dorfman, P., W. Gupta, V.** (2004) "Culture, Leadership, and Organizations" the Globe Study of 62 Societies, Sage Publication.
- Jex, S. M.** (2002). "Organizational Psychology: A scientist-Practitioner Approach", John Wiley & Sons, New York.
- Johns, G.** (2002). "Absenteeism and Mental Health" , iç. Jay C. Thomas ve Michel Hersen (Eds.), *Handbook of Mental Health in The Workplace*, Sage Publication, Thousand Oaks, CA. (ss. 437–455)
- Karataş, A.** (2014) "Otel İşletmelerinde Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimleri Enstitüsü: Balıkesir.
- Karacaoğlu K., Yörük D.** (2012) "Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*. Yıl: 2012 Cilt:14 Sayı:3 Sıra: 4 No: 489
- Karasar, N.** (2009). *Bilimsel araştırma yöntemi*. (20. Baskı). Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Keleş, H. N., Özkan, T. K. ve Bezirci, M.** (2011). "A Study on the Effects of Nepotism, Favoritism and Cronyism on Organizational Trust in the Auditing Process in Family Businesses in Turkey". *International Business and Economics Research Journal*, 10(9), 9-16.
- Khatri, N., Tsang, E. W. K.** (2003) "Antecedents and Consequences of Cronyism in Organizations", *Journal of Business Ethics*, 43, 4:
- Khatri, N., Tsang, E. W. K., Begley T. M.** (2006) "Cronyism: A Cross-Cultural Analysis," *Journal of International Business Studies*, 37
- Kristensen, K., Juhl, H. J., Eskildsen, J., Nielsen, J., Frederiksen, N. and Bisgaard, C.** (2006), "Determinants of Absenteeism in a Large Danish Bank", *International Journal of Human Resource Management*, 17(9): 1645–1658.
- Kwon, I.** (2006) *Endogenous Favoritism in Organizations*, University of Michigan Topics in Theoretical Economics, 6,1.

- Keser, A.** (2006). “Çağrı Merkezi Çalışanlarında İş Yükü Düzeyi İle İş Doyumu İlişkisinin Araştırılması.” Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 11(1)
- Kulaklıkaya, K.** (2013a). “İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki.” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Kulaklıkaya, K.** (2013b). “İşkoliklik, Tükenmişlik Sendromu ve İş Yükü Algısı Arasındaki İlişki.” (Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Yönetim ve Organizasyon Bilim Dalı, İstanbul.
- Kurt E., Doğramacı B.** (2014).“Terfi, İşlem Kayırmacılığı Ve İşe Alma Boyutlarında Kayırmacılık Davranışı Algısının Ölçülmesi: İstanbul İlinde Faaliyet Gösteren Bir Belediye İştirakinde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma.” Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR) Cilt:2 Özel Sayı Ağustos.
- Loewe, M., Blume, J. ve Speer, J.** (2007) “How Favoritism Affects the Business Climate: Empirical Evidence from Jordan”, Middle East Journal, 62,2
- Martocchio, J.J., Jimeno, D.I.** (2003). “Employee Abstenteeism as an Affective Event”, Human Resource Management Review, 13(2), 277-293.
- Mathis, R. L. and Jackson, J. H.** (2007), “Human Resource Management,” 12th ed. SouthWestern College Publication.
- Meriç, E. ve Erdem, M.** (2012). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık”(Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Bilimleri Ana Bilim Dalı Eğitim Yönetimi Teftişi Planlaması Ve Ekonomisi Programı.
- Meriç, E. ve Erdem, M.** (2013). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık”, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2013, Cilt 19, Sayı 3, ss: 467-498.
- Meriç, E.** (2012). “İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık”. (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Van.
- Nadler, J. and Schulman, M.** (2006). “Favoritism, cronyism, and nepotism”, http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/government_ethics/introduction/cronyism.html (Erişim, 02.06.2018).
- Nielsen, A. K. L.** (2008), “Determinants of Absenteeism in Public Organizations: A UnitLevel Analysis of Work Absence in a Large Danish Municipality”, The International Journal of Human Resource Management, 19(7): 1330–1348
- Nurdağ, Veysel Karani** (2017). “Çalışanların Devamsızlık Davranışı ve İş Doyumu Düzeylerinin İşletme Performansına Etkileri” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi) Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Onay, M.** (2009). Cinsiyet ayrımcılığının sonuçları ve konuyla ilgili amiripik bir araştırma. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi (s 285-291). Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları No: 162.

- Oxford Çevrimiçi Sözlük**, Erişim Tarihi: 09.08.2015
<http://www.oxforddictionaries.com/definition/english/favouritism>
- Örücü, Edip; Elif Kaplan** (2001), “Kamu ve Özel Sektör Çalışanlarında Devamsızlık Sorunu”, Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 7, Sayı: 1, Manisa.
- Özbek, M. A.** (2007). “Sağlık hizmetleri sunumunda yolsuzluk: sağlık personelinin yolsuzluk algılamaları. (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı.
- Özçentik, Ü.** (2014). “Türkiye’de Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Sorunlar Ve Çözüm Önerileri” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Maliye Anabilim Dalı Maliye Programı.
- Özgener, Ş.** (2002). “İmalat Sanayii İşletmelerindeki Kamu ve Özel Sektör Yöneticilerinin İş Ahlâkına İlişkin Tutumları.” Amme İdare Dergisi, 35 (1), 175 - 199.
- Özgür, B. B.** (2007). “İngilizce Öğretmenlerinin İş Tatminleri İle Tükenmişlik Düzeyleri Arasındaki İlişki” (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Eğitim Yönetimi ve Denetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Özkanan, A.** (2014). “Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma.” (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Isparta.
- Özkanan, A. ve Erdem, R.** (2014). “Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve”. Journal of Süleyman Demirel University Institute of Social Sciences Year, 2(20).
- Özlem, D.** (2010). Etik, Ahlak Felsefesi, İstanbul: Say Yayınları.
- Özsemerci K.** (2002) “Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri”, 1.Baskı, Sayıştay Başkanlığı, Ankara.
- Pelit, E. Baytok, A. Soybalı, H. H. ve Kılıç, İ.** (2017). “Nepotizm Algısında Demografik Özelliklerin Rolü: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma”, Türk Turizm Araştırmaları Dergisi, C:1, S:2, ss.45-63. DOI: 10.26677/tutad.2017.8
- Polat R.** (2013) “Ortaöğretim Kurumlarında Kronizm Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisi” (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü: Elazığ.
- Polat S., Kazak E.** (2014). “Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki” Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi 2014, Cilt 20, Sayı 1
- Pektaş, E. K.** (1999) “Büyük kent belediyelerinin eğitim ve kültür hizmetlerine siyasal parti ideolojilerinin yansımaları.” <http://www.ekitapyayin.com/?kitap=027>.
- Ramsey, J., Punnett, B. J., Greenidge, D.** (2008). “A social psychological account of absenteeism in Barbados”, Human Resource Management Journal, 18(2): 97-117.
- Romero, Troy A. and Strom, Kelly J.**, “Absenteeism in a Represented Environment”, International Journal of Humanities and Social Science, 1 (15), 2011: 1-11.
- Sağ, V.** (2003) Toplumsal Değişim Ve Eğitim Üzerine, Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, Cilt 27, s. 11-25

- Sayan, İ. Ö.** (2009). "Türkiye'de Kamu Personel Sistemi: İdari, Askeri, Akademik, Adli Personel Ayrımı". Ankara Üniversitesi SBF Dergisi, 64 (1), 201 - 245.
- Singh, D.** (2012) "An Investigation of Corruption and Clientelism in Afghanistan Hindering Law Enforcement: with a Specific Case Study in the Afghan National Police", Unpublished Master Thesis, University of York
- Singh, T., Chetty, N., Karodia, A. M.** (2016). "An Investigation Into The Impact Of Absenteeism On The Organisational Performance Of A Private Security Company "In Durban, Kwazulu-Natal. Singaporean. Vol. (4) 11.
- Şahin, F.**, (2011). "İşe Devamsızlığın Nedenleri, Sonuçları ve Örgütler İçin Önemi". Niğde Üniversitesi İİBF Dergisi. 4(1), s. 24-39
- Schmit, M. J., & Allscheid, S. P.** (1995). Employee attitudes and customer satisfaction: Making theoretical and empirical connections. *Personnel Psychology*, 48(3), 521-536.
- Şenel, B.** (2012). "Devamsızlık Nedenleri ve Maliyetinin Araştırılması", Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı:3, 1-17.
- Şentürk, H.** (2007). "Politik Patronaj". <http://www.yerelsiyaset.com/pdf/aralik2007/4.pdf>.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A.** (2005). "Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış", Adım Matbaacılık, Konya
- Tarhan, R. B., Gençkaya, Ö. F., Ergül, E., Özsemerci, K. ve Özbaran, H.** (2006). "Yolsuzlukla mücadele TBMM raporu (Bir olgu olarak yolsuzluk: Nedenler, etkiler ve çözüm önerileri" (2. Baskı). Ankara: Matsa Basımevi.
- Tengilimoğlu, D. ve Tahtasakal, M.** (2004). "Büro etik kuralları ve bürolarda yaşanan cinsel taciz olaylarının cinsiyete göre algılanma biçimi: bir alan çalışması". Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:15
- The Management Centre.** (2008). "Report on Policies Effecting Diversity. Nicosia, Cyprus: Managing Change for Sustainable Development"
- Turgut, K.** (2007). "Politik Yozlaşmanın İnsan Davranışları Üzerindeki Etkisi." <http://www.stratejikboyut.com/haber/politik-yozlasmanin-insan-uzerindekietkisi28067.html>.
- Turhan, R.** (2016) "Nepotizm, Kronizm ve Patronaj Eğilimlerinin Kurumsallaşma Algısı Bağlamında Analizi." Ege Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Bölümü Yüksek Lisans Tezi.
- Türk Dil Kurumu Türkçe Sözlük** (2015), e.t:20.04.2019, <http://tdk.gov.tr/>
- Türkkahraman, M.** (2009). "Teorik ve fonksiyonel açıdan toplumsal kurumlar ve kurumlar arası ilişkiler." Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 14(2), 25-46.
- Tütüncü, Özkan; Mahmut Demir** (2003), "Konaklama İşletmelerinde İnsan Kaynakları Kapsamında İşgücü Devir Hızının Analizi ve Muğla Bölgesi Analizi", Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2.
- TEPAV,** (2006). "Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri," Türkiye Büyük Millet Meclisi Raporu, Ankara.
- Uluğ, F.** (2013). "Kamu etiği" Kamu yönetiminde çağdaş yaklaşımlar, (ed.İspir, E). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayını No: 2997 Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1950.
- Uncu Fulya ve Nesrin Türeli** (2017). "Küçük Ve Orta Büyüklükteki Hizmet İşletmelerinde Kayırmacılık Algısı: Isparta İli Örneği". Mehmet Akif Ersoy

Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi Cilt.9 Sayı.22 2017 - Aralık (s.524-541).

- Ülker, H.** (1995). “Siyasal İktidar ve Bürokrasi İlişkisi.” (2) Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyumu Bildirileri. Ankara: TODAİE Yayını. Birinci Baskı.
- Yılmaz, A. ve Kılavuz, R.** (2002). “Türk kamu bürokrasisinin işlemsel sorunları üzerine notlar.” Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3(2)
- Wallace, J. E.** (1999). “Work-to-Nonwork Conflict among Married Male and Female Lawyers.” Journal of Organizational Behavior, 20(6).
- Westhuizen, Christelle Van Der** (2006), “Work Related Attitudes As Predictors of Employee Absenteeism”, (Unpublished Thesis), University of South Africa.
- World Values Survey**, Erişim tarihi 20.03.2015, <http://www.worldvaluessurvey.org/WVSContents.jsp>
- Zerengök, Ş.B.**, (2003). “İşletmelerde İşe Devamsızlık Oranı Ve İşgören Devir Hızının Analizi.” (Yüksek Lisans Tezi). BURSA : Uludağ Üniversitesi SBE

EKLER

Ek-1. Anket Formu

Ek-2. Etik Kurul Raporu



Ek-1. Anket Formu

Açıklama:

Değerli katılımcı,

Aşağıda yer alan anket formundaki bilgilerden Dr. Öğr. Üyesi Necmiye Tülin İRGE danışmanlığında hazırlanan Yüksek Lisans tez çalışmasında yararlanılacaktır. Anket soruları genel olarak değerlendirileceği için isminiz istenmeyecektir.

Bu çalışmada elde edilen veriler sadece bilimsel çalışmalara veri olacak ve kesinlikle kişi ve kurum adı kullanılmayacaktır. Bu sebeple ifadelerinizin gerçek düşüncelerinizi yansıtmasını önemle rica eder, teşekkür ederiz.

A. Aşağıdaki demografi sorularına cevap veriniz.

Cinsiyetiniz:

Erkek

Kadın

Yaşınız:

16-22

22-30

30-35

35-50

50+

Son mezun olduğunuz tahsil seviyesi:

Lise veya Yüksek okul

Meslek yüksek okulu

Fakülte

Yüksek lisans

Doktora

Kurumda ne kadardır çalışmaktasınız?

1 yıldan az 1-5 yıl 5 yıldan fazla

Biriminizde ortalama kaç çalışan bulunmakta?

10 kişiden az 10-50 kişi 50 kişiden fazla

Kurumdaki pozisyonunuz nedir?

İşçi

İşçi yöneticisi

Orta kademe yönetici

Üst yönetici

Mevcut çalıştığınız şirket içerisinde ait olduğun birim hangisi?

B.Aşağıdaki ifadeleri okuyup size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. (İşe devamsızlık)

[1. Kesinlikle Katılmıyorum] [2. Katılmıyorum] [3. Fikrim Yok] [4. Katılıyorum] [5. Kesinlikle Katılıyorum]	
Kişisel nedenlerden dolayı devamsızlık yapıyor musunuz?	Evet Hayır
Hastalık nedeniyle devamsızlık yapıyor musunuz?	Evet Hayır
Ücretinizin düşük olması devamsızlık yapmanızda rol oynuyor mu?	Evet Hayır
Çalışma arkadaşlarınızla ya da yöneticilerinizle aranızdaki ilişkiler devamsızlık yapmanızı etkiliyor mu?	Evet Hayır
Sabahları işe geç kalkıyor musunuz?	Evet Hayır
Moralinizin bozuk olması sizin için bir devamsızlık nedeni mi?	Evet Hayır
Çalışma arkadaşlarınızdan sık sık devamsızlık yapan var mı?	Evet Hayır
Siz devamsızlık yaptığınızda işinizi yapabilecek başka bir görevli var mı?	Evet Hayır

C. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz. (İşyerinde adil yaklaşım)

[1. Kesinlikle Katılmıyorum] [2. Katılmıyorum] [3. Fikrim Yok] [4. Katılıyorum] [5. Kesinlikle Katılıyorum]	
İşyerimde yöneticiler çalışanlara karşı adil davranmakta.	□□□□□
İşyerimde çalışanlar adil bir ücret dağılımından faydalanmakta.	□□□□□
Yöneticiler mesai yükünü ve izin fırsatını adil bir şekilde dağıtmakta.	□□□□□
Zam ve ücret artışları adil şekilde yapılmakta.	□□□□□
Çalışma alanı olarak her çalışana benzer imkânlarla sahip alanlar	□□□□□

tanınmış.	
İşyerimde yetenek ve becerilerini göstermek için herkese adil bir imkan sunuyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Amirim yöneticiler ve çalışanlar arasında ayırım yapmamakta.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde hak ettiğim şekilde kariyerimi geliştireceğime inanıyorum.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

**D. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.
(Akraba Kayırma)**

[1. Kesinlikle Katılmıyorum] [2. Katılmıyorum] [3. Fikrim Yok] [4. Katılıyorum] [5. Kesinlikle Katılıyorum]	
Amir ve yöneticiler işe alımlarda akrabalık yakınlığı olan kişilere öncelik tanıyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Akrabalık ilişkisi olan çalışanlar ücret artışında öncelik sahibi oluyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Amir ve yöneticilerin akrabaları mesai yükü ve izin fırsatı konularında öncelikli oluyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde akrabalık ilişkileri iş yükünün dağılımını etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Mevcut çalıştığım işte bazı çalışanların akrabalık ilişkileri sebebiyle kayırıldığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

E. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.
(Eş-Dost Kayırma)

[1. Kesinlikle Katılmıyorum] [2. Katılmıyorum] [3. Fikrim Yok] [4. Katılıyorum] [5. Kesinlikle Katılıyorum]	
Kurumda yöneticilere eş-dost olarak yakınlığı olanlar diğer çalışanlarla aynı işi yapmasına rağmen daha fazla ücret almakta.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kurumda eş-dost ilişkileri ücret artışlarını ve zamları etkilemekte.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kurumda yöneticiler ve amirle eş-dost ilişkisi olanlar mesai yükü ve izin fırsatı konularında öncelikli oluyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kurumda eş-dost ilişkileri iş yükünün dağılımını etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kurumda bazı çalışanların eş-dost ilişkileri sebebiyle kayırıldığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

F. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.
(Siyasal Kayırma)

[1. Kesinlikle Katılmıyorum] [2. Katılmıyorum] [3. Fikrim Yok] [4. Katılıyorum] [5. Kesinlikle Katılıyorum]	
Amir ve yöneticiler çalışanların siyasi görüşlerini bilmek istiyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Amir ve yöneticiler işe alımlarda kişilerin siyasi görüşlerine bakmakta.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde çalışanların siyasi görüşleri terfi fırsatında etkili olmakta.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Çalışanların siyasi görüşleri aldığı ücretleri etkilemekte.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kurumda çalışanın siyasi görüşü mesai yükünün ve izin fırsatının dağılımını etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kurumda çalışanın siyasi görüşü iş yükünün dağılımını etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Kurumda bazı çalışanların siyasi görüşleri sebebiyle kayırıldığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

**G. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.
(Cinsel Kayırma)**

[1. Kesinlikle Katılmıyorum] [2. Katılmıyorum] [3. Fikrim Yok] [4. Katılıyorum] [5. Kesinlikle Katılıyorum]	
İşe alımlarda cinsiyet öncelikli faktörlerden biri.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde çalışanların cinsiyeti mevkilerini etkilemekte	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Mevcut çalıştığım işte cinsiyet çalışanların aldıkları ücretleri etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İş yerimde cinsiyet zam ve ücret artışlarını etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
Mevcut işimde cinsiyet çalışanların terfi imkanlarını etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde cinsiyet mesai yükünü ve izin imkanlarını etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde cinsiyet iş yükünün dağılımını etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde bazı çalışanların cinsiyet sebebiyle kayırıldığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

**H. Aşağıdaki ifadeleri okuyup size en uygun olan seçeneği işaretleyiniz.
(Patronaj Kayırma)**

[1. Kesinlikle Katılmıyorum] [2. Katılmıyorum] [3. Fikrim Yok] [4. Katılıyorum] [5. Kesinlikle Katılıyorum]	
İşyerimde amirle hemşehrilik gibi yakınlık sebepleri ekonomik kazancı ve alınan ücretleri etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde amirle hemşehrilik gibi yakınlık sebepleri ücret artışlarını etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde amirle hemşehrilik gibi yakınlık sebepleri izin sürelerini etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde amirle hemşehrilik gibi yakınlık sebepleri iş yükünün dağılımını etkiliyor.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
İşyerimde bazı çalışanların amirle hemşehrilik gibi yakınlık sebepleriyle kayırıldığını düşünüyorum.	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Ek-2. Etik Kurul Raporu

Etik Kurul Kararı ve Sayısı: 08/11/2018-0190



T.C.
İSTANBUL AYDIN ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü

Sayı : 88083623-020
Konu : Çağrı Batuhan BUDAK'ın Etik Onay Hk.

Sayın Çağrı Batuhan BUDAK

Tez çalışmanızda kullanmak üzere yapmayı talep ettiğiniz "KURUM İÇİ KAYIRMACILIĞIN ÇALIŞANLARIN İŞE DEVAMSIZLIĞI ÜZERİNE ETKİSİ" konulu anketiniz İstanbul Aydın Üniversitesi Etik Komisyonu'nun 13.09.2018 tarihli ve 2018/17 sayılı kararıyla uygun bulunmuştur.
Bilgilerinizi rica ederim.

e-İmzalıdır
Prof. Dr. Ragıp Kutay KARACA
Müdür

07/11/2018 Enstitü Sekreteri
08/11/2018 Müdür Yardımcısı

NESLİHAN KUBAL
Dr.Öğr.Üyesi Çiğdem ÖZARI

Evrak Doğrulamak İçin : <https://evrakdogrula.aydin.edu.tr/en/Vision.Dogrula/BelgeDogrulama.aspx?V=BEZLT1VR>

Adres:Beşyol Mah. İnönü Cad. No:38 Sefaköy , 34295 Küçükçekmece / İSTANBUL
Telefon:444 1 428
Elektronik Ağ:<http://www.aydin.edu.tr/>

Bilgi için: NESLİHAN KUBAL
Unvanı: Enstitü Sekreteri



Bu belge 5070 sayılı Elektronik İmza Kanununa göre Güvenli Elektronik İmza ile imzalanmıştır

ÖZGEÇMİŞ

Ad-Soyad : Çağrı Batuhan Budak

Doğum Tarihi ve Yeri: 18.11.1990 / İstanbul

E-posta : cagribbudak@hotmail.com

Öğrenim Durumu

Yüksek Lisans: : İstanbul Aydın Üniversitesi
: İşletme Yönetimi 2016-2019

Lisans: : Anadolu Üniversitesi
: İşletme 2013

Lise: : Bahçelievler Lisesi

Mesleki Deneyim

Avka Etiket : Yönetici Asistanı
2012 -2013

Adecco : Supervisor 2013

Kimlik Medya : Şirket Ortağı
2013 - 2014

Okmeydanı Tıp Merkezi : İdari Müdür 2014 - 2016

Fi Sağlık ve Medikal : Şirket Ortağı
Eylül 2017 -