

İŞE ALMADA NEPOTİK YAKLAŞIMLARIN ETKİ DERECESESİ: SAĞLIK BAKANLIĞI İSTANBUL İLİ ANADOLU YAKASI SAĞLIK KURUMLARI SATINALMA VE SATIŞ-PAZARLAMA BÖLÜMÜ ÇALIŞANLARI ÜZERİNE BİR UYGULAMA

Nuri AVCI, Doç. Dr.
nuri.avci@okan.edu.tr, Okan Üniversitesi
Sinan BAYRAKTAR, Öğr. Grv.
sinan.bayraktar@okan.edu.tr, Okan Üniversitesi
A. Tuğrul SAVAŞ, Doç. Dr.
tugrul.savas@okan.edu.tr, Okan Üniversitesi

Özet: Nepotizm, bir kimsenin beceri, yetenek, başarı ve eğitim düzeyi gibi liyakat ile ilgili faktörler dikkate alınmaksızın, sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özler vd., 2007: 438). Nepotizmin, uygulandığında örgütsel yaratan ve genellikle örgütsel ilişkilere zarar veren bir durumdur (Araslı vd., 2006: 295). Bir görevi bir göreve gelmede ve statü elde etmede/değiştirmede, kendi çaba ve yetenekleri yerine, akrabalık ilişkileri gibi özel ilişkileri kullanmaları kendileri açısından bir zafiyeti ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, işletme açısından ise, kayırmacılığın desteklenmesi bir iklimin varlığını işaret etmektedir. Bu tür bir iklimin var olduğu, göreve gelmede başarı ve yeteneğin dikkate alınmadığı tüm örgütlerde, iş kaybının ve başarısızlığın çoğunlukla kaçınılmaz olacağı düşünülmektedir (Lyişlieroğlu, 2006: 44; Ören, 2007: 84-85).

Kayırmacılık günümüz iş hayatında oldukça yaygın bir davranış haline gelmiştir. Kayırmacılığın yoğun olduğu örgütlerde, insan kaynakları departmanının bağımsız olarak faaliyetlerini sürdürmesi imkânsızdır. Bu nedenle, bu koşullarda yetenek ve bilgi birikimine göre iş verilmesi mümkün değildir. Örgütte çalışanlar, herhangi bir ayrıcalıklı birey ile rekabet halindeyseler, işleri de yükselmeleri oldukça zordur (Abdala, Maghrabi ve Al-Dabbagh, 1994). Kayırmacılık kolay kabullenebilir bir olgu olmadığından literatürde kayırmacılık konusunda yapılan araştırmalar sınırlıdır. Araştırmanın sağlık kuruluşları üzerinde yapılma nedeni, bu işletmelerde aile üyesi olan ve olmayan çalışanlar arasında doğal olarak bir farklılık oluşması ve genellikle örgütlenme sürecinde nepotizm ile karşı karşıya kalınmasıdır (Karabulut, 2008: 654).

Araştırma: Hastane ve sağlık kurumlarında satın alma ve satış-pazarlama bölümünde çalışanların nepotizm algısını belirlemek ve tanımlayıcı özelliklerine göre nepotizm algılarının farklılaşıp farklılaşmadığını incelemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. **Amaç:** doğrultusunda hazırlanan anket formu; 2013 yılı Ağustos ayında İstanbul ili Anadolu yakası sağlık kurulu hastanelerinde ve sağlık kurumlarının satın alma ve satış-pazarlama bölümlerinde görev yapan 100 kişiye uygulanmıştır. **Araçlar:** elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir. **Araştırma sonucunda;** çalışanların algılarına göre, işe alma sürecinde kayırmacılığın oldukça yüksek düzeyde olduğu sonucu ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, İşe alma ve Terfi

DEGREE OF INFLUENCE OF NEPOTICAL APPROACHES IN RECRUITMENT: A APPLICATION ON EMPLOYEES OF PURCHASING, SALES AND MARKETING DIVISIONS OF MEDICAL INSTITUTIONS OF MINISTRY OF HEALTH IN ISTANBUL ANATOLIAN SIDE

Abstract: Nepotism is defined as hiring people based only on their kindred ship relations ignoring the merit factors such as ability, skill, success and education level. Nepotism is a situation that generally damages organizational relations and creates vicims. Individuals who use kindred ship relations instead of their own efforts and abilities in accession and gaining and changing status, show a weakness for themselves. On the business side this situation indicates an organizational climate that supports favoritism. This kind of organizations which ignores success and skills in hiring, it is believed that workforce losses and failures will generally be inevitable.

Today favoritism is a highly common behavior in business life. In favoritism intensive organizations human resource department cannot maintain activities independently. So under these circumstances allocating jobs according to skills and knowledge is impossible. If an employee is competing with a privileged individual advancing in the business will be very difficult for him. Favoritism is not a subject that can be easily accepted.. So researches about this subject are very limited. The reason of this research made on medical institutions is in these institutions a natural difference occurs between family member employees and nonmembers and generally nepotism takes place in organizing processes.

This research is made with the aim of identifying the nepotism perceptions of employees who work in purchasing, sales and marketing divisions of hospitals and medical institutions and examining if nepotism perceptions differs or not according to descriptive characteristics. In accordance with this aim a questionnaire is applied 100 people who Works in medical institutions in Istanbul Anatolian side on august of 2013.

Data is analyzed with SPSS17.00 statistical program. As the result of research it is discovered that according to employee perceptions nepotism is in very high levels in hiring

Keywords: Nepotism, Recruitment, Preferment

1. NEPOTİZM KAVRAMI

Nepotizm kavramı, Latince "yeğen" anlamına gelen "nepos" sözcüğünden türetilmiştir (Kiechel, 1984: 143). İtalyan- cıda "nepotismo" diye anılan bu kavram, tarihte ailelerine çıkar sağlayan bazı "Papa"ları tanımlamak için ortaya atılmıştır (Lyişlieroğlu, 2006: 43). Günümüzde nepotizm, mevkiini ailesinin yararına suiistimal eden kişiler için kullanılır.

maktadır (Ford ve McLaughlin, 1985: 57). "Nepotizm" kavramının genel olarak olumsuz olarak algılanmasının temel nedeni, Rönesans döneminde bazı Papaların yeğenleri için üst düzey işler bulma eğilimleridir. Bu dönemdeki uygulamalar kilisenin etkinliğini ve diğer kişilerin morallerini olumsuz olarak etkilemiştir (Ford ve McLaughlin, 1985: 57). Nepotizm, favorizim ve kronizm gibi kayırmacılık biçimleri, genel olarak, meslek kurallarına aykırı davranışlar içermesi nedeniyle eleştiri almış profesyonel olmayan uygulamalardır (Abdalla, Magharabi ve Raggad, 1998). Bu konuda gelişmiş ülkelerde bir takım yasal önlemler alınmasına rağmen. Hem gelişmiş hem de gelişmekte olan ülkelerde hala yaygın bir biçimde uygulandığı söylenebilir.

Nepotizm, bir kimsenin beceri, yetenek, başarı ve eğitim düzeyi gibi liyakat ile ilgili faktörler dikkate alınmaksızın, sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özler vd., 2007: 438). Nepotizmin, uygulandığında mağdurlar yaratan ve genellikle örgütsel ilişkilere zarar veren bir durumdur (Araslı vd., 2006: 295). Bireylerin belli bir göreve gelmede ve statü elde etmede/değiştirmede, kendi çaba ve yetenekleri yerine, akrabalık ilişkileri gibi özelliklerini kullanmaları kendileri açısından bir zafiyeti ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, işletme açısından ise, kayırmacılığı destekleyen örgütsel bir iklimin varlığını işaret etmektedir. Bu tür bir iklimin var olduğu, göreve gelmede başarı ve yeteneğin dikkate alınmadığı tüm örgütlerde, iş kaybının ve başarısızlığın çoğunlukla kaçınılmaz olacağı düşünülmektedir (İyiışleroğlu, 2006: 44; Ören, 2007: 84-85).

Kayırmacılık günümüz iş hayatında oldukça yaygın bir davranış haline gelmiştir (Araslı, vd., 2006: 296). Kayırmacılığın yoğun olduğu örgütlerde, insan kaynakları departmanının bağımsız olarak faaliyetlerini sürdürmesi imkânsızdır. Bu nedenle, bu koşullarda yeteneğe ve bilgi birikimine göre iş verilmesi mümkün değildir. Örgütte çalışanlar, herhangi bir ayrıcalıklı birey ile rekabet halindeyseler, işlerinde yükselmeleri oldukça zordur (Abdalla ve Al-Dabbagh, 1994). Yeteneksiz bir kişinin emrinde çalışmak, kayırmacılığa maruz kalan bir çalışan için rahatsız edici bir durumdur. Yapılan katkı ve alınan pay arasında bir eşitsizlik olması durumu, çalışanları adil olmayan bir ortamda çalıştıkları düşüncesine iter. Bu koşullar altında ortaya çıkan güven eksikliği, iş doyumu, motivasyon, örgütsel bağlılık ve performansı olumsuz etkiler. Özellikle, ücret sisteminin de birilerini kayıracak şekilde olması, çalışanların örgütten kopmasına yol açar (Büte, 2009: 737). Bu durumda örgütte kayırmacılığı destekleyen bir örgüt ikliminin varlığı söz konusu olur. Böyle bir iklimde ise bireysel ve örgütsel başarısızlık kaçınılmaz olur. Ayrıca yerli ve yabancı literatürde kayırmacılık konusunda yapılan araştırmalar sınırlıdır. Kayırmacılık olgusu, politik karar alma sürecinde ortaya çıkan bir "yozlaşma türü" olarak değerlendirilmekle birlikte (Kayabaşı, 2005: 56), aynı zamanda kamu bürokrasisinin önemli sorunlarından biridir. Örgüt içindeki işlemlerde bazı bireylere ayrıcalık sağlanması, direk olarak maddi çıkar gözetmekten ziyade, bazı bağlılıklar ve yükümlülüklerden dolayı da olabilir. Başka bir deyişle, para veya mal gibi ekonomik bir güç yerine, maddi olmayan bir gücün, örneğin akrabalık bağlarının, etkileme aracı olarak kullanılması olasıdır (Berkman, 1983: 25-26). Bunun gibi maddi olmayan, dolaylı, çıkar içerikli uygulamalara "kayırmacılık" denmektedir.

Oktay (1983: 209) kayırmacılığı; "kamu örgüt birimlerindeki ya da bu birimlerle toplumsal çevre arasındaki ilişkilerde aynı okulda okumuş olmak, aynı yöreden olmak, aynı siyasal partinin çizgisinde bulunmak gibi özgül ölçülerin yakın görünüme geçmesi, yönetim çalışmalarını düzenleyen evrensel ölçülerin ise geri plana atılması hali" olarak tanımlamıştır.

Nepotizmle ilgiler genel olarak olumsuz unsurlar içerse de nepotizmi yaşamın bir gerçeği olarak gören görüşler de bulunmaktadır. Öreğin Bellow (2003), birçok şirketin başarısının nedeni olarak, planlı nepotizmin görülebileceğini ancak başarısızlığı nepotizme yüklemenin zor olacağını belirtmektedir. Ayrıca Below, nepotizmin elit sınıflarla sınırlanamayacağını, imalat sektörü, hatta emniyet ve itfaiye teşkilatı gibi alanlarda oldukça yaygın bir şekilde görülen kurumsallaşmış bir pratik olduğunu belirtmektedir. Avcı(2008), sosyal kapitalin ve güven katsayısının düşük olduğu toplumlarda, KOBİ nitelikli aile işletmelerinde nepotizmin doğal bir davranış tarzı olarak kabul edildiğini dile getirmekte, sermayenin tabana yayılmadığı ve tasarruf düşüncesinin sığ olduğu Asya Tipi Üretim Tarzına sahip Devlet Baba Paradigmasının hakim olduğu, bireyselleşmenin gelişmediği toplumlarda kimlik tanımlamasının nepotik yaklaşımlarla yapıldığı bilinmektedir demektedir (Avcı, 2009).

II. NEPOTİZMİN UYGULAMA BİÇİMLERİ

Ayrıcalıklı davranıştan fayda gören örgüt veya birey arasındaki ilişkiye bağlı olarak, kayırmacılık farklı biçimlerde ortaya çıkabilir. Burada kayırmacılığın en yaygın olan üç biçimi açıklanacaktır.

II.1. Akraba kayırmacılığı

Ayrıcalıklı davranıştan fayda gören örgüt veya birey arasındaki ilişkiye bağlı olarak aile şirketlerinde söz konusu kayırmacılık uygulamaları önemli bir sorundur. Çünkü bu şirketlerde sahip-yöneticiler, aile bireylerinin yeteneklerini, örgüte katkılarını dikkate almaksızın işe alırlar (Ateş, 2005: 12-13). Özellikle yönetim pozisyonuna, aile bireylerinin getirilmesinin nedeni, güvenin uzmanlıktan önce gelmesidir. Bununla birlikte söz konusu Nepotik uygulamalar diğer çalışanlarda ciddi motivasyon sorunlarına neden olmaktadır (Develi, 2008: 24). Ayrıca bu durum, aile üyesi olmayan çalışanlarda güven eksikliğine, çalışanların iş tatmininde ve performanslarında düşmelere ve verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır (Ateş, 2005: 13). Özellikle, aile üyesi olmayan yöneticilerden yüksek performansın beklendiği aile

işletmelerinde, ücret sisteminin aile üyelerini kayıracak şekilde olması, yöneticilerin işletmeden ayrılmasına neden olmaktadır (Büte, 2009: 737).
Bu tür kayırmacılığın özellikle yönetim bağlamında, kurumsallaşmayı geciktirici yönüne dikkat çekilmesi grekecektir.

II.2. Siyasi Kayırmacılık (Cronyism)

Siyasi Kayırmacılık (Cronyism): "Cronyism", ilk olarak 17. Yüzyılda Cambridge Üniversitesi öğrencileri arasında "yakın arkadaş" anlamında argo olarak kullandıkları, "crony" kelimesinin bileşiminden meydana gelmiştir (Khatri ve Tsang, 2003: 290). "Crony" sözcüğü ise, "uzun süredir devam eden" anlamında Yunanca "khronios" sözcüğünden gelmektedir (Oxford English Reference Dictionary, 1995).

Araslı ve Tümer (2008: 1239) kronizmi, bir kimsenin beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi gibi işin gerektirdiği niteliklere sahip olmaksızın sadece çok eski yakınlarına özellikle de politik tercihe yakınlık gibi nedenlerle ayrıcalıklı bir şekilde davranma olarak tanımlamışlardır.

Kronizm, genel olarak, yakınları kayırmanın bir biçimi olarak nitelendirilebilir. Ancak bu kayırmacılık biçiminde ahbap-çavuş ilişkileri söz konusu olmakla birlikte, daha çok "politik tercihe yakınlık" ön plandadır. Kronizm biz de sadece kamu alanında ele olarak isimlendirilen bu durum büyük holding veya örgütlerin milyar dolarlık dev şirketlerin çokmesine sebep olacak kadar ileri boyutlara ulaşabilmektedir (Darman, 2004).

Politik/siyasi kayırmacılığa birçok ülkede olduğu gibi Türkiye'de de yaygın olarak rastlanmaktadır. Bu tür kayırmacılığın bir başka biçimi de, üst düzey bürokratların siyasi iktidarların değişmesiyle birlikte, ideolojik nedenlerle, görevden alınmalarıdır ki, literatürde bu duruma "patronaj" adı verilmektedir. Türkiye'de 1973'ten bu güne kadar, özellikle kamu kurumlarında yönetim aşırı derecede politize olmuş, siyasi partiler bürokraside iş bulma görevi üstlenmiş, sonuçta da bürokrasi özerkliğini kaybetmiştir. Bu kamu personel politikalarında, politik tercihe yakınlık seçim kriteri haline getirilmiştir (Ülker, 1995: 192). Burada kamu hizmetlerine girişte liyakat yerine, hemşerilik, siyasi yakınlık, vb. faktörlerin birinci derecede rol oynaması kronizmi çağrıştırmaktadır.

İktidara gelen siyasal partilerin, kendisine oy veren seçmen gruplarına ayrıcalıklı işlemler yapması sonucu haksız yere menfaat sağlamasına "siyasal kayırmacılık" denir (Aktan, 1992: 29). Siyasal kayırmacılık, "politik yandaşlık" veya "partizanlık" olarak da bilinir.

Günümüzde, insanların bireyselleşme temelli yurttaş olarak kendini ifade etmesi yanında, dünyadaki genel eğilime uygun olarak inanç birliği temelinde "cemaatleşme" sonucu cemaate aidiyetin her türlü bireysel yetkinlik ve kariyer gelişiminin önüne geçmesi politik kronizmin de önüne geçmiş bulunmaktadır. Özellikle kamusal alanda inanç temelli kronizm, çalışma hayatının doğal akışını bozacak unsurlar içermektedir.

II.3. Favorizm

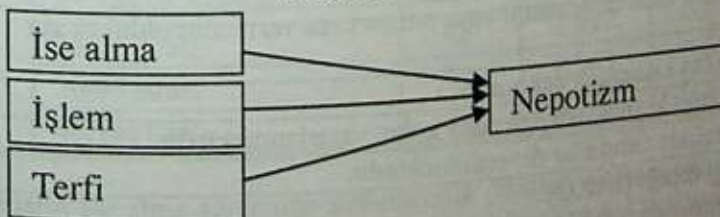
Sonuç olarak, ayrımcılık uygulamalarından akraba kayırmacılığı olarak bilinen nepotizm'de kayırmaya konu olan şey "kan bağ" iken, birincil ilişkiler gereği daha çok duygusallık hâkim unsurdur. Favorizm'de, aile dışındaki diğer yakın arkadaş, dost ve ahbap ile olan bağların ve baskıların gizil etkisinden bahsedilebilir. Kronizm'de ise, kendini ve sahip olduğu konumu muhafaza etme uğruna oluşabilecek siyasal tercihler söz konusudur. (Büte, 2011: 387). Türk çalışma hayatında favorizmin uygulama biçimleri olarak hemşerilik (toprakçılık), asker arkadaşlığı gibi "hamili kart yakınımdır" uygulamalarına kanıksanacak yoğunlukta karşılaşılmaktadır.

3. III. UYGULAMA

III.1. Araştırmanın evreni ve örneklem

Araştırmanın evrenini İstanbul ili Anadolu Yakası Sağlık Bakanlığına bağlı hastaneler ve diğer ve sağlık kurumları, araştırmanın örneklemi ise bu kuruluşların satın alma ve satış-pazarlama departmanlarında çalışan 100 sağlık personeli oluşturmaktadır.

Araştırma Modeli



III.2. Veri toplama araçları

Araştırmada literatür taraması sonucu oluşturulan terfide kayırmacılık(5 soru), işlem kayırmacılığı(6 soru) ve işe alma sürecinde kayırmacılık(3soru) olmak üzere toplam 14 sorudan oluşan nepotizm algı envanteri ve Likert- 5 ölçeği kullanılmıştır.

III.3. Verilerin İstatistiksel Analizi

Anketlerden elde edilen veriler bilgisayar ortamında SPSS 17.0 istatistik programı aracılığıyla analiz edilmiştir. Çalışma verileri değerlendirilirken tanımlayıcı istatistiksel metotların (Frekans, Yüzde, Ortalama, Standart sapma) yanı sıra normal dağılımın incelenmesi için Kolmogorov - Smirnov dağılım testi kullanılmış, Nepotizm Algısı Ölçeği alt boyutlarının normal dağılım göstermediği görülmüştür.

Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında iki grup durumunda, normal dağılım göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Mann Whitney U test kullanıldı. Niceliksel verilerin karşılaştırılmasında ikiden fazla grup durumunda, normal dağılım göstermeyen parametrelerin gruplar arası karşılaştırmalarında Kruskal Wallis testi ve farklılık neden olan grubun tespitinde Mann Whitney U test kullanıldı.

Sonuçlar % 95 güven aralığında, $p < 0,05$ anlamlılık düzeyinde ve $p < 0,01$ $p < 0,001$ ileri anlamlılık düzeyinde değerlendirilmiştir.

Tablo 8. Nepotizm Algısı Ölçeği Güvenilirlik Analizi

	Cronbach's Alpha	Madde sayısı
Terfide kayırmacılık	0,916	5
İşlem kayırmacılığı	0,899	6
İşe alma sürecinde kayırmacılık	0,912	3
Nepotizm algısı toplam	0,953	14

Terfide kayırmacılık alt boyutu güvenilirlik düzeyi 0,916; işlem kayırmacılığı alt boyutu güvenilirlik düzeyi 0,899; işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutu güvenilirlik düzeyi 0,912; nepotizm algısı genel güvenilirlik düzeyi 0,953 olarak bulunmuştur.

III.4. Bulgular

Tablo 2. Nepotizm Algısı Ölçeği Maddelere İlişkin Tanımsal Bulgular

Madde	Ort.	Ss
Terfide kayırmacılık ölçeği(TKÖ)		
Çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	3,64	1,12
Ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	3,73	1,03
Çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır	3,67	1,11
İşletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum.	3,88	1,06
Çalışanların terfi ettirilmesinde, isin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	3,63	1,03
İşlem kayırmacılığı ölçeği(İKÖ)	3,64	1,12
Yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir.	3,77	1,03
Yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara farklı davranmaktadır.	3,67	1,02
Yöneticilerin tanıdıklarını isten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum.		1,33
Yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim	3,09	1,02
Tanıdığı olanlar işletmenin kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	3,70	1,02
Bu işletmede yetki öncelikle tanıdıklar devredilmektedir.	3,68	0,84
İşe alma kayırmacılığı ölçeği(İAKÖ)	4,16	
Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir		0,95
Bu işletmeye eleman alımında tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	4,11	0,72
Bu işletmeye eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	4,39	

Araştırmaya katılan çalışanların; “Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.” ifadesine yüksek ($4,160 \pm 0,838$); “Bu işletmeye eleman alımında tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.” ifadesine yüksek ($4,110 \pm 0,952$); “Bu işletmeye eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.” ifadesine çok yüksek ($4,390 \pm 0,723$); düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Tablo 3. Nepotizm Algısı Ölçeği Alt Boyutlarına İlişkin Tanımsal Bulgular

	N	Ort	Ss	Min.	Max.
Terfide Kayırmacılık	100	3,710	0,926	1,2	5
İşlem Kayırmacılığı	100	3,592	0,893	1,5	5
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	100	4,220	0,777	2	5
Nepotizm Algısı Toplam Puanı	100	3,841	0,800	2,06	5

Araştırmaya katılan çalışanların “işe alma sürecinde kayırmacılık” ifadesine çok yüksek ($4,220 \pm 0,777$) düzeyde katıldıkları görülmektedir.

Tablo4. Nepotizm Algısı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	MW	P
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	Erkek	55	4,139	0,753	1026,5	0,128
	Kadın	45	4,319	0,804		
Nepotizm Algısı Toplam Puanı	Erkek	55	3,753	0,763	995,0	0,093
	Kadın	45	3,948	0,839		

Araştırmaya katılan çalışanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanları ortalamalarının cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=1 026,500; $p=0,128>0,05$).

Tablo5. Nepotizm Algısı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	MW	p
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	Evli	54	4,148	0,813	1119,5	0,377
	Bekar	46	4,304	0,733		
Nepotizm Algısı Toplam Puanı	Evli	54	3,811	0,854	1198	0,761
	Bekar	46	3,875	0,740		

Araştırmaya katılan çalışanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanları ortalamalarının medeni durum değişkenine göre anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Mann Whitney-U testi sonucunda grup ortalamaları arasındaki fark istatistiksel açıdan anlamlı bulunmamıştır (Mann Whitney U=1119,5; $p=0,377>0,05$).

Tablo 6. Nepotizm Algısı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Yaş Değişkenine Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	KW	P
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	25 Yaş ve Aşağısı	9	4,407	0,572	2,141	0,544
	26-35 Arası	63	4,111	0,853		
	36-45 Arası	22	4,394	0,648		
	46 Yaş üzeri	6	4,444	0,502		
Nepotizm Algısı Toplam Puanı	25 Yaş ve Aşağısı	9	3,977	0,697	6,093	0,107
	26-35 Arası	63	3,697	0,809		
	36-45 Arası	22	4,063	0,805		
	46 Yaş üzeri	6	4,330	0,510		

Araştırmaya katılan çalışanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanları ortalamalarının yaş değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0,05$)

Tablo 7. Nepotizm Algısı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Eğitim durumu Değişkene Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	KW	p
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	Lise	17	4,333	0,858	3,197	0,362
	Ön Lisans	29	4,368	0,680		
	Lisans	31	4,054	0,821		
	Lisansüstü	23	4,174	0,771		
Nepotizm Algısı Toplam Puanı	Lise	17	4,030	0,922	5,095	0,165
	Ön Lisans	29	3,981	0,778		
	Lisans	31	3,639	0,684		
	Lisansüstü	23	3,796	0,860		

Araştırmaya katılan çalışanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanları ortalamalarının eğitim durumu değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmamıştır ($p>0.05$).

Tablo 8. Nepotizm Algısı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Mesleki Deneyim Değişkene Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	KW	p
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	1-5 Yıl	31	4,398	0,712	11,511	0,009**
	6-10 Yıl	33	3,909	0,879		
	11-15 Yıl	22	4,152	0,696		
	16 ve üzeri	14	4,667	0,453		
Nepotizm Algısı Toplam Puanı	1-5 Yıl	31	3,968	0,702	15,931	0,001**
	6-10 Yıl	33	3,534	0,792		
	11-15 Yıl	22	3,710	0,839		
	16 ve üzeri	14	4,487	0,546		

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

*** $p<0,001$

Araştırmaya katılan çalışanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanları ortalamalarının mesleki deneyim değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=11,511$; $p=0,009<0.05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; mesleki deneyimi 1-5 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanları ($4,398 \pm 0,712$), mesleki deneyimi 6-10 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($3,909 \pm 0,879$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyimi 16 ve üzeri olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanları ($4,667 \pm 0,453$), mesleki deneyimi 6-10 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($3,909 \pm 0,879$) yüksek bulunmuştur. Mesleki deneyimi 16 ve üzeri olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanları ($4,667 \pm 0,453$), mesleki deneyimi 11-15 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($4,152 \pm 0,696$) yüksek bulunmuştur.

Tablo 9. Nepotizm Algısı Ölçeği ve Alt Boyutlarının Bu İşletmede Çalışma Süresi Değişkene Göre Dağılımı

		N	Ort	Ss	KW	p
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	1 Yıdan Az	15	3,800	0,853	17,786	0,001**
	1-3 Yıl	31	4,484	0,595		
	4-6 Yıl	26	4,064	0,895		
	7-9 Yıl	10	3,700	0,675		
	10 Yıl ve üzeri	18	4,630	0,470		
Nepotizm Algısı Toplam Puanı	1 Yıdan Az	15	3,370	0,896	17,989	0,001**
	1-3 Yıl	31	4,045	0,583		
	4-6 Yıl	26	3,714	0,867		
	7-9 Yıl	10	3,302	0,697		
	10 Yıl ve üzeri	18	4,362	0,592		

* $p<0,05$ ** $p<0,01$

*** $p<0,001$

Araştırmaya katılan çalışanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanları ortalamalarının bu işletmede çalışma süresi değişkeni açısından anlamlı bir farklılık gösterip göstermediğini belirlemek amacıyla yapılan Kruskal Wallis H-Testi sonuçlarına göre; grup ortalamaları arasındaki fark anlamlı bulunmuştur ($KW=17,786$; $p=0,001<0,05$). Farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını belirlemek üzere Mann Whitney U testi uygulanmıştır. Buna göre; bu işletmede çalışma süresi 1-3 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanları ($4,484 \pm 0,595$), bu işletmede çalışma süresi 1 yıldan az olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($3,800 \pm 0,853$) yüksek bulunmuştur. Bu işletmede çalışma süresi 1 yıldan az olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($4,630 \pm 0,470$), bu işletmede çalışma süresi 1-3 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($3,800 \pm 0,853$) yüksek bulunmuştur. Bu işletmede çalışma süresi 3-5 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($4,484 \pm 0,595$), bu işletmede çalışma süresi 5-7 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($3,700 \pm 0,675$) yüksek bulunmuştur. Bu işletmede çalışma süresi 7-9 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($4,630 \pm 0,470$), bu işletmede çalışma süresi 9-11 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($4,064 \pm 0,895$) yüksek bulunmuştur. Bu işletmede çalışma süresi 11-13 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($4,630 \pm 0,470$), bu işletmede çalışma süresi 13-15 yıl olanların işe alma sürecinde kayırmacılık puanlarından ($3,700 \pm 0,675$) yüksek bulunmuştur.

IV. SONUÇ

Hastane ve sağlık kurumlarda işe alımlarda, yönetim kadrosunun referanslarının ve tanıdıkların oldukça etkili oldukları, katılımcıların yöneticilerin tanıdıkları kişilerden orta düzeyde çekindikleri ve terfi etmede işin gerektirdiği niteliklerin dışındaki faktörlerinde oldukça önemli olduğu sonucuna ulaşılmaktadır. Araştırmada modeli bazında evrende kayırmacılık türlerinin sıralanması; işe alma sürecinde kayırmacılık algıları 4,220; genel nepotizm algıları 3,841; terfide kayırmacılık algılarının ortalaması 3,710; işlem kayırmacılığı algılarının ortalaması 3,592'dir. Araştırmada katılımcıların tanımlayıcı özelliklerine göre nepotizm algılarında farklılaşmalar olup olmadığı da sorgulandığında;

- (1) Katılımcıların cinsiyetlerine, medeni durumlarına, yaşlarına, eğitim durumlarına göre nepotizm algılarında farklılaşmanın olmadığı,
- (2) Mesleki deneyim ve kurumda çalışma sürelerine göre ise nepotizm algılarında farklılaşmaların olduğu belirlenmiştir. Buradan kadın veya erkek, farklı yaşlarda ve farklı eğitim düzeyinde bulunan ve farklı bölümlerde çalışan katılımcıların nepotizm algılarının benzer düzeyde olduğu, 16 yıl ve üzeri mesleki deneyime sahip ve 10 yıl ve üzerinde kurumda çalışma süresi bulunanların nepotizm algılarının daha az süre mesleki deneyime ve kurumda çalışma süresine sahip olanlardan daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

MARMARA
ÜNİVERSİTESİ

KAYNAKÇA

- Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S. ve Al-Dabbagh, T.H. (1994), "Research note: Assessing the effect of nepotism on Human Resource Managers", *International Journal of Manpower*, 15 (1), 60-67.
- Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S. ve Raggad, B.G. (1998), "Assessing the Perceptions of Human Resource Managers toward Nepotism a Cross-cultural Study", *International Journal of Manpower*, 19 (8), 554-570.
- Aktan, C. C. (1992), "Politik Yozlaşma ve Kleptokrasi; 1980-1990 Türkiye deneyimi". İstanbul: Alfa Yayıncılık
- Araslı, H., Bavik, A. ve Ekiz, E.H. (2006). "The effects of nepotism on human resource management: the case of three, four and five star hotels in northern cyprus", *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26 (7-8), 295-296
- Araslı, H. ve Tümer, 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), 1237-1239.
- Ates, Ö. (2003), "Aile Şirketlerinde Degisim ve Süreklilik Anlayışı", Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara.
- Avcı, N. (2008), "Institutionalisation at Turkish Foundation Universities in Terms of Family Companies", *Universität Siegen (Germany), Türkei Innen- und Außenperspektiven*, Scientia Bonnensis, Bonn, Germany
- Avcı, Nuri (2009), "The Effects of "State Papa Paradigm" on Human Resource Management in Non- Governmental Organizations and Civilization Process in Non Civil Societies- a case study of Turkey", *Beiträge zur Politikwissenschaft*, Scientia Bonnensis, Bonn, Germany, May
- Bellow, A. (2003). "When in Doubt Hire Your Kin. Wall Street Journal, (Eastern edition)", New York August 5, Pg. B2.
- Büte, M. (2009) "Aile işletmelerinde nepotizm: Trabzon ilinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma", 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, Eskişehir: Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları No: 162, 21-23 Mayıs, 735-739.
- Büte, M. (2011), "Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır?", *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (29), 2011 175-184.
- DEVELİ, N. (2008), "Aile İşletmeleri, Aile İşletmelerinde Karşılaşılan Yönetim ve Organizasyon Sorunları", Mersin Örneği. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli. yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ekim.
- Ford, R ve McLaughlin, F. (1985). "Nepotism", *Personel Journal*, 64 (9), 57.
- İyüşleroglu, S. C. (2006), "Aile şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma", Yüksek lisans tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Karabulut, A. T. (2008), "Aile işletmelerinin kurumsallaşmaya ve yönetim fonksiyonlarına yönelik yönetim sorunları: İstanbul'da tekstil sektöründe üretim yapan aile işletmesi Kobiler üzerinde bir araştırma", *Marmara Üniversitesi İİBF Dergisi*, XXV (2), 654-655.
- Kiechel, W. (1984), "How to Relate to Nepotism", *Fortune*, 143-144.
- Özler, H., Özler, D.E. ve Gümüştekin, G.E. (2007), "Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma", *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1 (17), 437-450.