



Organizasyonlarda Yöneticilerin Nepotik Tutumlarının Çalışan Memnuniyeti ve Sabotaj Eğilimi Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi

An Investigation of the Effects of Managers' Nepotic Attitudes on Employee Satisfaction and Sabotage Tendency in Organizations

Dr. Nuri AVCI¹, Dr. Öğr. Üyesi Onur YARAR²

Öz

Nepotizm ve sabotaj eğilimi konusu; katılımcı duyarlılığı nedeniyle literatürde araştırılması güç ve çalışmaların sığ olduğu bir alana işaret etmektedir. Bu eğilimin farklı düzeylerde de olsa her kurumda varlığını sürdürdüğü düşünülmektedir. Araştırma süreci öncesinde evren ve örneklem seçimi denemelerinde bazı sinik ve entropik tutum ve davranışlara muhatap olunmuştur. Çalışma bir sosyal medya platformu üzerinde tümü beyaz yakalı çalışanlardan oluşan, sabotaj eğilimin en düşük seviyede görülebileceği düşünülen insan kaynakları (İK) profesyonelleri üzerinde yürütülmüştür. Bu çalışmanın amacı; yöneticilerin nepotik tutum ve davranışlarının çalışan memnuniyeti ve sabotaj eğilimini üzerindeki etkilerini ve çalışan memnuniyeti ile sabotaj eğilimi arasındaki etkileşimin yönü ve niteliğini incelemektir. Araştırma nicel araştırma deseninde planlanmış ve LinkedIn sosyal medya platformunda 520 İK profesyoneli ile internet üzerinden çevrim içi anket olarak yürütülmüştür. Her bir katılımcıya birer mesaj ile çalışmanın amacı hakkında bilgi ve gerekli güvenciler verilmiştir. Çalışmaya 134 kişinin katılımı sağlanmıştır. Anket formu; kişisel bilgiler, her biri tek boyut ve dokuz maddeden oluşan Nepotik Tutum Ölçeği ve Çalışan Memnuniyeti Ölçeği ile kendini sabotaj ve kurumsal sabotaj boyutlarından ve toplam 22 maddeden oluşan Sabotaj Eğilimi Ölçeğinden oluşmaktadır. Araştırma sonucuna göre; örgütte yöneticilerin ayrımcı tutumlarına ilişkin algının yükselmesi çalışan memnuniyetinde düşüşe; kurumsal ve kendine sabotaj eğiliminde ise yükselmeye neden olmaktadır. Çalışan memnuniyetindeki düşüşün kendini sabotaj eğiliminden çok kurumsal sabotaj eğilimini etkilediği görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Yönetici ayrımcı tutumu, çalışan memnuniyeti, kendini sabotaj, dışa dönük sabotaj

Makale Türü: Araştırma

Abstract

The subject of nepotism and sabotage tendency; It points to an area where research is difficult and studies are shallow in the literature due to participant sensitivity. It is thought that this tendency continues in every institution, albeit at different levels. Before the research process, some cynical and entropic attitudes and behaviors were encountered in the universe and sample selection experiments. The study was conducted on human resources (HR) professionals, all of whom are white-collar employees, who are thought to have the lowest sabotage tendency on a social media platform. The aim of this study; The aim of this study is to examine the effects of managers' nepotic attitudes and behaviors on employee satisfaction and sabotage tendency, and the direction and nature of the interaction between employee satisfaction and sabotage tendency. The research was planned in a quantitative research design and was conducted as an online survey on the LinkedIn social media platform with 520 HR professionals. Information about the purpose of the study and necessary assurances were given to each participant with a message. 134 people participated in the study. Survey form; Personal information consists of the Nepotic Attitude Scale and Employee Satisfaction Scale, each consisting of one dimension and nine items, self-handicapping and corporate sabotage dimensions, and the Sabotage Tendency Scale consisting of 22 items in total. According to the results of the research; the increase in the perception of the discriminatory

¹navci1959@gmail.com

²Istanbul Okan Üniversitesi, İşletme ve Yönetim Bilimleri Fakültesi, onur.yarar@okan.edu.tr

Atf için (to cite): Avci, N. ve Yazar, O. (2023). Organizasyonlarda yöneticilerin nepotik tutumlarının çalışan memnuniyeti ve sabotaj eğilimi üzerindeki etkilerinin incelenmesi. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 25(1), 307-325.

attitudes of the managers in the organization decreases the employee satisfaction; institutional and self-sabotage tendency causes an increase. It is seen that the decrease in employee satisfaction affects the tendency towards institutional sabotage rather than self-handicapping.

Keywords: Manager nepotic attitudes, employee satisfaction, self- sabotage, extroverted sabotage

Paper Type: Research

Giriş

Çalışan memnuniyeti kavramı; modern işletme yazınının erken dönemlerinde ortaya çıkan iş gören memnuniyeti, iş doyumunu ve iş tatmini gibi farklı isimler altında zengin bir literatüre sahip bulunmaktadır. Ayrıca performans- motivasyon- verimlilik- yenilikçilik/ yaratıcılık, kalite- kültür ve örgüt iklimi gibi temel işletmecilik konuları ile doğrudan ilintisi nedeniyle çalışan memnuniyeti olgusu, araştırmacılar için hep çekici bir konu olmuştur. Her tür organizasyon için kar maksimizasyonunu sağlamak temel amaçtır. Bunu gerçekleştirmek için temel yönetsel araçlardan birisi de çalışan memnuniyetini sağlamaktır.

Nepotizmin çalışan memnuniyeti üzerinde entropik etkiler gösterebilecek olumsuz içeriklere sahip olduğu düşünülmektedir. Nepotizm sonucu oluşan çalışan memnuniyetsizliğinin çalışanın kendisine ve çalıştığı örgüte karşı ne tür yıkıcı ve bozucu tutum ve davranışa dönüşeceğinin bilinmesi önem taşımaktadır. Bunun yanında nepotizmin büsbütün olumsuz içeriğe sahip bir olgu olarak da görülmemesi gerektiği düşünülmektedir. Nepotizm farklı kültürlerde farklı anlamlar taşıyabilir. Çalışanlara karşı yeterli güven ortamının oluşmadığı girişimciliğin başlangıç safhasında ve özellikle küçük aile şirketlerinde kurumsallaşma öncesi dönemlerde bir zorunluluk olarak da ortaya çıkabilir.

Nepotizm, dezavantajlı durumdaki çalışanların korunmasında ya da yetenekli çalışanların kurumda muhafazası ve kişisel gelişimleri için bir araç olarak da kullanılabilir. Nepotizmi tümünden olumsuzlayan iki olgu bulunmaktadır. Bunlar nepotizm uygulamalarının liyakat karşıtı “kalıcı” bir uygulama haline gelmesi ve çalışanın “örgütsel adalet” duygusuna bir saldırı algısına dönüşmesidir. Bu çalışmada nepotizmin bu yönüne odaklanılacaktır.

Çalışanlarda sabotaj eğiliminin diğer çalışanlarca ve yöneticilerce kolayca farkına varılamayacak sinsi bir olgu olduğuna da dikkat çekmek gerekmektedir. Bu çalışmada literatüre bağlı olarak kısaca konunun kavramsal çerçevesi çizilecek ve buradan edinilen kanaatler doğrultusunda araştırmanın modeli tasarlanacaktır. Seçilen uygun istatistiksel analiz teknikleri ile modelin testi için geliştirilen ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirlikleri sınılandıktan sonra modelin testi yapılacaktır. Elde edilen bulgular mevcut literatür ile karşılaştırmalı olarak tartışılacaktır. Daha sonra araştırma bulguları ile desteklenen ve araştırma amaçlarına hizmet etmesi düşünülen öneriler sıralanacaktır.

1. Kavramsal Çerçeve

1.1. Nepotizm

Nepotizm farklı adlar ve uygulama şekilleri altında, az ya da çok tüm coğrafyalarda ve kültürlerde karşılaşılabilen, ağırlıklı olarak olumsuz içeriklere sahip bir olgu olmaktadır. Bu çalışmada nepotizm kavramı, organizasyonların insan kaynakları yönetimi (İKY) süreçlerinde, çalışanlara “liyakat” ilkesi yerine yönetici duygusallığı ve değerleri bağlamında, bir tür yakınlık bağı kurularak davranılması anlamında, kayırmacılık kavramı ile eş anlamda kullanılacaktır. Dökümbilek'e (2010, s. 44) göre nepotizm, bir kimsenin beceri, yetenek, başarı ve eğitim seviyesi gibi özellikleri dikkate almadan veya işin gerektirdiği nitelikleri kişilerde aramadan yalnız akrabalık ilişkilerine göre yapılan işlem kayırmacılığı olarak adlandırılırken, Sarpün (2012, s. 85) farklı bir bakış açısıyla nepotizmi aynı grup içindeki fertlere avantaj sağlama ve grupsal farklılıkları ortaya çıkarma olarak tanımlamaktadır.

İKY işlevlerinin tümünde nepotizmin izleri ile karşılaşmaktadır. Ancak en yoğun uygulama olanağı bulunduğu alanlar; işe alma, atanma ve terfi, ödeme ve bonuslar ile performans değerlemedir. Nepotizmin kökeninde yazgıcılık, güvensizlik, öngörüsüzlük ve kısa vadecilik ve yetersizlik duygu ve anlayışının bulunduğu düşünülmektedir. Nepotizm uygulaması ile kurumsallaşmanın ve profesyonelleşmenin yeterince oluşmadığı, aile odaklı ve güç aralığı dar, paydaş kompozisyonunu değiştirme olanağı az, güven ihtiyacı yüksek, maço ve hiyerarşik kültür tipolojisi egemen yapılarda yaygın şekilde karşılaşmaktadır.

Nepotizmin olumsuz sonuçları olarak; çalışanları üst- etki yönetimine açık hale getirmesi, motivasyon düşüklüğü nedeniyle performans ve verimlilik azalması, örgüt yapılarında kurumsallaşma, profesyonelleşme ve markalaşmayı geciktirmesi, çalışanlarda sosyalleşmeyi azaltması, çalışanların kariyer basamaklarında tıkanma, açık tavan yaklaşımı ve aşırı şahsileştirilmiş (örneğin adrese teslim iş ilanları) kariyerler sayılabilir (Avcı, 2021, s.22). Sonuçta yöneticinin ayrımcı tutumunun; çalışanda iş memnuniyetsizliği, işe devamsızlık, katılım ve paylaşım zayıflığı, adalet ve aidiyet duygusunun zedelenmesi, bağlılık, performans yetersizliği vb. kendini sabotaj eğiliminden kuruma yönelik sabotaj eğilimine değin bir yığın bozucu etkiye yol açabileceği düşünülmektedir. Yöneticinin tutum ve davranışlarının nepotizm olarak algılanması durumunda, çalışanlarca yöneticinin kişiliği ve mesleki liyakati sorgular hale gelebilir. Bu durum çalışana her türlü sabotaj eğilimine açık hale getirebilir. Kurum için asıl olası tehlike budur. Diğer yandan mesleki yönden yetersiz ve liyakatsiz yöneticiler, bu yetersizliklerini örtük bir şekilde de olsa ayrımcı eğilimlerle maskeleydiklerinde, çalışanlarda performans yetersizliği ya da vasat performans sergilemelerine yol açabilir. Bu durumda, çoğu potansiyel yüksek performans çalışanlarının potansiyellerini sergilemeleri olanağı da kendiliğinden yok edebilmektedir.

1.2. Çalışan Memnuniyeti

Çalışan memnuniyetinden; iş görenin işinden elde ettiği ekonomik ve psikolojik kazanımların yarattığı duygusallık (Eren, 2004, s. 202), çalışanın işinden ve işyerinden duyduğu genel memnuniyet düzeyi (Zaim ve Koçak, 2010, s. 2987) anlaşılmalıdır. Literatürde çalışan memnuniyeti yerine iş tatmini ve iş doyumunu kavramları yaygın şekilde kullanılmakta ise de bu çalışmada, çalışan memnuniyeti kavramı daha kapsayıcı görüldüğünden tercih edilmiştir. Çalışan memnuniyetini etkileyen önemli unsurlar arasında örgüt iklimi ve kültürü, yönetim tarzı, özerklik ve yetkilendirme, kariyer planlama olanakları, çalışan adalet algısı, iş güvencesi, katılım olanakları, değerlendirme- ödüllendirme ve yaptırımlar, müşteri portföyü, örgüt içi iletişim yapıları ve yapılan işin anlamı ve güvenlik ihtiyacını karşılama durumu vb. faktörler sayılabilir.

1.3. Sabotaj

Sabotaj olgusu çalışanın yetki aşımında bulunarak, bilerek ve isteyerek iş süreçlerini ve kurallarını aşındırması sonucu mal veya hizmet üretimini engellemesi ya da aksatması davranışıdır. Sabotaj davranışları, açık bir şekilde ya da misilleme davranışı olarak ortaya çıkmaktadır. Planlı ve sıra dışı bir davranış kalıbıdır. Kurumsal sabotaj, çalışanın örgütün fiziki varlıklarını, hizmeti, iş arkadaşlarını (Chai vd., 2017, s. 174), müşterileri ve paydaşları (Crino, 1994, s. 312) zarara uğratma davranışıdır. Çalışanın sabotaj davranışı; doğrudan kuruma yönelik sabotaj ve kuruma etkileri dolaylı olarak yansıyan sinsi bir sabotaj biçimi olarak kendine sabotajdan oluşmaktadır. Sabotaj olayında bilinçli olma hali ve kastilik söz konusudur.

Kendine sabotaj eylemi; fiziki ya da pasif davranış (davranışsal kendine sabotaj) ya da yayılım hızı yüksek yıkıcı ve bozucu etkisi büyük “dedikodu” gibi (sözel kendine sabotaj) şeklinde ortaya çıkabilir (Akın vd, 2011). Her iki tür kendine sabotaj eğilimini benimseyen çalışanın ana amacı, kendisine yönelik “benlik ve yeterlik” algılarını korumaya çalışmaktır (Hirt vd., 2003).

Ambrose ve diğerlerine (2002, s.948) göre, sabotaj davranışlarının nedenleri olarak; güce sahip olmama, hayal kırıklığı; işleri kolaylaştırma düşüncesi, sıkıntı ve eğlence düşüncesi;

adaletsizlik algısıdır. Algılama, bireyin davranışlarını yönlendirerek kişilik özellikleri ile birleştiğinde sabotaj ortaya çıkmaktadır (Özdevecioğlu ve Aksoy, 2005, s. 101). Kendine sabotaj davranışının, "adaletsizlik" algısı tarafından beslenen hastalıklı kişilik yapısının ürünü olduğu söylenebilir. Kıskançlık, mazeretler, misilleme ve öç alma gibi dolaylı bir tutum söz konusu olmaktadır. Kapalı hiyerarşik yapılarda bir çalışanın örtük şekilde, kurum içi dedikodu makinesi haline gelmesi olasıdır. Örgütlerde dedikodu ikliminin uzun dönemli can sıkıcı ve yıkıcı sonuçları olacaktır.

2. Yöntem

Çalışma nicel araştırma deseninde planlanmış ve anket tekniğinden yararlanılarak yürütülmüştür.

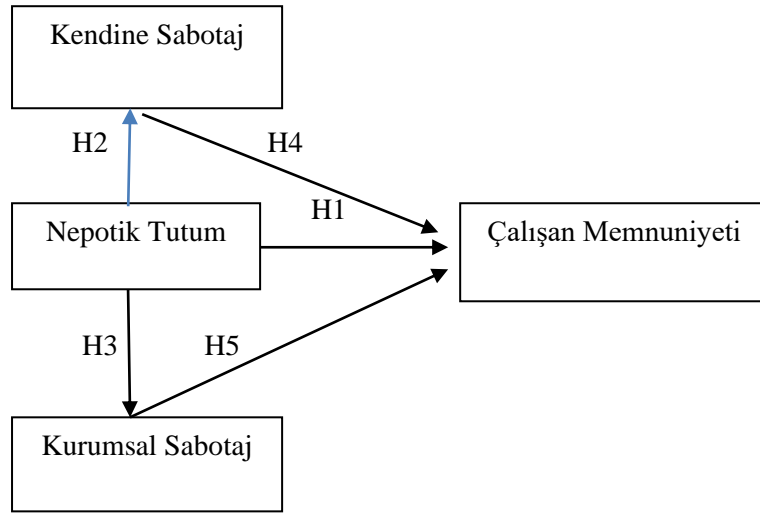
2.1. Örneklem

Çalışmanın örneklemini, LinkedIn sosyal medya platformu üyesi arasından yargısal örnekleme ile seçilen orta ve üst düzey 520 İK profesyonelinden oluşmaktadır. Çalışma için, İstanbul Okan Üniversitesi Sosyal ve Beşerî Bilimler Yayın Etiği Kurulu'ndan 2021/144 karar numaralı yazılı izin alınmıştır.

2.2. Araştırma Modeli ve Hipotezler

Araştırmanın bağımsız değişkenini nepotik tutum, bağımlı değişkenini ise çalışan memnuniyeti ve sabotaj eğilimi oluşturmaktadır.

Şekil 1. Araştırma modeli



Hipotezler:

H1: Nepotik tutum algısının çalışan memnuniyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H2: Nepotik tutum algısının kendine sabotaj eğilimi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H3: Nepotik tutum algısının kurumsal sabotaj eğilimi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H4: Çalışan memnuniyetinin kendine sabotaj eğilimi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H5: Çalışan memnuniyetinin kurumsal sabotaj eğilimi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

2.3. Veri Toplama Araçları

Veri toplam aracı olarak; Kişisel Bilgi Formu (cinsiyet, medeni durum, yaş durumu, eğitim durumu ve aynı işyerinde çalışma süresi) ile tarafımızca geliştirilen üç adet ölçekten oluşan anket formu kullanılmıştır.

2.3.1. Nepotik Tutum Ölçeği

Abdalla vd. (1998) tarafından geliştirilen ölçek üç boyutlu (terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık) ve toplam 17 ifadeden oluşmaktadır. Asunakutlu ve Avcı (2010)'nın çalışmasında ölçeğin Cronbach alfa katsayısı sırasıyla 0.88, 0.83, 0.67 bulunmuştur. Katılımcı katılımını artırmak için faktör yükleri nispeten düşük 8 madde ölçekten çıkarılmıştır. Tek boyutlu ve 9 ifadeli olarak yeniden düzenlenen ölçek, örgütlerde yöneticilerin hangi tip tutum ve davranışlarının çalışanlarca kendilerine yönelik nepotizm olarak algılandığını belirlemeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin ölçüm düzeyi Likert 1-6'dır.

2.3.2. Çalışan Memnuniyet Ölçeği

Yakışır (2020) tarafından geliştirilen 4 ifadeli ve Likert 1-5 ölçüm düzeyli tek boyutlu Çalışan Memnuniyet Ölçeği ile Bryfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen Judge, vd. (1998) tarafından 5 maddelik kısa formu oluşturulan İş Tatmin Ölçeğinin birleştirilmesiyle yeni bir çalışan memnuniyet ölçeği oluşturulmuştur. Tek boyut ve dokuz ifadeden oluşan ölçek, çalışanların iş tatmininden kaynaklı memnuniyet algısını ölçmeyi amaçlamaktadır. Ölçeğin ölçüm düzeyi Likert 1-6'dır.

2.3.3. Sabotaj Eğilimi Ölçeği

Bu çalışmada kullanılan Sabotaj Eğilimi Ölçeği, çalışanların yöneticilerin nepotik tutumlarından kaynaklı işteki tatminsizlik duygusunun kendini geri çekme, performans düşüklüğü, aidiyet duygusunda zayıflama vb. tutum ve davranış olarak yansımaları sonucunda çalışanlarda oluşan bir tür sinik eğilim olan sabotaj eğilimini ölçmeyi amaçlamaktadır. Literatürdeki benzer çalışmalar içsel sabotaj (kendini sabotaj) eğilimi üzerinde yoğunlaşmakta, dışsal sabotaj (kuruma dönük sabotaj) boyutunun ihmal edildiği görülmektedir. Jones ve Rhodewalt (1982) tarafından geliştirilen, Türkçeye uyarlaması Akın (2012) tarafından yapılan Likert 1-6 ölçüm düzeyli 25 ifadeli Kendini Sabotaj Ölçeğinden faktör yükleri nispeten düşük 14 ifade çıkarılarak 11 ifadeli kendini sabotaj boyutu oluşturulmuştur. Kurumsal sabotaj boyutu ise Altıntaş (2009) tarafından geliştirilen Kurumsal Temel Sabotaj Unsurları (Bilgi, sabotajı, şiddet sabotajı ve görev sabotajı) Ölçeğinden faktör yükleri yüksek 11 madde alınarak oluşturulmuştur. Sabotaj Eğilimi Ölçeği iki boyuttan (içe dönük sabotaj ya da kendini sabotaj ile dışa dönük sabotaj ya da kurumsal sabotaj) ve toplam 22 ifadeden oluşmaktadır. Ölçeğin ölçüm düzeyi Likert 1-6'dır.

Ölçeklerdeki sadeleştirme işlemlerinde, katılımcıların zaman duyarlılıkları ve anket formunu özenle doldurmalarını sağlamak amaçlanmıştır. Yeniden düzenlenen her üç ölçekte yer alan ifadelerde olası çarpıklığı önlemek için 40 kişi ile pilot uygulama yapılmıştır. Faktör yükleri yetersiz maddeler ölçeklerden çıkarılmıştır.

2.4. Verilerin Analizi

Bu çalışmada verilerin analizinde SPSS 21.0 istatistik programı kullanılmıştır. Ölçeklerin geçerlik ve güvenilirlik çalışmaları kapsamında açıklayıcı faktör analizi (AFA), madde toplam korelasyonu ($30 \geq$) Cronbach Alpha ($>0,70$) yöntemleri kullanılmıştır.

Açıklayıcı faktör analizinde (AFA), öncelikle örneklemin yeterli olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO $>0,70$) ve Barlett's Küresellik Testi ($p<0,05$) ile değerlendirilmiştir. Madde faktör yükleri 0,40 ila 0,30 olmayan ve aynı yapıyı ölçmeyen maddelerin ayıklanmasında Varimax tekniği kullanılmıştır. Araştırma modeli ve hipotezlerin testi için doğrulayıcı faktör analizi (DFA) yapılmıştır. Model uyumunun değerlendirilmesinde "Ki-kare istatistiğinin

serbestlik derecesine oranı” (X^2/sd), “bireysel parametre tahminlerinin istatistiksel anlamlılığı” (t değeri), “kalıntılara dayanan uyum indeksleri” (SRMR, GFI), “bağımsız modele dayanan uyum indeksleri” (NNFI, CFI) ve “yaklaşık hataların ortalama karekökü (RMSEA)” olarak sınıflandırılan uyum indeksleri kullanılmıştır. Model uyum indeksleri için uygun değerler tablo 1’de dir.

Tablo 1. Model uyum indeksleri için uygun değerler

Uyum İndeksleri	İyi Uyum	Mükemmel Uyum
X^2/sd	< 5	<3
SRMR	≤0,08	<0,05
GFI	≥0,90	>0,95
NNFI	≥0,90	>0,95
CFI	≥0,90	>0,95
RMSEA	≤0,10	<0,08

Kaynak: Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2010

3. Bulgular ve Tartışma

3.1. Ölçeklerin Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

3.1.1. Nepotik Tutum Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Nepotik Tutum Ölçeğinin açıklayıcı faktör analizi açısından uygunluğunu anlamak için öncelikle örneklem yeterlilik ölçümü yapılması gerekmektedir. Bu amaçla 134 çalışandan elde edilen veriler Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett’s küresellik testlerine tabi tutulmuştur. KMO değeri 0,89 ve Bartlett’s Küresellik testi ki-kare istatistiği anlamlı olarak tespit edilmiştir ($p<0,05$). Bu sonuca göre araştırmanın örneklem büyüklüğü yeterlidir. Tablo 2’de açıklayıcı faktör analizi varimax döndürmesi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 2. Nepotik tutum ölçeği Varimax döndürmeli AFA bulguları

Madde	λ
1. Kurumunda çalışanların terfi ettirilmesinde liyakat ikinci plandadır.	0,745
2. Ne kadar başarılı olursam olayım yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	0,823
3. İşimde yükselmemde yöneticilerle akrabalık ve yakınlık ilişkilerinin önemini inkâr edemem	0,809
4. Yöneticilerle kişisel bağları güçlü olanlar adeta terfi basamaklarını atlayarak çıkarlar.	0,849
5. Kurumda ücret ve ödüllendirmede performans kriterlerinden ziyade yöneticilerle yakınlık bağları kurmak önemlidir.	0,784
6. Kurumda personel alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir	0,776
7. Bu kurumda işe alımda “hamili kart yakınımıdır” uygulaması ve yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı belirleyicidir.	0,817
8. Kurumda kolay ve risksiz işler hep yöneticilerle özel bağı olanlara verilir.	0,839
9. Bu kurumda özellikli alt ve orta kademedeki yöneticilerde ahbab çavuş ilişkisi daha yaygındır.	0,814
Toplam Varyans (%)	65,098
KMO- Örneklem Yeterlilik Ölçümü	0,893
Bartlett’s Küresellik Testi (X^2)	881,30
sd	36
p	0,000

Açıklayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre 9 maddeden oluşan ve tek boyutlu olarak planlanan ölçekte açıklanan toplam varyansın %65,10 ve tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,40’tan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tek boyutta geçerli olduğu tespit edilen ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi ile elde edilen uyum indeksleri Tablo 3’te yer almaktadır.

Tablo 3. Nepotik tutum ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen model uyum indeksleri

Model Uyum İndeksleri	İlk DFA 9 madde tek boyut	İkinci DFA* 9 madde tek boyut
X ² /sd (p)	5,106	2,270
SRMR	0,053	0,036
GFI	0,825	0,921
NNFI	0,830	0,948
CFI	0,873	0,964
RMSEA	0,176	0,098
Faktör yükü	0,71/0,83	0,69 / 0,86
Kovaryans bağlantısı	-	m36-m37, m37-m38

*: Kovaryans bağlantıları sonrası

Doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre madde faktör yüklerinin uygun aralıklarda olduğu, buna karşın uyum indekslerinin uygun aralıklarda olmadığı tespit edildiğinden öncelikle modifikasyon önerilerine uygun iki kovaryans bağlantısı (m7-m8, m8-m9) sonucunda uyum indekslerinin tümünün iyi ve çok iyi düzeylere ulaştığı tespit edilmiştir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, faktör yüklerine ait t değerleri ve güvenilirlik analizi kapsamında elde edilen madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayıları Tablo 4’te gösterilmiştir.

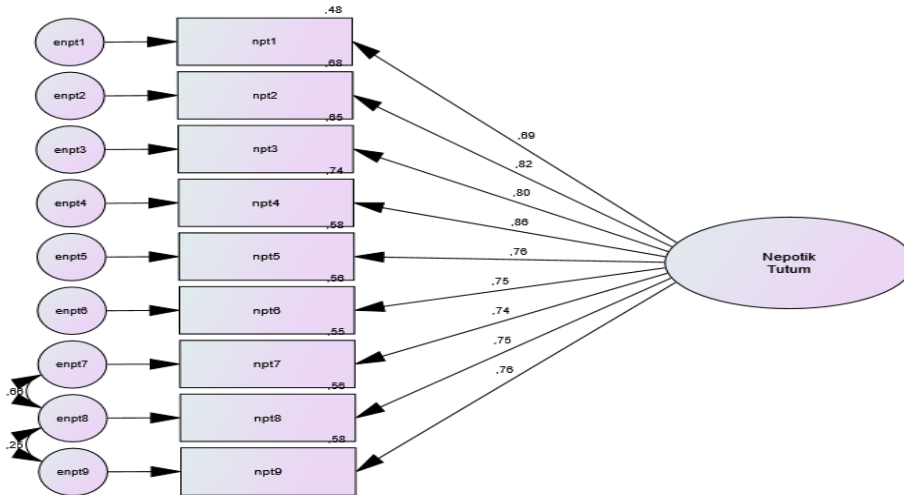
Tablo 4. Nepotik tutum ölçeği DFA ve güvenilirlik analizi bulguları

Madde	Std. β	t	r
1. Kurumunda çalışanların terfi ettirilmesinde liyakat ikinci plandadır.	0,69		0,68
2. Ne kadar başarılı olursam olayım yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	0,82	8,77**	0,77
3. İşimde yükselmemde yöneticilerle akrabalık ve yakınlık ilişkilerinin önemini inkâr edemem	0,80	8,60**	0,75
4. Yöneticilerle kişisel bağları güçlü olanlar adeta terfi basamaklarını atlayarak çıkarlar.	0,86	9,13**	0,80
5. Kurumda ücret ve ödüllendirmede performans kriterlerinden ziyade yöneticilerle yakınlık bağları kurmak önemlidir.	0,76	8,17**	0,72
6. Kurumda personel alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir	0,75	8,04**	0,71
7. Bu kurumda işe alımda “hamili kart yakınımdır” uygulaması ve yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı belirleyicidir.	0,74	7,97**	0,76
8. Kurumda kolay ve risksiz işler hep yöneticilerle özel bağı olanlara verilir.	0,75	8,05**	0,79
9. Bu kurumda özellikli alt ve orta kademedeki yöneticilerde ahbab çavuş ilişkisi daha yaygındır.	0,76	8,18**	0,76
Cronbach Alpha (α)			0,93

**p<0,01; r: Madde toplam korelasyonu

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte yer alan 9 maddenin faktör yüklerinin 0,40’tan yüksek ve tüm maddelerin t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,93 ve tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,30’dan yüksek (0,68 ile 0,80 aralığında) olarak tespit edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizi bulgularına göre Nepotik Tutum Ölçeğinin 9 madde ve tek boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 2. Nepotik tutum ölçeği DFA diyagramı



3.1.2. Çalışan Memnuniyeti Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Çalışan Memnuniyeti Ölçeği için ulaşılan 134 çalışandan elde edilen verilerin açıklayıcı faktör analizi açısından uygunluğu için Tablo 5'teki Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterlilik ölçümü ve Bartlett's küresellik testlerinden yararlanılmıştır. Tablo 5'e göre KMO değeri 0,92 ve Bartlett Küresellik testi ki-kare istatistiği anlamlı olarak tespit edilmiştir ($p < 0,05$). Buna göre 134 çalışandan oluşan araştırma örnekleme yeterlidir. Tablo 5'te açıklayıcı faktör analizi varimax döndürmesi sonuçları yer almaktadır.

Tablo 5. Çalışan memnuniyeti ölçeği Varimax döndürmeli AFA bulguları

Madde	λ
1. Bu kurumda çalışmaktan çok memnunum	0,908
2. Bu kurumda çalışmayı çevremdekilere tavsiye ederim	0,898
3. Kendimi bu kuruma ait hissediyorum	0,871
4. Çalıştığım kurumda kendimi güvende hissediyorum	0,848
5. Bilgi ve becerilerimi sergileme olanağına sahibim	0,724
6. Kurum içi iletişimde sorun yaşamıyorum.	0,856
7. Kurumda çalışanların öneri ve şikayetleri dikkate alınmaktadır	0,846
8. Yöneticiler yenilikçi ve yaratıcı düşünceleri dikkate alırlar.	0,851
9. Yöneticiler başarılı olanları adil şekilde ödüllendirirler	0,817
Toplam Varyans (%)	71,945
KMO- Örneklem Yeterlilik Ölçümü	0,919
Bartlett's Küresellik Testi (X^2)	1165,4
sd	36
p	0,000

Açıklayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre 9 maddeden oluşan ve tek boyutlu olarak planlanan ölçekte açıklanan toplam varyans %71,95 ve tüm maddelerin faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte ölçekte iki maddenin (m1, m2) faktör yüklerinin 0,90 düzeyinde olması diğer maddelerle yüksek kovaryans içerdiğine işaret etmektedir. Söz konusu maddeler doğrulayıcı faktör analizinde tekrar gözden geçirilecektir.

Açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre tek boyutta geçerli olduğu tespit edilen ölçeğin doğrulayıcı faktör analizinden elde edilen uyum indeksleri Tablo 6'da yer almaktadır.

Tablo 6. Çalışan memnuniyeti ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen model uyum indeksleri

Model Uyum İndeksleri	İlk DFA	İkinci DFA*	Son DFA*
	9 madde tek boyut	9 madde tek boyut	7 madde tek boyut
X^2 /sd (p)	6,017	4,183	2,270
SRMR	0,060	0,055	0,036
GFI	0,759	0,849	0,921
NNFI	0,845	0,902	0,948
CFI	0,884	0,934	0,964
RMSEA	0,194	0,155	0,098
Faktör yükü	0,66/0,93	0,65 / 0,94	0,69 / 0,86
Kovaryans bağlantısı	-	m3-m4, m5-m6, m8-m9	m3-m4, m5-m6, m8-m9

*: Kovaryans bağlantıları sonrası

Doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre madde faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olmakla birlikte iki maddenin (m1, m2) faktör yüklerinin 0,90'ın üzerinde olduğu, ayrıca uyum indekslerinin uygun aralıklarda olmadığı tespit edildiğinden öncelikle modifikasyon önerilerine uygun kovaryans bağlantıları (m3-m4, m5-m6, m8-m9) ile uyum indeksleri iyileştirilmeye çalışılmıştır. Kurulan kovaryans bağlantıları sonrasında model uyum indekslerinin uygun aralıklara ulaşmadığı tespit edildiğinden aşırı yüksek faktör yüküne sahip iki madde (m1, m2) ölçekten çıkarıldıktan sonra uyum indekslerinin iyi ve çok iyi düzeylere ulaştığı tespit edilmiştir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, faktör yüklerine ait t değerleri, açıklayıcı faktör analizindeki madde sayısının değişmesi nedeniyle açıklayıcı faktör analizi varyans ve faktör yükleri ile güvenirlilik analizi kapsamında elde edilen madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayıları Tablo 7'de gösterilmiştir.

Tablo 7. Çalışan memnuniyeti ölçeği DFA ve güvenilirlik analizi bulguları

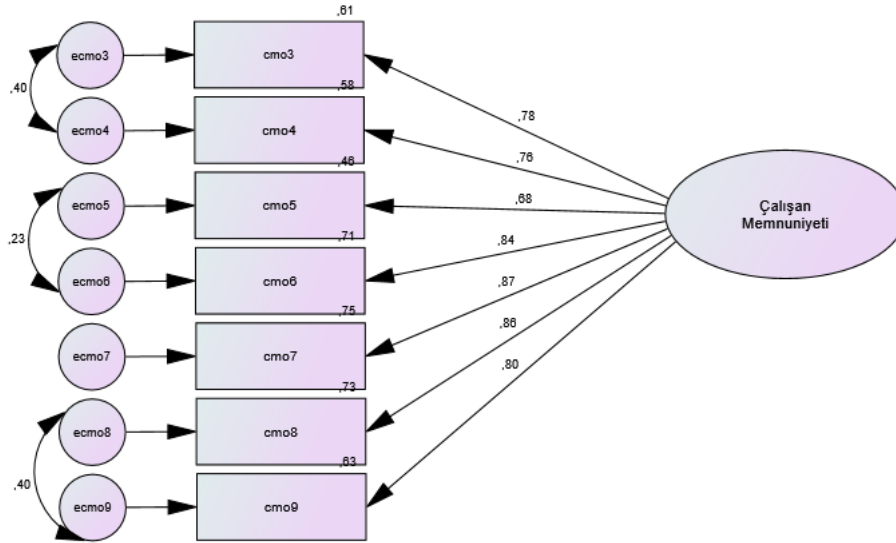
Madde	λ	Std. β	t	r
3. Kendimi bu kuruma ait hissediyorum	0,808	0,78		0,77
4. Çalıştığım kurumda kendimi güvende hissediyorum	0,845	0,76	12,13**	0,76
5. Bilgi ve becerilerimi sergileme olanağına sahibim	0,799	0,68	8,07**	0,66
6. Kurum içi iletişimde sorun yaşamıyorum.	0,777	0,84	10,56**	0,82
7. Kurumda çalışanların öneri ve şikayetleri dikkate alınmaktadır	0,828	0,87	10,92**	0,82
8. Yöneticiler yenilikçi ve yaratıcı düşünceleri dikkate alırlar.	0,853	0,86	10,74**	0,82
9. Yöneticiler başarılı olanları adil şekilde ödüllendirirler	0,833	0,80	9,78**	0,77
Toplam Varyans (%)	67,36			
Cronbach Alpha (α)				0,93

**p<0,01; r: Madde toplam korelasyonu

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte kalan 7 maddeye ait tek boyutta faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek ve tüm maddelerin t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir. Ölçekte kalan 7 madde ile tekrarlanan açıklayıcı faktör analizi bulgularına göre madde faktör yüklerinin uygun aralıklarda olduğu ve açıklanan toplam varyansın azalmakla birlikte oldukça yüksek düzeyde (%67,36) olduğu tespit edilmiştir. Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,93 ve tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu 0,30'danyüksek (0,66 ile 0,82 aralığında) olarak tespit edilmiştir.

Geçerlik ve güvenilirlik analizi bulgularına göre Çalışan Memnuniyeti Ölçeğinin 7 madde ve tek boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 3. Çalışan memnuniyeti ölçeği DFA diyagramı



3.1.3. Sabotaj Eğilimi Ölçeği Geçerlik ve Güvenirlik Bulguları

Bu çalışmada araştırmacı tarafından geliştirilen Sabotaj Eğilimi Ölçeği için ulaşılan 134 çalışandan elde edilen verilerin açıklayıcı faktör analizi açısından uygunluğu için Tablo 8'deki Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterlilik ölçümü ve Bartlett's küresellik testlerinden yararlanılmıştır. Tablo 8'e göre KMO değeri 0,89 ve Bartlett Küresellik testi ki-kare istatistiği anlamlı olarak tespit edilmiştir (p<0,05). Buna göre 134 çalışandan oluşan araştırma örneklemini yeterlidir. Tablo 8'de açıklayıcı faktör analizi varimax döndürmesi ilk sonuçları yer almaktadır.

Tablo 8. Sabotaj eğilimi ölçeği Varimax döndürmeli ilk AFA bulguları

Madde ve Boyut	λ	λ
Kendini Sabotaj (İçe Dönük Sabotaj) (F1)		
1.Başarısızlık için sürekli bahaneler üretirim ya da kendimi suçlarım	0,352	0,578
2.İşlerimi mümkün olan en son zamanda yapmaya çalışırım.	0,021	0,862
3.Aslında huzurlu bir insanım ancak kolayca keyfim kaçabilir.	0,533	0,551
4.Ne olursa olsun her zaman elimden gelenin en iyisini yapmaya çalışırım	-0,082	-0,025
5.Bir işi yaparken çevreden duyduğum sesler veya hayallerim kolaylıkla dikkatimi dağıtır	0,783	0,111
6.Başarılı olmamı güçleştirecek ortamlarda bulunmayı istemem	0,345	0,426
7.Sıklıkla spor, şans oyunu ve yetenek gerektiren diğer alanlarda şansımın kötü olduğunu düşünürüm.	0,245	0,427
8.Bazen kolay işleri bile başarmamı zorlaştıracak derecede kötümser olurum	0,721	0,189
9.Bir işe ya da etkinliğe başlamadan önce kendimi son derece kaygılı hissederim	0,718	0,223
10.İşte ve yarışmalarda başarılı olamamak korkusu motivasyonumu düşürür.	0,718	0,313
11.Anlık zevkler ve başarılar vaat edilenlerden daha çok beni etkiler.	0,703	0,122
Kurumsal Sabotaj (Dışa Dönük Sabotaj) (F2)		
12.Bana bir haksızlık yapıldığını hissedersen bunu yapının yanına kar bırakmam	0,136	0,000
13.Kendimi bu işyerine ait hissetmiyorum	0,140	0,685
14.İşyerinde hep üç maymunu oynarım: Bilmiyorum, görmedim, duymadım.	0,483	0,508
15.İşyerinde şu an bulunduğum konum yeteneklerimle uyumuyor.	0,267	0,707
16.İş yerinde karşılaştığım herhangi bir hatayı ya da arzayı yöneticilere haber verirsem olumsuz bir davranışla karşılaşabilirim.	0,181	0,694
17.İşyerinde işini yapanda yapmayanda aynı ücreti alıyor.	0,126	0,712
18.İş yerinde şikâyet ve öneri sistemi çalışmıyor.	-0,022	0,857
19.Yöneticiler başarıyı kendilerinden, başarısızlığı ise bizden biliyorlar.	0,109	0,771
20.Birlikte çalıştığım kişilerle işle ilgili fikirlerimi paylaşmıyorum	0,405	0,552
21.Burada kendime bir kariyer geleceği görmüyorum.	0,073	0,797
22.Bu işyerini benim eklemek tekne olarak görüyorum	0,170	-0,368
Varyans (%)	28,555	14,731
Toplam Varyans (%)	43,286	
KMO- Örneklem Yeterlilik Ölçümü	0,832	
Bartlett's Küresellik Testi (X^2)	1213,98	
Sd	231	
p	0,000	

Açıklayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre 22 maddeden oluşan ve iki boyutlu olarak planlanan ölçekte 9 maddenin (m1, m2, m3, m4, m6, m7, m12, m14, m22) faktör yükleri 0,40'tan düşük ve ait oldukları faktördeki yük değeri ile diğer faktörlerdeki yük değerleri arasındaki fark 0,10'dan düşüktür. Ölçekte açıklanan varyansın da yeterli düzeyde olmadığı tespit edildiğinden uygun olmayan maddeler aşamalı olarak ölçekten çıkarılarak açıklayıcı faktör analizi tekrarlanmış ve Tablo 9'daki sonuçlar elde edilmiştir.

Tablo 9. Sabotaj eğilimi ölçeği Varimax döndürmeli son AFA bulguları

Madde ve Boyut	λ	λ
Kendini Sabotaj (İçe Dönük Sabotaj) (F1)		
5.Bir işi yaparken çevreden duyduğum sesler veya hayallerim kolaylıkla dikkatimi dağıtır	0,132	0,756
8.Bazen kolay işleri bile başarmamı zorlaştıracak derecede kötümser olurum	0,246	0,701
9.Bir işe ya da etkinliğe başlamadan önce kendimi son derece kaygılı hissederim	0,104	0,801
10.İşte ve yarışmalarda başarılı olamamak korkusu motivasyonumu düşürür.	0,153	0,824
11.Anlık zevkler ve başarılar vaat edilenlerden daha çok beni etkiler.	0,004	0,675
Kurumsal Sabotaj (Dışa Dönük Sabotaj) (F2)		
13.Kendimi bu işyerine ait hissetmiyorum	0,669	0,166
15.İşyerinde şu an bulunduğum konum yeteneklerimle uyumuyor.	0,701	0,282
16.İş yerinde karşılaştığım herhangi bir hatayı ya da arzayı yöneticilere haber verirsem olumsuz bir davranışla karşılaşabilirim.	0,702	0,148
17.İşyerinde işini yapanda yapmayanda aynı ücreti alıyor.	0,731	0,095
18.İş yerinde şikâyet ve öneri sistemi çalışmıyor.	0,869	-0,035
19.Yöneticiler başarıyı kendilerinden, başarısızlığı ise bizden biliyorlar.	0,788	0,091
20.Birlikte çalıştığım kişilerle işle ilgili fikirlerimi paylaşmıyorum	0,566	0,360
21.Burada kendime bir kariyer geleceği görmüyorum.	0,807	0,058
Varyans (%)	34,036	24,004
Toplam Varyans (%)	58,040	

Tablo 9'daki son açıklayıcı faktör analizi sonuçlarına göre ölçekte kalan 13 maddenin 2 boyutta açıkladığı toplam varyans %58,04 düzeyine yükselmiştir. Diğer bir ifadeyle 22 madde ile 2 boyuttan elde edilen %43,29 düzeyindeki toplam varyanstan daha yüksek bir toplam varyans elde edilmiştir. Boyutlardaki varyans oranları sırasıyla %34,04 ve %24,00 olarak tespit edilmiştir. Açıklayıcı faktör analizinin son adımında kalan 13 maddenin faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek olduğu, her maddenin yalnızca ait olduğu boyutta yüksek faktör yüküne sahip olduğu ve diğer faktörlerdeki faktör yükleri farkının 0,10'dan yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada açıklayıcı faktör analizi sonucunda kalan 13 madde ve 2 boyutlu yapı ile gerçekleştirilen doğrulayıcı uyum indeksleri Tablo 10'da yer almaktadır.

Tablo 10. Sabotaj eğilimi ölçeği doğrulayıcı faktör analizinde elde edilen model uyum indeksleri

Model Uyum İndeksleri	İlk DFA	Son DFA*
	13 madde 2boyut	13 madde 2boyut
X ² /sd (p)	2,273	1,833
SRMR	0,077	0,072
GFI	0,860	0,902
NNFI	0,870	0,915
CFI	0,893	0,935
RMSEA	0,098	0,079
Faktörler arası korelasyon	0,35	0,37
Faktör yükü	0,56 / 0,83	0,58 / 0,86
Kovaryans bağlantısı	-	ids9-ids10, dds2-dds4, dds4-dds5, dds7-dds9

*: Kovaryans bağlantıları sonrası

Doğrulayıcı faktör analizi ilk sonuçlarına göre madde faktör yüklerinin uygun aralıklarda olduğu ancak model uyum indekslerinin uygun aralıklarda olmadığı tespit edildiğinden öncelikle modifikasyon önerilerine uygun dört kovaryans bağlantısı (ids9-ids10, dds2-dds4, dds4-dds5, dds7-dds9) sonucunda uyum indekslerinin iyi ve çok iyi düzeylere ulaştığı tespit edilmiştir. Ölçeğin doğrulayıcı faktör analizi sonucu elde edilen faktör yükleri, faktör yüklerine ait t değerleri ve güvenilirlik analizi kapsamında elde edilen madde toplam korelasyonu ve Cronbach Alpha katsayıları Tablo 11'de gösterilmiştir.

Tablo 11. Sabotaj eğilimi ölçeği DFA ve güvenilirlik analizi bulguları

Madde ve Boyut	Std. β	t	r	α
Kendini Sabotaj (İçe Dönük Sabotaj) (F1)				0,82
5.Bir işi yaparken çevreden duyduğum sesler veya hayallerim kolaylıkla dikkatimi dağıtır	0,72		0,45	
8.Bazen kolay işleri bile başarmamı zorlaştıracak derecede kötümser olurum	0,73	7,37**	0,52	
9.Bir işe ya da etkinliğe başlamadan önce kendimi son derece kaygılı hissederim	0,65	6,32**	0,45	
10.İşte ve yarışmalarda başarılı olamamak korkusu motivasyonumu düşürür.	0,73	6,71**	0,51	
11.Anlık zevkler ve başarılarla vaat edilenlerden daha çok beni etkiler.	0,58	7,54**	0,31	
Kurumsal Sabotaj (Dışa Dönük Sabotaj) (F2)				0,89
13.Kendimi bu işyerine ait hissetmiyorum	0,61		0,56	
15.İşyerinde şu an bulunduğum konum yeteneklerimle uyum sağlamıyor.	0,65	6,97**	0,66	
16.İş yerinde karşılaştığım herhangi bir hatayı ya da arızayı yöneticilere haber verirsem olumsuz bir davranışla karşılaşabilirim.	0,66	6,17**	0,58	
17.İşyerinde işini yapmada yapmayanda aynı ücreti alıyorum.	0,71	6,85**	0,58	
18.İş yerinde şikâyet ve öneri sistemi çalışmıyor.	0,86	5,75**	0,62	
19.Yöneticiler başarıyı kendilerinden, başarısızlığı ise bizden biliyorlar.	0,75	6,97**	0,63	
20.Birlikte çalıştığım kişilerle işle ilgili fikirlerimi paylaşmıyorum	0,61	5,80**	0,59	
21.Burada kendime bir kariyer geleceği görmüyorum.	0,76	7,02**	0,62	
Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha (α)				0,87

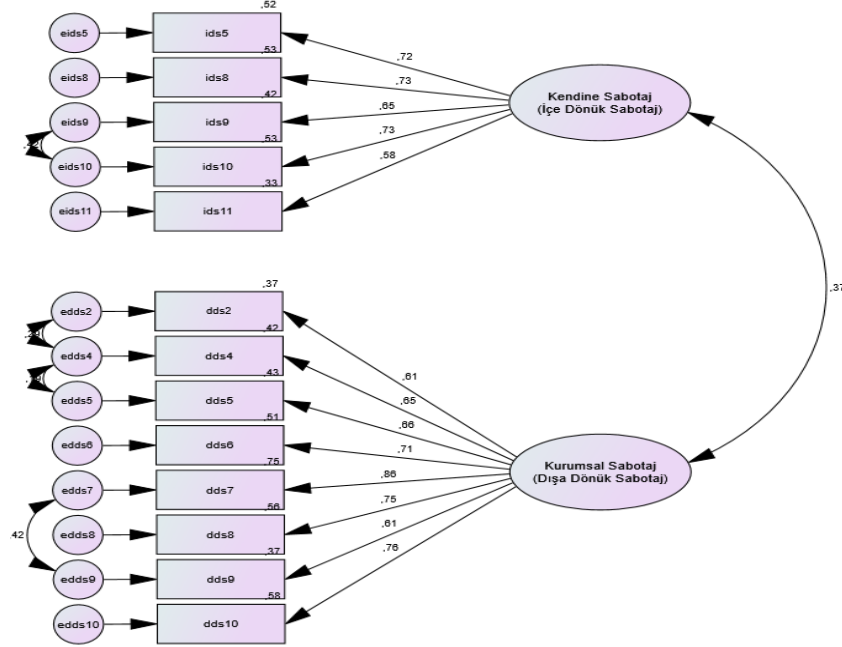
**p<0,01; r: Madde toplam korelasyonu

Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçekte kalan 13 maddenin ait oldukları 2 boyuttaki faktör yüklerinin 0,40'tan yüksek ve tüm maddelerin t değerlerinin anlamlı olduğu görülmektedir.

Ölçeğin tümüne ait Cronbach Alpha katsayısı 0,87; alt boyutların Cronbach Alpha katsayıları 0,82 ve 0,89 düzeyinde ve tüm maddeler için madde-toplam korelasyonu

0,30'dan yüksek (0,31 ile 0,66 aralığında) olarak tespit edilmiştir. Geçerlik ve güvenilirlik analizi bulgularına göre Sabotaj Eğilimi Ölçeğinin 13 madde ve 2 boyutlu yapısı ile güvenilir ve geçerli bir ölçek olduğu tespit edilmiştir.

Şekil 4. Sabotaj eğilimi ölçeği DFA diyagramı



3.2. Betimsel Bulgular

Tablo 12'de ölçek puanlarının betimsel istatistiklerine yer verilmiştir.

Tablo 12. Ölçek puanlarına ait betimsel istatistikler

Ölçek ve Boyut	N	Alınabilecek		Elde Edilen		\bar{X}	SS	Çarpıklık	Basıklık
		Min.	Maks.	Min.	Maks.				
NEPOTİK TUTUM	134	1	6	1,00	6,00	3,45	1,41	-0,10	-0,98
ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ	134	1	6	1,00	6,00	3,87	1,32	-0,45	-0,60
Kendini Sabotaj Eğilimi	134	1	6	1,00	6,00	2,83	1,18	0,34	-0,52
Kurumsal Sabotaj Eğilimi	134	1	6	1,00	5,63	3,23	1,28	-0,12	-0,99
SABOTAJ EĞİLİMİ	134	1	6	1,00	5,51	3,03	1,01	0,19	-0,46

Tablo 12'ye göre nepotik tutum ölçek puanı $3,45 \pm 1,41$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların yöneticilerin nepotik tutumuna ilişkin algı düzeyinin düşük-orta düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 12'ye göre çalışan memnuniyeti ölçek puanı $3,87 \pm 1,32$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların işyerinden memnuniyetinin yüksek düzeyde olduğu söylenebilir.

Tablo 12'ye göre sabotaj eğilimi ölçek puanı $3,03 \pm 1,01$ olarak tespit edilmiştir. Buna göre katılımcıların sabotaj eğiliminin düşük düzeyde olduğu söylenebilir. Sabotaj eğilimi alt boyutları incelendiğinde kurumsal sabotaj eğilimi alt boyut ($2,83 \pm 1,18$), kendini sabotaj eğilimi alt boyut ($3,23 \pm 1,28$) puanlarının da benzer şekilde düşük düzeyde olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Değişkenler Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular

Tablo 13'te ölçek puanları arasındaki Pearson korelasyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 13. Değişkenler arasındaki ilişki

Ölçek ve Boyut	N	2	3	4	5
NEPOTİK TUTUM	150	-0,55**	0,20*	0,67**	0,54**
ÇALIŞAN MEMNUNİYETİ	150	1	-0,17	-0,71**	-0,55**
Kendini Sabotaj Eğilimi	150		1	0,35**	0,80**
Kurumsal Sabotaj Eğilimi	150			1	0,84**
SABOTAJ EĞİLİMİ	150				1

Tablo 13'e göre katılımcıların nepotik tutum algı puanları ile memnuniyet puanları arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($r=-0,55$; $p<0,05$). Buna göre, yöneticilerin nepotik tutumuna ilişkin algı düzeyi yüksek olan çalışanların memnuniyeti düşük düzeydedir.

Katılımcıların nepotik tutum algı puanları ile kendini sabotaj ($r=0,20$; $p<0,05$), kurumsal sabotaj ($r=0,67$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve sabotaj eğilimi ölçek puanı ($r=0,54$; $p<0,05$) arasında pozitif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, yöneticilerin nepotik tutumuna ilişkin algı düzeyi yüksek olan çalışanların kendini ve kurumsal sabotaj eğilimi yüksektir.

Tablo 13'e göre katılımcıların memnuniyet ölçek puanları ile kurumsal sabotaj ($r=-0,71$; $p<0,05$) alt boyut puanları ve sabotaj eğilimi ölçek puanı ($r=-0,55$; $p<0,05$) arasında negatif yönlü ve anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir. Buna göre, işyerindeki memnuniyet düzeyi yüksek olan çalışanların kurumsal sabotaj eğilimi düşük düzeydedir.

Tablo 14'te örgütsel nepotik tutumun çalışan memnuniyeti ve sabotaj eğilimi üzerindeki etkisine ait yol analizi bulguları gösterilmiştir.

Tablo 14. Nepotik tutumun çalışan memnuniyeti ve sabotaj eğilimi üzerindeki etkisine ait yol analizi sonuçları

Model	Bağımsız Değişken	Hipotez	Bağımlı Değişken	β	t	p	R ²
1	Nepotik Tutum	H1	Çalışan Memnuniyeti	-0,63	-5,97	0,000	0,391
		H2	Kendine Sabotaj Eğilimi	0,22	2,18	0,029	0,050
		H3	Kurumsal Sabotaj Eğilimi	0,77	5,89	0,000	0,593
X ² /sd=1,69		SRMR=0,07	GFI=0,77	NNFI=0,90	CFI=0,91	RMSEA=0,07	
2	Çalışan Memnuniyeti	H4	Kendine Sabotaj Eğilimi	-0,20	-1,97	0,049	0,040
		H5	Kurumsal Sabotaj Eğilimi	-0,78	-6,57	0,000	0,610
X ² /sd=1,61		SRMR=0,07	GFI=0,85	NNFI=0,93	CFI=0,94	RMSEA=0,07	

Tablo 14'teki birinci ve ikinci modele ait uyum indekslerinin GFI haricinde uygun olduğu tespit edilmiştir. Örneklem büyüklüğüne duyarlı olan ve örneklem hacmi yükseldikçe artan, örneklem hacmi düştükçe azalan GFI değeri haricindeki indeks değerlerinin iyi ve çok iyi düzeylerde olduğu tespit edilmiştir. Bu çalışmada örneklem sayısının düşük olması (N=134) ve diğer uyum indekslerinin iyi ve çok iyi düzeylerde olması her iki modelin uygun olduğunu göstermektedir. Nepotik tutum algısı çalışan memnuniyetindeki değişimin yaklaşık %39'unu (R²=0,391), kendine sabotaj eğilimindeki değişimin yaklaşık %5'ini (R²=0,050) ve kurumsal sabotaj eğilimindeki değişimin yaklaşık %59'unu (R²=0,593) açıklamaktadır. Birinci modeldeki standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) ve katsayının anlamlılığı (t) ışığında, nepotik tutum algısının çalışanların memnuniyeti ($\beta=-0,63$; $t=-5,97$; $p<0,05$) üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu; kendine sabotaj eğilimi ($\beta=0,22$; $t=2,18$; $p<0,05$) ve kurumsal sabotaj eğilimi ($\beta=0,77$; $t=5,89$; $p<0,05$) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Önem sırasına göre incelendiğinde nepotik tutumun en fazla kurumsal sabotaj eğilimine neden olduğu tespit edilmiştir. Birinci modele göre örgütte nepotik tutuma ilişkin algının yükselmesi çalışanların memnuniyetinde düşüşe; kurumsal ve kendine sabotaj eğiliminde yükselmeye neden olmaktadır.

H1Kabul: Nepotik tutum algısının çalışan memnuniyeti üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H2Kabul: Nepotik tutum algısının kendine sabotaj eğilimi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H3Kabul: Nepotik tutum algısının kurumsal sabotaj eğilimi üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Tablo 14'teki ikinci modele göre çalışan memnuniyeti kendine sabotaj eğilimindeki değişimin yaklaşık %4'ünü ($R^2=0,040$), kurumsal sabotaj eğilimindeki değişimin yaklaşık %61'ini ($R^2=0,610$) açıklamaktadır. İkinci modeldeki standardize edilmiş regresyon katsayısı (β) ve katsayının anlamlılığı (t) ışığında, çalışan memnuniyetinin kendine sabotaj eğilimi ($\beta=-0,20$; $t=-1,97$; $p<0,05$) ve kurumsal sabotaj eğilimi ($\beta=-0,78$; $t=-6,57$; $p<0,05$) üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Önem sırasına göre incelendiğinde, çalışan memnuniyetinin en fazla kurumsal sabotaj eğilimi üzerinde etkili olduğu görülmektedir. İkinci modele göre çalışan memnuniyetinin yükselmesi kurumsal sabotaj ve kendine sabotaj eğilimde azalmaya neden olmaktadır.

H4Kabul: Çalışan memnuniyetinin kendini sabotaj eğilimi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

H5Kabul: Çalışan memnuniyetinin kurumsal sabotaj eğilimi üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkisi vardır.

Tartışma

Geçerlik ve güvenilirlik analizi bulgularına göre; Nepotik Tutum Ölçeği ve Çalışan Memnuniyet Ölçeği Cronbach alfa katsayısı 0.93, Sabotaj Eğilimi Ölçeğinin Cronbach alfa katsayısı ise 0.87'dir. Çalışmada kullanılan her üç ölçeğin de yapılan sadeleştirme sonunda yüksek düzeyde geçerli ve güvenilir bir yapıya kavuştukları görülmektedir.

Nepotik tutum ölçeğinin tüm maddelerinin faktör yüklerinin Çokluk ve diğerlerinin (2010) Model Uyum İndeksleri Tablosundaki (Tablo1) iyi uyum aralığında olmasının, katılımcıların nepotik davranış standartları ve kabullerindeki benzerlik ya da örtüşmeyle açıklanabileceği düşünülmektedir. Bu durum nepotik uygulamaların erkenden fark edilerek çalışanlarda sabotaj eğimine dönüşmeden uygun önlemlerin alınmasına olanak sağlayabileceği düşünülmektedir.

Çalışan memnuniyet ölçeğindeki faktör yükleri bakımından uyumsuz iki maddenin (md.1: *Bu kurumda çalışmaktan çok memnunum*, md.2. *Bu kurumda çalışmayı çevremdekilere tavsiye ederim*) katılımcıların kurumsal aidiyet ve örgütsel güven duyguları ile açıklanabileceği düşünülmektedir. Her iki ifadenin faktör yüklerindeki farklılaşma aynı zamanda çalışanların yaşadıkları duygusal kırılma ya da duyarlılıklara işaret etmektedir. Katılımcıların gerçek düşüncelerini belirtebilmeleri, araştırmacı tarafından verilen güvencelerin katılımcıları ikna edici olmasına bağlıdır. Çalışan memnuniyetin ölçülmesi, oldukça popüler bir konu olsa da kurum içi çalışan memnuniyet ölçümünün performans değerlendirme, verimlilik, karlılık gibi somut çıktılara dayandırılması gerekmektedir.

Sabotaj eğilimi ölçeğindeki faktör yükleri uyumsuz 9 maddenin (m1, m2, m3, m4, m6, m7, m12, m14, m22) katılımcıların kişilik özellikleri ve zafiyet alanlarına yönelik ifadeler içermesi nedeniyle, bu maddelere katılımcılardan uygun yanıtlar alınmayacağı konusunda Etik Kurul Üyelerinin uyarıları doğrulanmış olmaktadır. Bu maddeler için ölçekte tersine kodlama yapılmasının uygun olacağı düşünülmektedir.

Ölçek puanlarına ait betimsel istatistikler incelendiğinde katılımcıların; yöneticilerin nepotik tutumuna ilişkin algı düzeyinin düşük-orta düzeyde olduğu; işyerinden memnuniyetinin yüksek düzeyde olduğu, sabotaj eğilimi ve alt boyutlarında düşük düzeyde olduğu söylenebilir.

Bu sonuçta katılımcıların tamamının orta ve üst düzey İK profesyonelinde oluşması onların çalıştıkları kurumda avantajlı konumları nedeniyle olabileceği düşünülmektedir. Çalışanın “yönetici nepotik tutum algısı” azaldıkça çalışan memnuniyeti artmakta, sabotaj eğilimi ise azalma eğilimine girmektedir.

Nepotik tutumun çalışan memnuniyeti ve sabotaj eğilimi üzerindeki etkisine ait yol analizi bulgularına göre; birinci modelde (nepotik tutum bağımsız değişken, çalışan memnuniyeti, kendine sabotaj eğilimi ve kurumsal sabotaj eğilimi bağımlı değişken), nepotik tutum algısının çalışanların memnuniyeti ($\beta=-0,63$; $t=-5,97$; $p<0,05$) üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu; kendine sabotaj eğilimi ($\beta=0,22$; $t=2,18$; $p<0,05$) ve kurumsal sabotaj eğilimi ($\beta=0,77$; $t=5,89$; $p<0,05$) üzerinde pozitif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Önem sırasına göre incelendiğinde nepotik tutumun en fazla kurumsal sabotaj eğilimine neden olduğu tespit edilmiştir. Birinci modele göre örgütte nepotik tutuma ilişkin algının yükselmesi çalışanların memnuniyetinde düşüşe; kurumsal ve kendine sabotaj eğiliminde yükselmeye neden olmaktadır. İkinci modele (Çalışan memnuniyeti bağımsız değişken, kendine sabotaj eğilimi ve kurumsal sabotaj eğilimi bağımlı değişken) göre, çalışan memnuniyetinin kendine sabotaj eğilimi ($\beta=-0,20$; $t=-1,97$; $p<0,05$) ve kurumsal sabotaj eğilimi ($\beta=-0,78$; $t=-6,57$; $p<0,05$) üzerinde negatif yönlü ve anlamlı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir. Önem sırasına göre incelendiğinde, çalışan memnuniyetinin en fazla kurumsal sabotaj eğilimi üzerinde etkili olduğu görülmektedir. İkinci modele göre çalışan memnuniyetinin yükselmesi kurumsal sabotaj ve kendine sabotaj eğiliminde azalmaya neden olmaktadır. Burada dikkat çekilmesi gereken en önemli konu, çalışanın algıladığı sabotaj eğiliminin olumsuz sonuçlarını öncelikle kendisine ya da yöneticilere yansıtmaktan ziyade planlı (kasıtlı) ya da plansız (kasıtsız) olarak kuruma yönetebileceği tehlikesidir. Kurum içinde her düzey yönetici tarafından sabotaj eğilimine karşı zamanında ve yerinde proaktif önlemler alınmasında duyarsız kalınması da mevcut olası tehlikenin büyümesine yol açabilecektir. Ekim 2001’de merkezi Amerika Birleşik Devletleri, Teksas eyaleti, Houston şehrinde bulunan Amerikan enerji devi Enron şirketinin iflası ile sonuçlanan yolsuzluk olayı bu duyarsızlığın ulaşabileceği boyutu gözler önüne sermektedir (Wikipedia, 2021). Amerika Birleşik Devletleri, İngiltere ve Kanada gibi birçok ülkede her düzey kurumda organizasyon içerisindeki yanlış ve kötü davranış ve eylemlerin açığa çıkarılması amacıyla Whistleblowing (ifşa ve ihbar) sistemi kurulması yasal dayanağa kavuşturulmuştur. Bu sistemin açıklık ve demokratikleşme politikaları çerçevesinde politik konularda çeşitli kısıtlar getirilerek ulusal kültürel duyarlılıklara saygılı bir biçimde ülkemizde de yasal dayanağa kavuşturulmasının gerekli olduğu düşünülmektedir.

Bu çalışmadan elde edilen bulgularla, literatürdeki diğer benzer çalışmalardan elde edilen bulgularla karşılaştırılarak anlamlı sonuçlara ulaşılması hedeflenmektedir.

Literatürdeki çalışmalar, nepotizm ile çalışan memnuniyeti ilişkisinden ziyade nepotizm -iş tatmini ilişkisi üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu konuda Asanakutlu ve Avcı (2010) ile Büte’nin (2011) çalışmaları bulguları itibariyle öne çıkmaktadır. Bu çalışmada her iki ölçekte tek boyutlu olarak düzenlenmişken, Asanakutlu ve Avcı (2010) ile Büte (2011) çalışmalarında üç boyutlu nepotizm ölçeği (terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık) ile beş boyutlu (işin yapısından tatmin, ücret tatmini, yükselme olanaklarından tatmin, yönetimden tatmin ve iş arkadaşlarından tatmin) iş tatmini ölçeği kullanmışlardır. Asanakutlu ve Avcı (2010) aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisini inceleyen çalışmalarının sonuçlarına göre “iş yapısından tatmin” ve “iş arkadaşları tatmini” ile nepotizmin hiçbir boyutu arasında anlamlı bir ilişki görülmemiş ve en yüksek anlamlı negatif ilişki terfi kayırmacılığı ile iş tatmininin diğer boyutları arasında olduğu tespit edilmiştir. Ücret tatmini ile nepotizmin bütün boyutları arasında anlamlı negatif bir ilişki bulunmaktadır. Büte (2011) ise nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracılık rolünü inceleyen çalışmada, nepotizmin her bir boyutunun genel iş tatmini düzeyi ile olan ilişkisini incelenmiş; çalışmadan elde ettiği sonuçlara göre terfi ve işlem kayırmacılığın iş tatmini ile anlamlı negatif bir ilişkisi olduğu

görülmüş, işe alma sürecinde kayırmacılık ile iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki olmadığı görülmüştür. Asanakutlu ve Avcı'nın (2010) çalışması ile Büte'nin (2011) çalışması arasında ortak nokta, terfi kayırmacılığı ile iş tatmini arasındaki anlamlı negatif ilişkinin görülmesi ve kayırmacılık algısının oluşumuna beşerî ilişkilerle bağlantılı yönü olmamasıdır. Her iki çalışmanın diğer sonuçları ise paralellik göstermemektedir. Her iki çalışmanın sonuçları, bu çalışmayla büyük ölçüde örtüşse de çalışanların nepotizm algısının örgüt içindeki insani ilişkilerden etkilenmeyeceği düşüncesinin ön yargılı bir kabul olabileceği düşünülmektedir. Yöneticinin nepotik tutum ve davranışını birer avantaj olarak kullanabilme olanağına sahip çalışanlarla dezavantajlı konumdaki diğer çalışanlar arası ilişkilerin nepotizm olgusundan etkilenmemesi olası görülmektedir. Aksi takdirde neo klasik örgüt kuramı, enformel grup davranışlarını açıklayamazdı diye düşünülmektedir.

Literatürde nepotizm ile sabotaj eğilimi arasındaki ilişkiyi açıklamaya yönelik çalışma yok denecek kadar azdır. Mevcut çalışmalarda nepotizm ile sabotaj eğiliminin spesifik alanlarına yöneliktir. Sabotaj eğiliminin kendine sabotaj ve kurumsal sabotaj boyutları ile nepotizm ilişkisini araştıran bir çalışmayla karşılaşılmamıştır. Bu çalışma nepotizmin hem çalışan memnuniyeti ve hem de sabotaj eğilimi ile ilişkisini aynı araştırma deseninde inceleyen bütüncül bir çalışma olmaktadır. Burada nepotizm ile sabotaj eğilimi üzerine yapılmış iki çalışmayı anmak gerekecektir.

Araslı ve diğerlerinin (2015) Kamerun'da turizm sektöründe çalışan ön büro elemanlarının hizmet sabotajı eğilimi üzerinde nepotizmin ve istihdam edilebilirliğin rolü adlı çalışmalarında; nepotizm olgusunun hizmet sabotajı davranışının bir parçası haline geldiğini, çalışanların bilgi, eğitim, beceri ve yeteneklerinden çok yakın aile ilişkileri, siyasi bağlantılar veya arkadaşlıkların ön planda tutulduğu sonucuna varmışlardır. Nepotizmin hizmet sabotajı üzerinde anlamlı pozitif etkisi ($r = 0,36$, $p > 0-01$) olduğunu ve nepotizm değişkeninin hizmet sabotajının önemli bir yordayıcısı olduğunu bulmuşlardır. Nepotizm 1 birim arttığında hizmet sabotajı 0,32 birim artmaktadır. Bu sonucun çalışmanın sonuçlarıyla uyumlu olduğu görülmektedir.

Hussain ve diğerlerinin (2019) Pakistan'da orta eğitimde akademik sabotaj üzerinde öğretmen kayırmacılığın etkisi ile ilgili öğrenciler üzerinde yürüttükleri çalışmalarında; öğrencilerin algılarına dayalı olarak, öğretmen kayırmacılığı ile akademik sabotaj arasında ille pozitif ve orta derecede ilişki tespit etmişlerdir ($r = .22$, $p \leq .05$). Bu sonuç, bu çalışmanın sonuçlarıyla paralellik göstermektedir.

Sonuç ve Öneriler

Nepotizm olgusu, toplumdan topluma ve kültürden kültüre farklı derece ve genişlikteki uygulama biçimleri ile varlığını sürdürmektedir. Nepotizme tamamen olumsuz içeriklere sahip bir kavram olarak bakmak da pek olası değildir. Ancak nepotizmin örgüte açık ya da kapalı şekilde yansımaları, konunun temel bir İK problemi teşkil edebileceğine işaret etmektedir. Nepotizmin önlenmesi ile ilgi önerilerden bazıları; kurumsallaşma, iş etiği kurallarına bağlılık, çift yönlü açık iletişim kanalları, çalışanları güçlendirme, örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık sayılabilir. Ancak nepotizm yöneticilerden kaynaklı bir işyeri ayrımcılık problemi olması, onun bir İK problemi olarak çözümünü imkânsız hale getirebilmektedir. Ayrıca problemin inkârı ve ispatı da bir başka güçlüktür. Örgütlerin temel yetkinlik alanının en önde geleni çalışanları olmaktadır. İş yerinde çalışanların iş tatmini kaynaklı memnuniyetsizliklerinin çalışanları bir rekabet unsuru olmaktan çıkarabileceği düşünülmektedir.

Bu çalışmada çalışanın nepotizm algısı ile çalışan memnuniyeti algısı arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu; nepotizm algısı ile sabotaj eğilimi algısı arasında anlamlı ve pozitif yönlü ilişki olduğu; yine çalışanın memnuniyeti algısı ile sabotaj eğilimi algısı arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Buna göre; çalışanlarda nepotizm algısı yükseldikçe, çalışanların memnuniyet algıları azalmakta, sabotaj eğilimi algısı ise yükselmektedir. Çalışan memnuniyet algısının azalması, en fazla kurumsal sabotaj eğilimi

algısını etkilemektedir. Buradan hareketle denilebilir ki nepotizmden en fazla etkilenen çalışan gibi görünse de yıkıcı etkilerin yansımaları kurumda daha fazla görülebilecektir. Bu arada kurumdaki tüm sabotaj eğilimlerini nepotizmle açıklamak da olası değildir.

Bu çalışmanın esas kısıdını örneklem büyüklüğü olarak yeterli sayıya ulaşamaması, katılımcıların tamamının aynı meslek grubundan ve beyaz yakalılardan oluşmasıdır. Bu durum kısıt olarak ölçek puanlarının uyum indeksinde GFI değerinin diğer değerlere göre nispeten düşük olması ve özellikle kendine sabotaj eğiliminde altı ifadenin faktör yükünün yetersiz olmasında aşırı benzeşme sorunu ile karşılaşmıştır. Araştırmacının üniversite dışından saha çalışması yürütmesi bir diğer kısıdını oluşturmaktadır. Bu kısıt etik kurul izni almada ciddi bir engel teşkil etmektedir. İlgili yasa gereği her kamu kuruluşunda bir etik komisyon bulunmakla birlikte bu komisyonların görev tanımlarında akademik çalışmaların denetimi işlevi bulunmamaktadır. Pratik bir çözüm olarak üniversitede çalışan bir akademik personeli çalışmaya ortak etmek ya da bu engelin aşılması için araştırmacıya en yakın konumda bulunan üniversitelerin etik kurullarının görevlendirilmesi uygun bir çözüm olarak görülmektedir.

Nepotizm ve sabotaj konularının araştırılmasına her düzey yönetici olumsuz önyargı ile yaklaşmakta “şirket sırrı” gibi genel geçer bir kavramın arkasına saklanmaktadırlar. Ayrıca sabotaj olgusu sonuçları uzun dönemde ortaya çıkabilen sinsi bir örgüt problemi olmaktadır. Bu ve benzeri engeli aşabilmek için örgüt içinde açık iletişim kanallarına da içeren örgütsel vatandaşlık davranışını teşvik eden örgüt iklimi oluşturulmalıdır.

Özellikle çalışanların nepotizm ve sabotaj eğilimi konularındaki kültürel duyarlılıkları ve değerler sistemi dikkate alınarak bu duyarlılıkları anlamaya yönelik ölçek ifadeleri ters kodlanmalıdır. Yabancı akademisyenlerince geliştirilmiş hazır ölçeklerin Türkçeye uyarlanmasında yerel kültürel duyarlılıklar dikkate alınmalıdır.

Örgüt içinde nepotik uygulamalardan kaynaklı çalışan memnuniyetsizliğinin çalışanlarda sabotaj eğimine dönüşmeden erkenden fark edilerek uygun önlemlerin alınması gerekmektedir. Bu amaçla Whilistblowing benzeri yasal ve kültürel alt yapısı oluşturulmuş bir ihbar ve ikaz sistemi kurulmalıdır. Örgüt kültürünün bu sitemle uyumlu hale getirilmesi için kurum içi eğitim programları geliştirilmelidir.

Birçok yerel yönetim kuruluşunda eski devlet memurları sicil sisteminin yerine geçmek üzere, her yıl üst- ast, ast- üst ve eşitler arasındaki üçlü açık değerlendirme şeklinde uygulanan çalışan memnuniyet anketleri, çalışan memnuniyetine katkı sağlama yerine çalışanları çatışmaya açık hale getirdiğinden bu uygulamaya son verilmelidir.

Bu konuda yapılacak benzeri çalışmalarda, nepotizm- çalışan memnuniyeti- sabotaj eğilimi ilişkisinde, örgütsel güven algısının aracı değişken rolü üstlenip üstlenemeyeceğinin incelenmesi yerinde olacaktır.

Kaynakça

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A.S. ve Raggad, B.G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism, a crosscultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), ss.554- 570.
- Akın, A., Abacı, R., ve Akın, Ü. (2011). Self-handicapping: A conceptual analysis. *International Online Journal of Educational Sciences*, 3(3), 1155- 1168.
- Akın, A. (2012). Kendini sabotaj ölçeği: Geçerlik ve güvenirlilik çalışması. *Eğitim ve Bilim Dergisi*, 37(164), 176-187.
- Altıntaş, Ç. F. (2009). Kişiliğin algılanan örgütsel sabotaj davranışları üzerindeki etkisi. *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 27 (1), 95-111. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/huniibf/issue/29197/312634>

- Araslı, H, Alpler, N. ve Winifred D. (2015). The role of employability and nepotism on frontline employees service sabotage. *International Interdisciplinary Business- Economics Advancement, Conference*, Las Vegas, Nevada, USA
- Asunakutlu, T. ve Avcı U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15/2, 93–109.
- Avcı, N. (2021), *Organizasyonlarda insan kaynakları problemlerinin çözümü*. İstanbul: Kriter Yayınları.
- Bayhan, V. (2002). Demokrasi ve sivil toplum örgütlerinin engelleri: Patronaj ve nepotizm. *Cumhuriyet Üniversitesi DDBF Dergisi*, Cilt:26, No:1,1-13.
- Büte, Mustafa. (2011). Nepotizmin iş stresi, iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri, *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, 177–194.
- Chai, L.T., Rahim, F.A. ve Yat, D.N.C. (2017). Service sabotage by front line employees: A study of antecedents and consequences. *Social Sciences & Humanities*, 25(S), 173-180.
- Crino, M. D. (1994). Employee sabotage: A random or preventable phenomenon? *Journal of Managerial Issues*, 6(3), 311–330.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010). *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik*. Ankara: PEGEM Yayınları.
- Doğan, S. ve Karataş, A. (2015). Örgütsel etiğin çalışan memnuniyetine etkisi üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0 (37), 1-40. Retrieved from <https://dergipark.org.tr/en/pub/erciyesiibd/issue/5894/77940>
- Dökümbilek, F. (2010). *Aile şirketlerinde nepotizm ve bir uygulama*, Bahçeşehir Üniversitesi SBE. Yüksek lisans tezi, İstanbul
- Eren, E. (2004). *Örgütsel davranış ve yönetim psikolojisi*. İstanbul: Beta Yayıncılık.
- Hirt, E. R., McCrea, S. M., ve Boris, H. I. (2003). I know you self-handicapped last exam: Gender differences in reactions to self-handicapping. *Journal of Personality and Social Psychology*, 84(1), 177-193.
- Hussain, T., Rafiq, N. ve Malik, M. (2019). Effect of teachers' favoritism on academic sabotage: An empirical evidence of elementary education students in Pakistan. *Journal of Elementary Education*, Volume 29(2) , 100-108
- Jones, E. E. ve Rhodewalt, F. (1982). *The-self handicapping scale*. (Available from Frederick Rhodewalt, Dept. of Psychology, University of Utah, Salt Lake City, UT 84112).
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Özdevecioğlu M. ve Aksoy, M.S. (2005). Organizasyonlarda sabotaj: Türleri, amaçları, hedefleri ve yönetimi. *Cumhuriyet Üniversitesi, İ.İ.B.F. Dergisi*, 6(1), 95–109.
- Sarpün, Ş. (2012). *Denetçilerin etik pozisyon, hile, sorumluluk ve nepotizm algılarının denetçi bağımsızlığına etkisi: Bağımsız denetçiler üzerinde bir araştırma*, Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Abant İzzet Baysal Üniversitesi. Bolu
- Sekaran, U. (2003). *Research methods for business: A skill-building approach*. 4th edition New York: John Wiley&Sons
- Wikipedia (2021). Enron Skandalı. https://tr.wikipedia.org/wiki/Enron_skandal%C4%B1 (Erişim: 24.08.2022)

- Yakışır, C. (2020). *Etkileşimci ve karizmatik liderliğin çalışan memnuniyeti üzerine etkilerinin incelenmesi: Ankara ili sınırları içerisindeki beş yıldızlı otellerin üzerine bir araştırma*. Basılmamış doktora tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi
- Zaim, H. ve Koçak, O. (2010). Bilgi çalışanın memnuniyeti, *Journal of Yasar University*, 18(5), 2985-2994.

ETİK ve BİLİMSEL İLKELER SORUMLULUK BEYANI

Bu çalışmanın tüm hazırlanma süreçlerinde etik kurallara ve bilimsel atıf gösterme ilkelerine riayet edildiğini yazar(lar) beyan eder. Aksi bir durumun tespiti halinde Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi'nin hiçbir sorumluluğu olmayıp, tüm sorumluluk makale yazarlarına aittir. Yazarlar etik kurul izni gerektiren çalışmalarda, izinle ilgili bilgileri (kurul adı, tarih ve sayı no) yöntem bölümünde ve ayrıca burada belirtmişlerdir.

Kurul adı: İstanbul Okan Üniversitesi Etik Kurulu

Tarih: 10.11.2021

No: 144

ARAŞTIRMACILARIN MAKALEYE KATKI ORANI BEYANI

1. yazar katkı oranı : %50

2. yazar katkı oranı : %50