

TERFİ, İŞLEM KAYIRMACILIĞI VE İŞE ALMA BOYUTLARINDA KAYIRMACILIK DAVRANIŞI ALGISININ ÖLÇÜLMESİ: İSTANBUL İLİNDE FAALİYET GÖSTEREN BİR BELEDİYE İŞTİRAKİNDE ÇALIŞANLAR ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Öğr. Gör. Ebru KURT¹

Öğr. Gör. Bahar DOĞRAMACI²

Özet

Bu çalışma İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir belediye iştirakinde kayırmacılık davranışının terfi, işlem kayırmacılığı ve işe alma boyutlarında çalışanlar arasında hangi düzeyde algılandığını ölçmek üzere yapılmıştır. Bu amaçla söz konusu işyerindeki toplam 63 çalışana anket uygulanarak 46'sından geri bildirim alınmıştır. Elde edilen veriler, SPSS 13 programıyla analiz edilmiştir. Araştırmada ortalama, standart sapma, güvenilirlik analizi t testi ve varyans analizleri yapılmıştır. Çalışma ile ilgili toplam 21 hipotez oluşturularak bunlardan yalnızca biri reddedilmiştir. Reddedilen hipotez işe alma boyutunda kayırmacılık davranışı algısının çalışanın işyerindeki statüsüyle ilişkisi arasında anlamlı bir fark olmadığıdır.

Anahtar Kelimeler: Kayırmacılık, Nepotizm, Belediye.

MEASURING THE FAVORITISM BEHAVIOR PERCEPTION AT PROMOTION, PROCES FAVORITISM AND RECRUITMENT DEMANSIONS: A RESEARCH ON EMPLOYEES OPERATING A MUNICIPALITY IN İSTANBUL

Abstract

This study has been done, in order to measure at what level is perceived that favoritism behavior's dimensions which are promotion, proces favoritism and recruitment among employees in municipalities operating in İstanbul. Data were collected through the survey distributed to 63 employees. 46 employees answered and returned the surveys. The results were analyzed by SPSS 13. The research applied means, standart deviation, reliability analysist test and variance analysis. Study on creating a total of 21 hypothesis was rejected only one of them. The rejected hypothesis is that no significant difference between favoritizm behavior perception and the status of employees in the workplace at recruitment demansion.

Keywords: Favoritism, Nepotism, Municipality.

Giriş

İrrasyonel davranışlardan sayılmakta olan kayırmacılığın yerli ve yabancı literatürde farklı türlerinin tanımları yapılmaktadır. Bunlar; eş dost kayırmacılığı, akraba kayırmacılığı, aynı aşiretten ya da kabileden olan insanların kayırılması ve siyasi düşünceden dolayı yapılan kayırmacılık. Bu çalışmada, bahsi geçen bütün kayırmacılık türleri tek bir çatı altında toplanmıştır. Çalışmanın birinci bölümünde kayırmacılık kavramının tanımına ve türlerine yer verilirken, ikinci bölümde araştırmanın yöntemine ve oluşturulan hipotezler doğrultusunda gerçekleştirilen analizler ile bu analizler sonucu elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Çalışanların kayırmacılık davranışı algıları analiz edilmeye çalışılırken, ölçeklerin güvenilirlik analizleri, ölçeklere verilen yanıtların ortalamaları ve standart sapma analizlerinden yararlanılmıştır. Çalışma sonuç ve yorumlar kısmı ile tamamlanmıştır.

¹ Gedik Üniversitesi Gedik Meslek Yüksek Okulu, ebru.kurt@gedik.edu.tr

² Artin Çoruh Üniversitesi, bahar_dogramaci@hotmail.com

1. Kayırmacılık

1.1. Kayırmacılık Kavramı

“Kayırmacılık” kavramı ve biçimleri üzerine yapılan tanımlamalar incelendiğinde bu tanımların kültürden kültüre farklılık gösterdiği görülmektedir (Büte, 2011a:385). Bir tanıma göre kayırmacılık, belli bir kadroya eleman seçiminde niteliksel ölçütlerden çok arkadaşlık ya da akrabalık ilişkilerini kriter olarak değerlendirmek ve alınacak elemanı bu kriterlere göre almaktır (Ören, 2007:84). Başka bir tanıma göre de kayırma yalnızca kamu görevlilerine mal edilerek şu şekilde tanımlanmıştır: “Para ya da mal gibi ekonomik güçler yerine aile-akrabalık bağları gibi maddesel olmayan etkileme araçlarının kullanılarak, kamu görevlilerinin yetkilerini bazı kişilere kamu işlemlerinde ayrıcalık sağlamak amacıyla kullanmalarına kayırma denir” (http://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_KamudaEtik-InayetAydin.pdf, Erişim Tarihi: 15/12/2013).

Yerli literatürde kronizm olarak belirlenen eş-dost kayırmacılığı, yabancı literatürde favoritizm veya favorizm olarak belirlenmiştir. Ayrıca yabancı literatürde siyasi düşünceden dolayı birilerinin kayırılması cronyism olarak tanımlanırken, kan bağından dolayı kayırma her iki literatürde de akraba kayırmacılığı yani nepotizm olarak belirlenmiştir. Diğer taraftan, aynı aşiret veya kabileden insanların kayırılması eğilimi söz konusu olduğunda, buna Tribalizm denmektedir (Büte, 2011a:176).

1.2. Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm)

Latince “yeğen” anlamına gelen “nepos” sözcüğünden türetilen nepotizm, günümüzde mevkisini ailesinin yararına suistimal eden kişiler için kullanılmaktadır (Büte, 2011b:385). Genellikle örgütsel ilişkilere zarar veren bir durumu ifade ettiği savunulan nepotizmin, bireylerarası ilişkiler açısından değerlendirildiğinde subjektif karakter içerdiği bilinmekle birlikte uygulandığında da mağdurlar yarattığı düşünülmektedir. Çünkü, yeterli niteliklere sahip olmadan, sadece akrabalık ya da benzeri yakınlık ilişkileri dikkate alınarak kişilerin işe alınmasının, yükseltilmesinin veya ayrıcalıklı olarak örgütün kaynaklarından yararlandırılmasının, özellikle diğer (aile dışı) çalışanlar arasında memnuniyetsizliğe neden olacağı düşünülmektedir (Asunakutlu & Avcı, 2010:94).

Geleneksel bağların ve ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı ve piyasa mekanizmasının yeterince gelişmemiş olduğu ülkelerde daha yaygın olarak görülmekle beraber, gelişmiş ülkelerin aile işletmelerinde de yaşanan bir olgudur (Özler & Özler & Gülten, 2007: 438)

Bireylerin iş hayatında statü değiştirmesinde ve belirli görevlere gelmesinde kendi çaba ve yeteneklerinin yerine, akrabalık ilişkilerini kullanmaları, kendi açılarından bir zafiyete neden olurken, iş ortamı açısından, göreve gelmede başarı ve yetenek ölçüt alınmadığından dolayı iş kaybı ve başarısızlığa neden olmaktadır. Nepotizmin olumsuz diğer bir yanı da, üst düzey yöneticilerin akrabaları ile iş yapan, onlarla çalışmak zorunda olan ve bir aile ferdine terfi ve ödüllerin adaletsizce verildiğini hisseden diğer çalışanların moral düzeylerini düşürmesidir (Asunakutlu & Avcı, 2010:94). Dolayısıyla kayırmacılık usulsüzlük, yolsuzluk ve adeletsizlik gibi etiğe aykırı bir davranıştır (Sayılı & Kızıldağ, 2007:232)

1.3. Eş-Dost Kayırmacılığı (Favorizm / Favouritism)

Birbirinden çok az farklı iki ayrı anlama sahip olan favorizm, bir kişi ya da grubu diğerlerinden kayırmaya yönelik genel bir eğilimi ifade ederken ayrıca kişisel ilişkilerinde arkadaş, komşu veya diğer tanıdıklara ayrıcalıklı muamele edilmesini de ifade etmektedir. İşyerinde işe alma sürecinde, çalışanlar ile ilgili kararlarda ve terfi konusunda eş-dost, ahabap ve arkadaşlara ayrıcalıklı bir şekilde davranmaya “favorizm” denmektedir (Büte, 2011a:387).

1.4. Siyasi Kayırmacılık (Cronyism)

Araslı ve Tümer 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 (Büte, 2011a:387).

Siyasal süreç içerisinde siyasal partilerin iktidara geldikten sonra kamu kurum ve kuruluşlarında çalışan “üst düzey bürokratları” görevden alarak bu görevlere yine siyasal yandaşlık, ideoloji, nepotizm kronizm gibi faktörler esas alınarak yeni kimseler atamaları bazen yaygın bir durum arz edebilmektedir. Bu duruma literatürde “patronaj” adı verilmektedir (Özsemerci, 2003:22).

2. Literatür Taraması

Bireylerin gruplar arası davranış sergilemeleri, yani kendi gruplarını kayırıp diğer grupları yermeleri ve gruplar arası çatışmaya girmeleri için gerekli ve yeterli olan koşulların ne olduğu sorusuna dair yanıtı Tajfel ve arkadaşları, en küçük grup paradigması araştırmalarıyla vermişlerdir. Bu araştırmacılar, lise öğrencileriyle gerçekleştirdikleri bir araştırmada, katılımcılara, bir karar verme araştırmasına katılacaklarını söylemişler ve ardından katılımcılar tümüyle rastlantısal olarak iki ayrı gruba atanmışlardır. Ancak onlara, Kandinsky ve Klee adlı ressamların eserlerine yönelik seçimleri temelinde gruplandırıldıkları belirtilmiştir. Her denek, tek başına bir odaya alınarak kendisinin yer almadığı denek çiftlerine (biri kendi grubundan, diğeri öbür gruptan) bir miktar parayı dağıtması istenmiştir. Sonuçlar, katılımcıların kendi gruplarını büyük oranda kayırdıklarını göstermiştir. Bu gruplar, çok önemsiz sayılabilecek bir ölçüte göre oluşturuldukları, hiçbir geçmişleri ve olası bir gelecekleri olmadığı, deneklerin birbirlerini görüp tanımadıkları ve ödül dağıtılırken kendileri ödül alanların içinde yer almadığı halde, yani bireysel bir çıkarları olmadığı halde iç-grup kayırmacılığı gözlenmiştir (Demirtaş, 2003:137)

Diğer taraftan kayırmacılığın olumlu etkileri de yapılan araştırmalarda ortaya çıkmıştır. Örneğin, Daily ve Reuschling (1980) birlikte yapmış oldukları bir araştırmaya göre; nepotizmin küçük aile şirketlerinde kendini örgüte adanmış çalışanların tespit edilmesinde etkili bir yol olduğunu, kayırılan akrabaların, rastgele seçilecek bireylerden daha etkili bir katılım gösterdiğini ve nepotizmin aile ortamını oluşturmaya katkı sağlayarak akraba ya da akraba olmayan tüm çalışanların moralini ve iş tatminlerini arttırdığını ifade etmişlerdir (Büte, 2011a:387).

Bir başka çalışma da Nepotizm algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi araştırmaktadır. Nepotizm algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemek için Muğla ilinde faaliyet gösteren aile işletmesi niteliğindeki mermer işletmelerinin çalışanlarından veri toplanmış ve araştırma verileri beş mermer işletmesinin iki yıl ve daha uzun süredir işletmede bulunan 123 çalışanından anket ile toplanmıştır (Asunakutlu & Avcı, 2010:94).

Çalışmanın sonucunda, kayırmacılık algısının üç boyutta ortaya çıktığı görülmektedir. Bu boyutlar, terfi, işlem, ve işe alma boyutudur. Çalışmada kayırmacılık algısı ile iş tatmini arasında beklendiği ve literatürde yer alan çalışmalarda da vurgulandığı gibi negatif bir ilişki olduğu dikkati çekilmektedir. Ancak, söz konusu çalışmada terfiye ilişkin kayırmacılık ile işlem kayırmacılığının iş tatmini ile ilişkisi daha yüksek düzeydedir. Bu durum da, çalışanların kaynakların dağıtımı, beceri ve yeteneklerine göre terfi ettirilme, , çalışanlara karşı eşit davranma gibi konulardaki algılarının iş memnuniyetlerini olumsuz etkilediğine işaret etmektedir (Asunakutlu & Avcı, 2010:94).

Nepotizm, favorizm ve kronizm arasındaki ilişki ile çalışanların şirkete olan güveni arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmada sonuç olarak nepotizm, favorizm ve kronizmin örgütsel güven üzerinde olumsuz etkisinin bulunduğu yönündeki hipotezler doğrulanmış, ve çalışmanın en temel bulgusu olarak her üç kayırmacılık türünün de örgütsel güveni azalttığı gösterilmiştir (Keleş & Özkan, 2011:11-14).

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı incelenen işyerinde çalışanların kayırmacılık davranışı algılarının hangi düzeyde olduğunu saptamaktır. Kayırmacılığın, örgütsel ilişkilere zarar vererek, çalışanlar arasındaki ilişkileri zayıflatması, güven unsurunu olumsuz yönde etkilemesi, iş ortamında genellikle başarısızlığa neden olması bunlara bağlı olarak çalışanların memnuniyetini olumsuz etkilemesine neden olmasından dolayı böyle bir algının varlığının tespiti önem arz etmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Anket aracılığıyla toplanan veriler, SPSS 13 programından yararlanılarak veri girişi yapılmış, bunu takiben güvenilirlik analizi, ortalama, frekans, standart sapma hesaplanarak, t testi ve varyans (anova) analizleri yapılmıştır.

3.3. Araştırmanın Kısıtı

Araştırmanın, Türkiye'deki bütün belediye iştiraklerini temsil etmeyip, sadece İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir belediye iştirakinde çalışanlara uygulanması nedeniyle daha küçük bir evreni temsil etmektedir.

3.4. Araştırmanın Varsayımları

Araştırmada;

- ❖ Deneklerin araştırmanın amacına uygun olarak seçildikleri,
- ❖ Çalışanların anket sorularını okuyup anlayabildikleri,
- ❖ Veri toplamak üzere geliştirilen ölçeğin araştırmanın amacını gerçekleştirmeye uygun olduğu,
- ❖ Çalışanların içtenlikle ve tarafsız olarak cevap verdikleri farz edilmiştir.

3.5. Evren ve Örneklem

Bu çalışma İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir belediye iştirakinde çalışanlara uygulanmıştır. Toplam, 63 çalışandan 63'üne anket dağıtılmış, bunlardan 46 tanesine cevap alınmıştır. Çalışmanın örneklem grubunu 46 katılımcı oluşturmaktadır. Örneklem grubu evrenin % 20' sinden büyük sayıda olma şartını taşımasından dolayı evreni temsil etmektedir.

3.6. Verilerin Toplanması

İlgili işyerinden çalışmanın yapılabilmesi için izin alındıktan sonra, toplam sayısı 63 olan bütün çalışanlara anketler dağıtılarak, 46 çalışandan geri bildirim alınmıştır. Anketler iki hafta içerisinde toplanmıştır

3.7. Araştırmanın Değişken ve Hipotezleri

Araştırmanın bağımlı değişkeni;

Y → Çalışanların işyerinde kayırmacılık davranışına ilişkin algılarıdır.

Y1 → Terfi

Y2 → İşlem Kayırmacılığı

Y3 → İşe Alma

Araştırmada, bağımsız değişkenler de şöyle belirlenmiştir;

X1 → Yaş

X2 → Çalışma Süresi

X3 → Cinsiyet

X4 → Eğitim Seviyesi

X5 → Unvan

X6 → Medeni Durum

X7 → İş Statüsü

Araştırmanın Hipotezleri ise;

- ❖ H1: Farklı cinsiyet gruplarındaki çalışanlar arasında, iş ilişkisi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H2: Farklı cinsiyet gruplarındaki çalışanlar arasında, işe alma boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H3: Farklı cinsiyet gruplarındaki çalışanlar arasında, terfi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H4: İşyerinde farklı çalışma sürelerine sahip çalışanlar arasında, iş ilişkisi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.

- ❖ H5: İşyerinde farklı çalışma sürelerine sahip çalışanlar arasında, işe alma boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H6: İşyerinde farklı çalışma sürelerine sahip çalışanlar arasında, terfi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H7: Farklı yaş gruplarında bulunan çalışanlar arasında, iş ilişkisi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H8: Farklı yaş gruplarında bulunan çalışanlar arasında, işe alma boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H9: Farklı yaş gruplarında bulunan çalışanlar arasında, terfi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H10: Farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanlar arasında, iş ilişkisi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H11: Farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanlar arasında, işe alma boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H12: Farklı eğitim düzeylerine sahip çalışanlar arasında, terfi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H13: Farklı unvanlara sahip çalışanlar arasında, iş ilişkisi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H14: Farklı unvanlara sahip çalışanlar arasında, işe alma boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H15: Farklı unvanlara sahip çalışanlar arasında, terfi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H16: Medeni durumları farklı çalışanlar arasında, iş ilişkisi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H17: Medeni durumları farklı çalışanlar arasında, işe alma boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H18: Medeni durumları farklı çalışanlar arasında, terfi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H19 İş Statüleri farklı çalışanlar arasında terfi boyutunda kayırmacılık davranışı algı düzeyi bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H20 İş Statüleri farklı çalışanlar arasında işlem kayırmacılığı boyutunda kayırmacılık davranışı algı düzeyi bakımından anlamlı bir fark yoktur.
- ❖ H21 İş Statüleri farklı çalışanlar arasında işe alma boyutunda kayırmacılık davranışı algı düzeyi bakımından anlamlı bir fark yoktur.

3.8. Araştırmanın Bulgu ve Yorumları

3.8.1. Güvenirlilik Analizi Sonuçları

Güvenirliliği ölçmek için kullanılan Alfa katsayısı; 1 ile 0 arasında değer almakta ve ölçeğin güvenirliliği katsayı değeri 1'e yaklaştıkça artmaktadır.

Alfa katsayısının değerlendirilmesinde kullanılan ölçüt değerler genel olarak şöyledir:

0.00 <= alfa < 0.40 → Güvenilir değil,

0.40 <= alfa < 0.60 → Düşük güvenirlilikte,

0.60 <= alfa < 0.80 → Oldukça güvenilir,

0.80 <= alfa < 1.00 → Yüksek derecede güvenilir.

Tablo 1: Güvenirlilik Analizi Sonuçları

	Cronbach's Alpha	Madde Sayısı
Terfi	0,79	5
İşlem Kayırmacılığı	0,85	7

İşe Alma	0,43	4
Toplam	0,88	16

Tablo 1’de her boyut için ayrı hesaplanan güvenilirlik analizlerine göre toplam 5 ifadeden oluşan terfide kayırmacılık ifadelerine ilişkin Cronbach's Alfa değeri; 0,79 (oldukça güvenilir) olarak hesaplanırken, 7 ifadeden oluşan işlem kayırmacılığı ifadelerine ilişkin bu değer; 0,85 (yüksek derecede güvenilir) ve 4 sorudan oluşan işe almada kayırmacılık ifadelerine ilişkin de sözkonusu değer; 0,43 (düşük güvenilir) olarak hesaplandığı görülmektedir.

Toplam 16 ifadeden oluşan kayırmacılık ifadelerine ilişkin Cronbach's Alfa değeri ise; 0,88 çıktığından dolayı ölçeğin “yüksek güvenilir” düzeyinde olduğunu görmekteyiz.

3.8.2. Katılımcılara Ait Demografik Bulgular

Tablo 2: Örneklemin Demografik Değişkenlerinin Dağılımı

		n	(Kişi Sayısı)	% (Yüzde)
Cinsiyet	Erkek	23		50
	Kadın	23		50
Yaş	20 – 35	41		89,13
	36 – 45	3		6,52
	46 yaş ve üzeri	2		4,35
Medeni Durum	Evli	23		50
	Bekar	23		50
Eğitim Seviyesi	Lise	22		47,8
	Üniversite	23		50
	Master veya Doktora	1		2,2
İşyerindeki Çalışma Süresi (Yıl)	1 yıldan az	16		34,8
	1 – 4 yıl	23		50
	4 yıl ve üstü	7		15,2
Unvan	Yönetici	3		6,5
	Ast	43		93,5
İşyerindeki İş Statüsü	Tam Süreli	42		91,3
	Kısmi Süreli	4		8,7

Araştırmada yer alan toplam 46 katılımcının, 23'ü (% 50) erkek, 23'ü (% 50) kadındır. Katılımcılardan, 20-35 yaş aralığında bulunan 41 kişi (% 89,13) iken, 36-45 yaş aralığında bulunan 3 kişi (% 6,52), 46 yaş ve üzerindeki kişi sayısı da 2' (% 4,35) dir.

Katılımcıların 23'ü (% 50) evli iken, 23'ü (% 50) bekarıdır. Toplam 46 katılımcıdan 22'si (% 47,8) lise seviyesinde eğitim düzeyindedir. Üniversite eğitim seviyesine sahip kişi 23 (% 50) iken, master veya doktora eğitim seviyesinde olan 1 (% 2,2) kişi mevcuttur. İşyerindeki çalışma süresine göre 1 yıldan az bir süre çalışan sayısı; 16 kişi (% 34,8), 1 yıldan fazla ve 3 yıldan 4 yıla kadar çalışan sayısı; 23 kişi (% 50), 4 yıl ve üzeri çalışan sayısı; 7 (% 15,2) kişidir. Araştırmaya katılanlardan 3 kişi (% 6,5) yönetici, 43 kişi (% 93,5) ast çalışan iken, 42 kişi (% 91,3) tam süreli olarak 4 kişi de (% 8,7) kısmi süreli olarak çalışmaktadır.

Toplam 46 katılımcıdan 11'i (% 23,9) "Nerelisiniz?" sorusuna İstanbul olarak cevap verirken, 3 kişi (% 6,5) Bursa, 2' şer kişi de (% 21,7) Samsun, Kastamonu, İzmir, Ankara ve Bayburt olarak, diğer 23 kişi de (% 50); Eskişehir, Kırıkkale, Giresun, Muş, Sivas, Bolu, Hatay, Erzurum, Trabzon, Kars, Sinop, Muğla, Kayseri, Konya, Burdur, Elazığ, Niğde, Iğdır, Rize, Edirne, Batman, Çankırı ve Tekirdağ olarak cevap vermiştir.

3.8.3. Katılımcıların Yanıtlarına İlişkin Frekans Dağılımları ve Ortalamalar

Çalışanların kayırmacılık davranışına ilişkin algılarının anket yoluyla tespit edilmek istendiği bu araştırmada, verilen cevaplara ilişkin frekans dağılımları ve ortalamalar tespit edilmiş olup bu sorulara verilen yanıtlara ilişkin 5 farklı düzey mevcuttur. Sorular, 5'li Likert ölçek ile hazırlanarak, Kesinlikle Katılmıyorum→ 1, Katılmıyorum→ 2, Kararsızım→ 3, Katılıyorum→ 4 ve Kesinlikle Katılıyorum→ 5 olarak kodlanmıştır. Sorulara verilen yanıtların puan ortalaması 1 ile 5 arasında değişmektedir. Yanıt ortalamalarının 1'e yakın olması bahsi geçen duruma ilişkin olumsuz düşünceleri belirtirken, 5'e yakın olması durumla ilgili olumlu düşünüldüğü anlamına gelmektedir.

Tablo 3, Tablo 4 ve Tablo 5'te, terfi, işlem kayırmacılığı ve işe alma boyutlarında ortalama ve standart sapmalar görülürken, Tablo 6'da da katılımcıların işyerindeki kayırmacılık davranışı algılarına ilişkin sorulara verdikleri yanıtlarla ilgili ortalama ve standart sapmalar görülmektedir.

Anketin ilk bölümünde yer alan 5 soru; "Terfide Kayırmacılık" algısının ölçülmesi için, ikinci bölümünde yer alan 7 soru "İşlem Kayırmacılığı" algısının ölçülmesi için ve son bölümde yer alan 4 soru da "İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık" algısının ölçülmesi için kullanılmıştır.

Tablo 3:Terfi Boyutuna Göre Ortalama ve Standart Sapma

N	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapma
46	7	35	4,16	1,17

Terfi boyutuna göre yapılan ölçümde ortalama 4,16 olarak hesaplanmıştır. Dolayısıyla katılımcıların bu boyuttaki sorulara katıldıkları anlaşılmaktadır.

Tablo 4:İşlem Kayırmacılığı Boyutuna Göre Ortalama ve Standart Sapma

N	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapma
46	8	20	1,86	0,36

İşlem Kayırmacılığı boyutuna göre yapılan ölçümde ortalama 1,86 olup, katılımcılar kesinlikle katılmamakla birlikte bu boyutta sorulara katılmamaya daha yakındır.

Tablo 5:İşe Alma Boyutuna Göre Ortalama ve Standart Sapma

N	Min.	Max.	Ortalama	Standart Sapma
46	5	25	3,59	1,12

İşe Alma boyutuna göre yapılan ölçümde ortalama 3,59 olup, katılımcılar kararsız olmakla birlikte bu boyutta sorulan sorulara katılmaya daha yakındır

Tablo 6: İşyerinde Kayırmacılık Davranışları Ölçeği Soruları, Standart Sapma ve Ortalamaları

	Ortalama	Standart Sapma
1- Bu işyerinde çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetlerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	3,00	1,26
2- Bu işyerinde ne kadar başarılı olursam olayım, yöneticilere yakın olan kişilerin önüne geçemeyeceğimi düşünüyorum.	2,59	1,18
3- Bu işyerinde çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve hısnlılık ilişkilerinin öncelikle dikkate alındığını düşünüyorum.	2,70	1,09
4- Bu işyerinde hemşerilik bağı olan çalışanların daha kolay terfi ettiğini düşünüyorum.	2,80	1,15
5- Bu işyerinde çalışanların terfi ettirilmesinde objektif kriterlerin (Performans, Liyakat, Kıdem v.b. faktörler) uygulandığını düşünüyorum.	3,28	1,39
6- Bu işyerinde yöneticilere yakın olan kişilere, diğer çalışanlara göre daha fazla değer verildiğini düşünüyorum.	3,07	1,34
7- Bu işyerinde yöneticilerin yakın olan kişileri işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum.	3,20	1,19
8- Bu işyerinde yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden diğer çalışanların çekindiğini düşünüyorum.	2,61	1,08
9- Bu işyerinde yönetim kadrosunda tanıdığı olanların, işyerinin imkânlarından (eğitim, sosyal imkânlar gibi) daha kolay (veya fazla) yararlandığını düşünüyorum.	3,17	1,10
10- Bu işyerinde yöneticilere yakın olan kişilerin diğer çalışanlara göre daha kolay izin aldığını düşünüyorum.	2,98	1,22
11- Bu işyerinde ücretlerin yöneticilere yakınlıklara göre farklılaştığını düşünüyorum.	2,41	0,96
12- Bu işyerinde ücretlerin objektif kriterlere göre belirlendiğini düşünüyorum.	3,35	1,16
13- Bu işyerinde eleman alımında tanıdıklara öncelik verildiğini düşünüyorum.	3,33	1,03
14- Bu işyerinde personel alımında referansın belirleyici bir faktör olduğunu düşünüyorum.	3,76	1,06
15- Bu işyerinde yöneticilere yakın olanlara, diğerlerine kıyasla daha az iş verildiğini düşünüyorum.	2,67	1,01
16- Bu işyerinde eleman alımlarının objektif kriterlere göre gerçekleştirildiğini düşünüyorum.	3,26	1,08

Tablo 6'yı incelediğimizde her bir yanıtın kararsız sınırında olduğunu görmekteyiz. Terfi boyutunda 1. ve 5. soruların nispeten aynı boyuttaki sorulara göre daha yüksek bir değer aldığını, işlem

kayırmacılığı boyutunda ise; 6., 7., 9. ve 12. soruların aynı boyuttaki diğer sorulardan daha yüksek bir değer aldığı işe alma boyutunda da sadece 15. sorunun, aynı boyuttaki diğer sorulara göre düşük değer aldığı, ve 14. sorunun, katılıyorum ifadesine yakın bir anlam taşıdığını söyleyebiliriz.

3.8.4. Hipotezlerin Testi

3.8.4.1. Çalışanların Verdikleri Yanıtların Demografik Değişkenlerle İlişkisi (T testi ve varyans analizi)

Tablo 7: Terfi Boyutunda Kayırmacılık Davranışı Algısının Cinsiyet ile İlişkisi

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	t	Anlamlılık Düzeyi (p)
Erkek	23	4,01	1,31	44	0,85	0,40
Kadın	23	4,30	1,01			

Yapılan t testi sonucunda kayırmacılık davranışı algısına ilişkin t değeri 0,85 ve anlamlılık değeri $p=0,40$ olarak hesaplanmıştır. ($p > 0,05$) Bu durumda H1 hipotezi kabul edilir. Yani erkek ve kadın çalışanlar arasında, terfi boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılır.

Tablo 8: İşlem Kayırmacılığı Boyutunda Kayırmacılık Davranışı Algısının Cinsiyet İle İlişkisi

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	T	Anlamlılık Düzeyi (p)
Erkek	23	1,88	0,34	44	0,40	0,69
Kadın	23	1,84	0,39			

Tablo 8’de kayırmacılık davranışı algısına ilişkin t değeri 0,40 ve anlamlılık değeri $p=0,69$ olarak hesaplanmıştır. ($p > 0,05$) Bu durumda H2 hipotezi kabul edilir. Yani erkek ve kadın çalışanlar arasında, işlem kayırmacılığı boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılır.

Tablo 9: İşe Alma Boyutunda Kayırmacılık Davranışı Algısının Cinsiyet İle İlişkisi

Cinsiyet	N	Ortalama	Standart Sapma	Serbestlik Derecesi	T	Anlamlılık Düzeyi (p)
Erkek	23	1,93	0,67	44	1,36	0,18
Kadın	23	2,18	0,60			

Tablo 9’da da kayırmacılık davranışı algısına ilişkin t değeri 1,36 ve anlamlılık değeri $p=0,18$ olarak hesaplanmıştır. ($p > 0,05$) Bu durumda H3 hipotezi kabul edilir. Yani erkek ve kadın çalışanlar arasında, işe alma boyutunda kayırmacılık davranışıyla ilgili algı düzeyleri bakımından anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılır.

Tablo 10: Terfi Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısının Çalışma Süresi İle İlişkisi

Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart sapma	F	Serbestlik derecesi	Anlamlılık değeri (p)
1 yıldan az	16	4,30	1,22	0,54	2	0,59
1-4 yıl	23	4,20	0,95			
4 yıl ve üzeri	7	3,80	1,57			

Yukarıdaki tabloda yapılan varyans analizi sonucunda $F= 0,54$ ve anlamlılık değeri; $0,59$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) dolayısıyla H_4 Hipotezi kabul edilir. Terfi boyutunda kayırmacılık davranış algısının çalışma süresi ile ilişkisi yoktur.

Tablo 11: İşlem Kayırmacılığı Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısının Çalışma Süresi İle İlişkisi

Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik derecesi	Anlamlılık değeri (p)
1 yıldan az	16	1,91	0,45	0,23	2	0,80
1-4 yıl	23	1,83	0,33			
4 yıl ve üzeri	7	1,84	0,28			

Tablo 11'de yapılan varyans analizi sonucunda $F= 0,23$ ve anlamlılık değeri; $0,89$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) dolayısıyla H_5 Hipotezi kabul edilir. İşlem kayırmacılığı boyutunda kayırmacılık davranış algısının çalışma süresi ile ilişkisi yoktur.

Tablo 12: İşe Alma Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısının Çalışma Süresi İle İlişkisi

Çalışma Süresi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik derecesi	Anlamlılık değeri (p)
1 yıldan az	16	3,94	1,10	1,86	2	0,17
1-4 yıl	23	3,56	0,95			
4 yıl ve üzeri	7	3,06	1,41			

Tablo 12'de yapılan varyans analizi sonucunda $F= 1,86$ ve anlamlılık değeri; $0,17$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) dolayısıyla H_6 Hipotezi kabul edilir. İşe alma boyutunda kayırmacılık davranış algısının çalışma süresi ile ilişkisi yoktur.

Tablo 13: Terfi Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısının Yaş İle İlişkisi

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
20 – 35	41	4,20	1,15	0,27	2	0,77
36 – 45	3	4	1,56			
46 yaş ve üzeri	2	3,60	1,70			

Tablo 13'te yapılan varyans analizi sonucunda $F= 0,27$ ve anlamlılık değeri; $0,77$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) dolayısıyla H_7 Hipotezi kabul edilir. Terfi boyutunda kayırmacılık davranış algısının yaş ile ilişkisi yoktur.

Tablo 14: İşlem Kayırmacılığı Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısının Yaş İle İlişkisi

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
20 – 35	41	1,83	0,38	1,08	2	0,35

36 – 45	3	2,10	0,16
46 yaş ve üzeri	2	2,07	0,10

Yapılan varyans analizi sonucunda Tablo 14’te de görüldüğü üzere $F= 1,08$ ve anlamlılık değeri; 0,35 olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) dolayısıyla H8 Hipotezi kabul edilir. İşlem kayırmacılığı boyutunda kayırmacılık davranış algısının yaş ile ilişkisi yoktur

Tablo 15: İşe Alma Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısının Yaş İle İlişkisi

Yaş	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
20 – 35	40	3,61	1,09	0,18	2	0,84
36 – 45	3	3,67	1,28			
46 yaş ve üzeri	3	3,13	2,30			

Tablo 15’te yapılan varyans analizi sonucuna göre $F= 0,18$ ve anlamlılık değeri; 0,84 olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) dolayısıyla H9 Hipotezi kabul edilir. İşe alma boyutunda kayırmacılık davranış algısının yaş ile ilişkisi yoktur.

Tablo 16: Terfi Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısının Eğitim Düzeyi İle İlişkisi

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Lise	22	3,85	1,23	1,49	2	0,24
Üniversite	23	4,42	1,09			
Lisansüstü	1	4,80				

Tablo 16’deki varyans analizi sonucunda $F= 1,49$ ve anlamlılık değeri; 0,24 olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$). Dolayısıyla, terfi boyutunda kayırmacılık davranış algısının eğitim düzeyi ile ilişkisi yoktur. H10 kabul edilir.

Tablo :17 İşlem Kayırmacılığı Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısının Eğitim Düzeyi İle İlişkisi

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Lise	22	1,80	0,38	1,14	2	0,33
Üniversite	23	1,90	0,34			
Lisansüstü	1	2,29				

Tablo 17’deki varyans analizi sonucunda $F= 1,14$ ve anlamlılık değeri; 0,33 olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$). Dolayısıyla, işlem kayırmacılığı boyutunda kayırmacılık davranış algısının eğitim düzeyi ile ilişkisi yoktur. H11 kabul edilir.

Tablo 18: İşe Alma Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısı İle Eğitim Düzeyi İlişkisi

Eğitim Düzeyi	N	Ortalama	Standart Sapma	F	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık
---------------	---	----------	----------------	---	---------------------	------------

					Derecesi	Değeri (p)
Lise	22	3,35	1,26	0,98	2	0,38
Üniversite	23	3,80	0,97			
Lisansüstü	1	4				

Tablo 18'deki varyans analizi sonucuna göre $F= 0,98$ ve anlamlılık değeri; $0,38$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$). H12 Hipotezi kabul edilir. Dolayısıyla, işe alma boyutunda kayırmacılık davranışı algısının eğitim düzeyi ile ilişkisi yoktur.

Tablo 19: Terfi Boyutunda Kayırmacılık Davranışı Algısının İşyerindeki unvan ile ilişkisi

Unvan	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Yönetici	3	3,93	1,03	0,34	44	0,74
Ast	43	4,17	1,19			

Yapılan t testi sonucunda kayırmacılık davranışı algısına ilişkin t değeri $0,34$ ve anlamlılık değeri $p= 0,74$ olarak hesaplanmıştır. ($p> 0,05$) Bu durumda H13 hipotezi kabul edilir. Yani terfi boyutunda yönetici ve ast çalışanlar arasında, kayırmacılık davranışını algılamada anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılır.

Tablo 20: İşlem Kayırmacılığı Boyutunda Kayırmacılık Davranışı Algı Düzeyinin İşyerindeki Unvan İle İlişkisi

Unvan	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Yönetici	3	1,67	0,58	0,95	44	0,35
Ast	43	1,87	0,35			

Tablo 20'de yapılan t testine göre kayırmacılık davranışı algısına ilişkin t değeri $0,95$ ve anlamlılık değeri $p= 0,35$ olarak hesaplanmıştır. ($p> 0,05$) Bu durumda H14 hipotezi kabul edilir. Yani işe alma boyutunda yönetici ve ast çalışanlar arasında, kayırmacılık davranışını algılamada anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılır

Tablo 21: İşe Alma Boyutunda Kayırmacılık Davranışı Algı Düzeyinin İşyerindeki Unvan İle İlişkisi

Unvan	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Yönetici	3	3,33	0,76	0,41	44	0,68
Ast	43	3,61	1,15			

Tablo 20'de yapılan t testine göre kayırmacılık davranışı algısına ilişkin t değeri $0,41$ ve anlamlılık değeri $p= 0,68$ olarak hesaplanmıştır. ($p> 0,05$) Bu durumda H15 hipotezi kabul edilir. Yani işe alma boyutunda yönetici ve ast çalışanlar arasında, kayırmacılık davranışını algılamada anlamlı bir fark olmadığı sonucuna varılır.

Tablo 22: Terfi Boyutunda Kayırmacılık Davranışı Algısının Medeni Durum İle İlişkisi

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Bekar	23	4,30	1,12	0,85	44	0,40
Evli	23	4,01	1,22			

Tablo 22’de yapılan t testi sonucunda kayırmacılık davranışına ilişkin t değeri 0,85 ve anlamlılık değeri $p= 0,40$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) Bu durumda H16 hipotezi kabul edilmiş olmaktadır. Yani terfi boyutunda kayırmacılık davranışına ilişkin algının medeni durumları farklı çalışanlar arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 23: İşlem Kayırmacılığı Boyutunda Kayırmacılık Davranışı Algısı İle Medeni Durum İlişkisi

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Bekar	23	1,83	0,38	0,63	44	0,53
Evli	23	1,89	0,36			

Tablo 23’te yapılan t testi sonucunda kayırmacılık davranışı algısına ilişkin t değeri 0,63 ve anlamlılık değeri $p= 0,53$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) Bu durumda H17 hipotezi kabul edilmiş olmaktadır. Yani işlem kayırmacılığı boyutunda kayırmacılık davranışına ilişkin algının medeni durumları farklı çalışanlar arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 24: İşe Alma Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısı ile Medeni Durum İlişkisi

Medeni Durum	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Bekar	23	3,59	1,06	0,03	44	0,97
Evli	23	3,60	1,21			

Tablo 24’te yapılan t testi sonucunda kayırmacılık davranışı algısına ilişkin t değeri 0,03 ve anlamlılık değeri $p= 0,97$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) Bu durumda H18 hipotezi kabul edilmiş olmaktadır. Yani işe alma boyutunda kayırmacılık davranışına ilişkin algının medeni durumları farklı çalışanlar arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 25: Terfi Boyutunda Kayırmacılık Davranış Algısı ile İş Statüsü İlişkisi

İş Statüsü	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Tam Süreli	42	4,26	1,11	1,95	44	0,06
Kısmi Süreli	4	3,10	1,41			

Tablo 25’te yapılan t testi sonucunda kayırmacılık davranışı algısına ilişkin t değeri 1,95 ve anlamlılık değeri $p= 0,06$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) Bu durumda H24 hipotezi kabul edilmiş olmaktadır. Yani terfi boyutunda kayırmacılık davranışına ilişkin algının çalışanların iş statüleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 26: İşlem Kayırmacılığı Boyutunda Kayırmacılık Davranışı Algısı ile İş Statüsü İlişkisi

İş Statüsü	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Tam Süreli	42	1,86	0,38	0,22	44	0,83
Kısmi Süreli	4	1,82	0,21			

Tablo 26’da yapılan t testi sonucunda kayırmacılık davranışı algısına ilişkin t değeri 0,22 ve anlamlılık değeri $p=0,83$ olarak hesaplanmıştır. ($p>0,05$) Bu durumda H25 hipotezi kabul edilmiş olmaktadır. Yani işlem kayırmacılığı boyutunda kayırmacılık davranışına ilişkin algının çalışanların iş statüleri arasında anlamlı bir fark yoktur.

Tablo 27: İşe Alma Boyutunda Kayırmacılık Davranışı Algısı ile İş Statüsü İlişkisi

İş Statüsü	N	Ortalama	Standart Sapma	t	Serbestlik Derecesi	Anlamlılık Değeri (p)
Tam Süreli	42	3,73	1,07	2,96	44	0,00
Kısmi Süreli	4	2,13	0,43			

Tablo 27’de yapılan t testi sonucunda t değeri; 2,96 olarak hesaplanmıştır. Anlamlılık düzeyi de 0,00’dır. $p < 0,05$ olduğundan dolayı işe alma boyutunda kayırmacılık davranışı algısı ile iş statüsü ilişkisi arasında anlamlı bir fark bulunmuştur. H21 Hipotezi reddedilmiştir.

Tam Süreli çalışanların işe alma boyutundaki ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamaları; 3,73’ tür. Yani kararsız düzeyinde olmalarına rağmen katılıyorum düzeyine de yakındırlar. Kısmi Süreli çalışanların işe alma boyutundaki ifadelerine verdikleri yanıtların ortalamaları da 2,13’tür. Yani bu çalışanlar katılmıyorum düzeyindedirler.

Tam Süreli çalışanların bu boyuttaki ifadelerine verdikleri yanıtların standart sapması incelendiğinde standart sapmanın 1,07 (Standart Sapma > 1) olduğu görülmektedir. Bu da bize katılımcıların birbirlerinden uzak yanıtlar verdiğini göstermektedir. Kısmi Süreli çalışanların bu boyuttaki ifadelerine verdikleri yanıtların standart sapması incelendiğinde de bu değer 0,43 (Standart Sapma < 1) olduğu görülmektedir. Yine bu değer de bize katılımcıların birbirine yakın yanıtlar verdiklerini göstermektedir.

Sonuç ve Yorumlar

Araştırmanın yapıldığı Belediye İştirakinin çalışanlarına yöneltilen ifadelerin yanıtları incelenmeye çalışılırken, güvenilirlik analizi, ortalama, standart sapma, t testi ve varyans (anova) analizlerinden yararlanılmıştır. Bu doğrultuda saptanan bulgular şunlardır:

Araştırmada yer alan toplam 46 katılımcının, 23’ü erkek, 23’ü kadındır. Katılımcılardan, 20-35 yaş aralığında bulunan 41 kişi iken, 36-45 yaş aralığında bulunan 3 kişi, 46 yaş ve üzerindeki kişi sayısı da 2’dir.

Katılımcıların 23’ü evli iken, 23’ü bekarıdır. Toplam 46 katılımcıdan 22’si lise seviyesinde eğitim düzeyindedir. Üniversite eğitim seviyesine sahip kişi sayısı 23 iken, master veya doktora eğitim seviyesinde olan 1 kişidir. İşyerindeki çalışma süresine göre 1 yıldan az bir süre çalışan sayısı 16, 1- 4 yıla kadar çalışan sayısı; 23 kişi, 4 yıl ve üzeri çalışan sayısı; 7 kişidir. Araştırmaya katılanlardan 3 kişi yönetici, 43 kişi ast çalışan iken, 42 kişi tam süreli olarak 4 kişi de kısmi süreli olarak çalışmaktadır.

Toplam 46 katılımcıdan 11’i Nerelisiniz? sorusuna İstanbul olarak cevap verirken, 3 kişi, Bursa, 2’şer kişi de Samsun, Kastamonu, İzmir, Ankara ve Bayburt olarak, diğer 23 kişi de; Eskişehir, Kırıkkale, Giresun, Muş, Sivas, Bolu, Hatay, Erzurum, Trabzon, Kars, Sinop, Muğla, Kayseri, Konya, Burdur, Elazığ, Niğde, Iğdır, Rize, Edirne, Batman, Çankırı ve Tekirdağ olarak cevap vermiştir.

Anket sorularıyla yöneltilen ifadelerin güvenilirliği Cronbach's Alfa değeri ile ölçülmeye çalışılarak ortalama değer; 0,88 olarak elde edilmiş bu değer de bize ölçeğin “yüksek güvenilir” düzeyinde olduğunu göstermiştir.

Katılımcıların vermiş oldukları yanıtların puan ortalamalarına bakıldığında, sadece terfi boyutuna göre yapılan ölçümde ortalamanın 4,16 olarak hesaplandığını görmekteyiz. Dolayısıyla katılımcıların, terfi boyutunda kayırmacılık olduğunu düşündüklerini söyleyebiliriz. İşe alma boyutuna göre yapılan ölçümde ortalama 3,59 olup, katılımcılar kayırmacılığın olup olmadığı konusunda **kararsız** olmakla birlikte bu boyutta sorulan sorulara katılmaya daha yakındırlar. İşlem kayırmacılığı boyutunda ise yapılan ölçüm ortalama 1,86 olup, katılımcılar kayırmacılığın olmadığı yönünde düşünce sergileyip kesinlikle katılmamakla birlikte bu boyutta sorulan sorulara katılmamaya daha yakındır.

Katılımcıların demografik özelliklerinin, verdikleri yanıtlarda bir farklılık yaratıp yaratmayacağını ölçmek açısından her boyut için t testleri ve varyans (anova) analizleri yapılarak verilen cevaplara ilişkin, cinsiyet ve yaşlarına, unvanlarına, çalışma sürelerine, eğitim seviyelerine ve medeni durumlarına ilişkin farklılıklar taşımadıkları saptanmıştır. Yalnızca işe alma boyutunda statülerine göre anlamlı bir fark saptanmış, diğer boyutlarda yine anlamlı bir fark bulunamamıştır.

Yapılan t testi sonucu işe alma boyutunda kayırmacılık davranışı algısının statüyle ilişkisinin olmadığı yönündeki hipotez 21, anlamlı bir fark bulunduğundan dolayı reddedilmiştir.

Kaynakça

- Asunakutlu T. & Avcı,U. (2010). *Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma*. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 15(2), 93-99.
- Aydın, İ. *Kamuda Etik*, Erişim Tarihi: 15.12.2013,
http://www.tbmm.gov.tr/etik_komisyonu/belgeler/makale_KamudaEtik-InayetAydin.pdf.
- Büte, M. (2011a). *Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri İle İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma*. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 15 (1), 385-390.
- Büte, M.(2011b). *Nepotizm ve İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Aracı Rolü Var mıdır?*. Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi, 29, 176.
- Demirtaş, H. A. (2003). *Sosyal Kimlik Kuramı, Temel Kavram ve Varsayımlar*. İletişim Araştırmaları, 1(1), 137. Erişim Tarihi:02.01.14. <http://dergiler.ankara.edu.tr/dergiler/23/665/8472.pdf>.
- Keleş,H. N. & Özkan,T. K. & Bezirci M. (2011 September) . *A Study On The Effects Of Nepotizm, Favoritizm And Cronyism On Organizational Trust In The Auditing Process In Family Businesses in Turkey*, International Business & Economics Research Journal, 11-14.
- Ören, K. (2007). *Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi*. Kamu-İş, 9 (1), 84.
- Özler, H. & Özler, D. & Gülten, E. & Gümüştakin, E.(2007). *Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma*. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17, 438.
- Özsemerci, K. (2003 Ekim). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*. T.C. Sayıştay araştırma inceleme çeviri dizisi, 27, 22-23.
- Saylı H. & Kızıldağ, D. (2007) *Yönetmelik ve Yönetmelik Etiğinin Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz*. Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Dergisi, 9 (1), 232.