ASOS JOURNAL

The Journal of Academic Social Science

Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi, Yıl: 7, Sayı: 97, Ekim 2019, s. 432-444

ISSN: 2148-2489 Doi Number: <http://dx.doi.org/10.29228/ASOS.36743>

Yayın Geliş Tarihi / Article Arrival Date
2.06.2019

Yayınlanma Tarihi / The Publication Date
29.10.2019

Çağrı Batuhan BUDAK

İstanbul Aydın Üniversitesi, İşletme
cagribbudak@hotmail.com

Danışman : Dr.Öğr.Üyesi N.Tülin İRGE

KURUM İÇİ KAYIRMACILIK VE KAYIRMACILIĞIN İŞE DEVAMSIZLIĞA ETKİSİ

Öz

Kurum personelleri ülkemizde iş yaşamı içinde önemli bir konumdadır. Kamu kurumu işgörenleri insanlara farklı hizmetler vermekte, bu sebeple kamu personelinin performanslarının yükseltilebilmesi için verilebilecek öneriler bu konuda önemli olmaktadır. Bu kapsamda, kamu sektöründe kayırmacılık ile ilgili yaşanan problemler ile ilgili araştırmalar yapılmalıdır. Kurumlarda yönetimin kayırmacılık davranışları sergilemesi, çalışanlar üzerinde birtakım olumsuz sonuçlara yol açabilmektedir. Özellikle kayırılan çalışanların işlerinin diğer çalışanlar tarafından yapılması iş yükleri ile ilgili algılarının artması sonucunu doğurabilmektedir. Bu çalışmada kurum içi kayırmacılığın çalışanlara etkisi araştırılmıştır. Çalışma süresince kayırmacılığın çalışanların devamlılığı üzerindeki etkisinin saptanması amaçlanmıştır. Çalışma ampirik desende bir araştırma niteliğindedir. Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. İstanbul ili Küçükçekmece Belediyesi bünyesinde çalışan personellerden elde edilen ankete göre veri analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre, katılımcıların kişisel nedenlerden, ücret düşüklüğünden, çalışma arkadaşları ve yönetici arasındaki ilişkiden, geç uyanmasından ve moral bozukluğundan dolayı devamsızlıklarının çok az olduğu görülmüştür. Kayırmacılığın varlığı doğrulanmış ancak işe devamsızlıkta yerine ikame birinin olabileceği görüşüyle devamsızlığın ağırlıkta olduğu ve kayırmacılığın devamsızlık olgusunda etkisi olmadığı sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar kelimeler: Kayırmacılık, Kurum İçi Kayırmacılık, İş Devamsızlık

IN-HOUSE NEPOTISM AND THE EFFECT OF NEPOTISM ON ABSENTEEISM

Abstract

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

Keywords: Institution, Nepotism, In-house Nepotism

1. Giriş

Küreselleşen dünyada; demokrasi, eşitlik, şeffaflık, hesap verebilirlik, hak ve adalet gibi kavramlar hakkında toplumun her alanında söz edilmeye başlanmış ve icralarında bu kavramlara yer vermeyen yöneticiler, eleştirilerin hedefi haline gelmiştir. İdari faaliyetlerini bu kavramlarla şekillendirmeyen yöneticilerin, uygulamalarında liyakat ve yeterlilik gibi objektif kriterleri en öne koymak yerine kayırmacı davranışlar izledikleri söylenebilir. Bir kamu faaliyetinde insanlara ayrıcalık yapılması, maddesel bir çıkardan ziyade manevi bağlılıklar üzerinden yapılabilir. Diğer bir deyişle kamu görevlilerine erişmek için para ya da mal gibi maddi kriterler yerine maddesel değeri olmayan bazı etkileme araçları kullanılabilir. Maddi olmayan dayanışma kapsamlı bu yolsuzluk biçimi, kayırmacılığı ifade etmektedir (Berkman, 2009: 31-32).

Kayırmacılık, işi iyi yaptığı için değil, daha çok onaylanan bir grupta yer aldığı için ya da bazı dıştan gelen üyelik veya kişisel hoşlanmalar nedeniyle bir kişiyi onaylamaktır. Başka bir ifadeyle, atama yetkisine sahip kişiyi seçmeye yardımcı olmuş kişilere kamu hizmeti işleri vermektir. Kayırmacılık çoğu kez gizli olduğundan, bu uygulama hükümetlerce işe alma ve sözleşme yapma sürecinin parçası olması gereken şeffaflığı kırmakta ve hükümet hizmetlerinde ahlakı zayıflatmaktadır (Nadler ve Schulman, 2006). Bu nedenle iltimas, kurumların ve

kurumsal ilişkilerin iyi işlemediğinin temel göstergeleri arasında yer almaktadır (Türkkahraman, 2009).

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

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

2. KAYIRMACILIK

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

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

2.1. Kayırmacılık Türleri

2.1.1. Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm)

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

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

2.1.2. Eş-dost Kayırmacılığı (Kronizm)

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

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

2.1.3. Siyasal Kayırmacılık (Partizanlık/Patronaj).

Aynı partiye mensup olan ve partizanca davranışlar sergileyen kişilerin kendi partisine mensup diğer kişileri kayırması ve devlet imkanlarından yaralandırmasıdır. Güç ve iktidar sahibi olduktan sonra seçmen gruplarından destekleyenleri ayrıcalıklı bir yerde görerek, bu kişilere haksız kayırma durumudur (Özsemerci, 2002: 29). Siyasal partilerin iktidara gelmesinin ardından, seçim çalışmalarında katkı sağlayan bireyleri veya yandaşlarını, kamu kurumlarında istihdam etmeleri, birçok ülkede rastlanan bir durumdur (Yılmaz ve Kılavuz, 2002). Bu tür davranışlar, adalet ilkesini engellemekte ve vatandaşların devlete olan güvenini sekteye uğratarak tarafgirlik davranışlarına yöneltmektedir (Meriç ve Erdem, 2013: 469).

Siyasal kayırmacılık, “siyasal yandaşlık” veya “partizanlık” olarak da tanımlanabilir. Siyasal yandaşlık, bürokrasinin hem üst birimlerinde hem de alt birimlerinde kamu kaynaklarının israfına sebep olmaktadır (Aktan, 2001: 58).

2.1.4. Hizmet Kayırmacılığı

Hizmet kayırmacılığında siyasal iktidarın gelecek seçimleri kazanmak için devlet imkânlarını kullanması, bütçeyi sıkıntıya uğratacak şekilde, kaynakları seçim bölgelerine aktarmasıdır. Bu kayırmacılıkta ihtiyaca yönelik bütçe sağlanması yerine siyasal iktidarın seçim bölgelerine ayrıcalık sağlanmaktadır (Özsemerci, 2002: 29-30). Bir bölgeye götürülebilecek hizmetler ihtiyaç gözetilmeden veya önceliklendirilmeden farklı amaçlar gözetilerek yapılıyorsa bu durum kaynakların israfını, vatandaşlar arasında eşitsizlik algısını beraberinde getirecektir (Meriç ve Erdem, 2013: 469). Siyasi iktidarın, oylarını arttırmak ve seçimi yeniden kazanabilmek amacıyla sağlık kaynaklarını aktarması, hizmet kayırmacılığına sağlık sektöründen bir örnektir (Özbek, 2007: 49). Yapıldığı alan fark etmeksizin bir bölgeye gidecek olan hizmetler ihtiyaçların yerine farklı amaçlara hizmet ediyorsa, bu kaynakların israfına ve insanlar arasında eşitsizliğe sebep olmaktadır.

2.1.5. Cinsel Kayırmacılık

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

davranışların bir kısmı niteliği sebebiyle taciz olmakla beraber, bazıları maruz kalan kişiye bağlı olarak farklı nitelendirilebilmektedir. Bu nedenle cinsiyete dayalı olarak ortaya çıkan istenmeyen davranışların, cinsel taciz oluşturduğu söylenebilir. Cinsel taciz oluşturan davranışın mutlaka cinsel nitelikli olması şart değildir. Cinsel nitelikli olmasa da kadına ve erkeğe cinsiyetinden dolayı yöneltilen istenmeyen davranışlar, cinsel taciz kapsamında değerlendirilebilir (Baypınar, 2003).

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

2.2. İşe Devamsızlık

Çalışan bireyin bir sebep göstermeksizin işverene ya da idareciyi bilgilendirmeyerek işyerine gelmemesi, işe devamsızlık olarak tanımlanabilir (Tütüncü ve Demir, 2003: 152). Bir diğer işe devamsızlık açıklaması, işgörenin çalışma takvimi ya da programına göre çalışma saatlerinde iş yerinde bulunmamasıdır (Eren, 2007: 267). Fakat işgörenin kabul edilebilir sebep sunması ya da rahatsızlık nedeniyle işyerinde bulunmamasının işe devamsızlık kapsamında yer alıp almamasına ilişkin net bir kanı olmamakla birlikte; işçinin hastalık ya da rahatsızlık haricindeki farklı ruhsal, sosyal ve iktisadi sebeplerle çalışma saatleri içerisinde işinin başında bulunmaması halinde genelde bir görüş birliği söz konusudur (Örücü ve Kaplan, 2001: 95).

2.2.1. İşe Devamsızlık Sebepleri

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

2.2.2. İşe Devamsızlık Sonuçları

Personelin işe devamsızlık tutumu birçok soruna sebebiyet vermektedir. Söz konusu sorunlar aşağıdaki gibi özetlenebilir (Şenel, 2012):

- Firma masraflarının yükselmesi: İşe devamsızlık tutumu firmanın pratikte faaliyet masraflarını yükseltmektedir. Nitekim bu durumda etkili olan husus ise personelin işte bulunmama davranışı; hem gerçekleştirmedikleri görevler sebebiyle firmanın faaliyetlerinin aksamasına hem de bu görevi başkalarının gerçekleştirmesi için diğer çalışanlara ödenecek ilave ücrete sebep olacaktır. Ancak her iki koşulda da süresi ertelenmiş işin gecikme maliyeti hem de iş başkalarının tamamlaması gereksiz mesai ödemesi firmanın pratiksel anlamda harcamalarını yükseltecektir.
- Personelin motivasyon düşüklüğü: İşe devamsızlık tutumunda bulunan personelin işlerinin yürütülmesi çabası diğer personelleri olumsuz etkilemektedir. İşte bulunmayan personelin işinin bir diğer personel yaptırılması adil görünmemektedir. Diğer yandan başkasının işini yapan personelin potansiyelinde düşüş yaşanırken; stres yaşamasında da etkili olmaktadır. Nitekim çalışması karşılığında ödeme alınması personelin yorgunluğunu ve iletişimdeki kaybını iyileştirmeyecek; firmaya ekstra masrafa sebep olacaktır.

tır.İlaveten işe devamsızlık tutumu işgücüne uzun vade de zarar verebilmektedir. Bu noktada etkinliğini sağlayamayan yöneticilerin bu durumdaki yetersizliği diğer personellerce de sezilecek, verimliliklerini düşürecektir.

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

3. Araştırma

3.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Bu çalışmanın amacı; resmi kurumlarda görev yapan yöneticilerin, faaliyetlerinde kayırmacılık olup olmadığını, resmi kurumlarda görev yapan personellerin tutumlarına dayalı olarak ortaya çıkarmaktır. Diğer yandan çalışmada personellerin işe devamsızlık tutumlarında kayırmacılığın etkisinin irdelenmesi amaçlanmaktadır. Ayrıca kayırmacılığın kurum idarecilerinin faaliyetlerinde adaletli olmadıklarını düşünmelerinin hem personellerin birbirleriyle olan ilişkilerini hem de kurum idarecileri ile olan ilişkilerini negatif etkilediği ifade edilebilir. Bu bağlamda kurum idarecilerinin, faaliyetlerdeki kayırmacı davranışlarla ilgili bir öz eleştiri yaparak, varsa eksikliklerini ve yanlış davranışlarını gözlemleyip, bunları düzeltmeleri hakkında yardımcı olacağı düşünülmektedir.

3.2. Araştırmanın Yöntemi

Bu araştırma, tarama modellerinden genel tarama modeli kapsamında yürütülmüştür. Araştırmada anket sonuçları, öncelikli olarak Word Excel programına ardından çıkarılan Excel tablosunun SPSS 24.0 programında veri girişine aktarılması ile bilgisayar ortamına aktarılmıştır. SPSS 24.0 programına girişi yapılan tüm verilere frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, ikili karşılaştırma testleri ve korelasyon analizi uygulanmıştır

3.3. Araştırmanın Sınırlılıkları

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

3.4. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

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

3.5. Araştırmanın Hipotezleri

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

H₂:Cinsiyet ile tüm alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık vardır.

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

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

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

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

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

- H_{2.6}:Cinsiyet ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H₃:Yaş değişkeni ile tüm alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık vardır.
- H_{3.1}:Yaş değişkeni ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{3.2}:Yaş değişkeni ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{3.3}:Yaş değişkeni ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{3.4}:Yaş değişkeni ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{3.5}:Yaş değişkeni ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{3.6}:Yaş değişkeni ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H₄:Mezuniyet durumu değişkeni ile tüm alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık vardır.
- H_{4.1}:Mezuniyet durumu değişkeni ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{4.2}:Mezuniyet durumu değişkeni ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{4.3}:Mezuniyet durumu değişkeni ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{4.4}:Mezuniyet durumu değişkeni ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{4.5}:Mezuniyet durumu değişkeni ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{4.6}:Mezuniyet durumu değişkeni ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H₅: Kurum deneyimi ile çalışma alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık vardır.
- H_{5.1}:Kurum deneyimi ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5.2}:Kurum deneyimi ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5.3}:Kurum deneyimi ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5.4}:Kurum deneyimi ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5.5}:Kurum deneyimi ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{5.6}:Kurum deneyimi ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H₆: Birimdeki mevcut personel değişkeni ile tüm alt ölçekleri arasında anlamlı farklılık vardır.
- H_{6.1}:Birimdeki mevcut personel sayısı ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6.2}:Birimdeki mevcut personel sayısı ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6.3}:Birimdeki mevcut personel sayısı ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6.4}:Birimdeki mevcut personel sayısı ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6.5}:Birimdeki mevcut personel sayısı ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{6.6}:Birimdeki mevcut personel sayısı ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H₇: Kurum pozisyonu değişkeni ile tüm alt ölçekler arasında anlamlı farklılık vardır.
- H_{7.1}:Kurum pozisyonu ile İşyerinde Adil Yaklaşım Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{7.2}:Kurum pozisyonu ile Akraba Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{7.3}:Kurum pozisyonu ile Eş-Dost Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{7.4}:Kurum pozisyonu ile Siyasal Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{7.5}:Kurum pozisyonu ile Cinsel Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır
- H_{7.6}:Kurum pozisyonu ile Patronaj Kayırma Ölçeği arasında anlamlı farklılık vardır

3.6. Araştırmanın Bulgu ve Yorumları

Çalışmanın H₁ hipotezine göre yerel yönetim kurumlarında çalışanlar arasında kayırmacılıkla çalışanların işe devamsızlığı arasında ilişki vardır. Yapılan ölçek güvenirlik testleri Tablo 1'deki gibidir.

Tablo 1. Ölçek puanlarının güvenirlik testi

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

Saçılım grafikleri eşliğinde yapılan korelasyon analizi sonunda tüm ölçeklerin birbirleriyle arasında pozitif ilişki saptanmıştır. Yani bir ölçeğin skorları arttıkça diğer ölçeğin de arttığı gözlemlenmiştir. Diğer yandan yapılan analiz nihayetinde kurumda kayırmacılığın varlığı doğrulanmış ancak işe devamsızlıkta yerine ikame birinin olabileceği görüşünün etkili olduğu, kayırmacılığın devamsızlıkta etkisinin olmadığı görülmüş, dolayısıyla H₁ hipotezi reddedilmiştir. Çalışmanın H₂ hipotezine göre cinsiyet ile tüm alt ölçekler arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 2. Cinsiyet değişkenine göre ölçek puanları

	İşyerinde Adil Yaklaşım	Akraba Kayırma	Eş_Dost Kayırma	Siyasal Kayırma	Cinsel Kayırma	Patronaj Kayırma
Z	-2,620	-1,454	-2,133	-2,049	-2,375	-1,885
P	,009	,146	,033	,040	,018	,059
	E K	E K	E K	E K	E K	E K

Yapılan araştırma nihayetinde bulguların Mann Whitney U testleri sonucunda cinsiyete göre yalnızca akraba kayırma ölçeği ile anlamlı farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu kanı alanyazındaki bulgularla işe alma boyutundaki kayırma düzeyinde örtüşmektedir. Dolayısıyla H₂ hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın H₃ hipotezine göre yaş değişkeni ile tüm alt ölçekler arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 3. Yaş değişkenine göre ölçek puanları

	İşyerinde Adil Yaklaşım	Akraba Kayırma	Eş_Dost Kayırma	Siyasal Kayırma	Cinsel Kayırma	Patronaj Kayırma
P	,164	,222	, 231	,102	,022	,142
	Yaş aralıkları; 16-22 à 22-30 à30-35 à35-50					

Yapılan araştırma nihayetinde bulgular Kruskal-Wallis H testi sonucunda yaş değişkenine göre yalnızca cinsel kayırma ölçeği ile arasında anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir. Bu bulgu alanyazında fiziksel olarak genç bireylerin örgütler için daha uygun olduğu kanısına varan çalışmalarla örtüşmektedir. Diğer yandan yaş değişkeniyle çalışmanın tüm alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiş dolayısıyla H₃ hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın H₄ hipotezine göre mezuniyet durumu değişkeni ile tüm alt ölçekler arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 4. Mezuniyet durumu değişkenine göre ölçek puanları

	İşyerinde Adil Yaklaşım	Akraba Kayırma	Eş_Dost Kayırma	Siyasal Kayırma	Cinsel Kayırma	Patronaj Kayırma
P	,003	,578	, 594	,781	,660	,990
	Mezuniyet Düzeyleri; Lise veya Yüksekokul, Meslek Yüksekokulu, Fakülte, Yüksek Lisans					

Yapılan araştırma nihayetinde bulgular Kruskal-Wallis H testleri sonucunda mezuniyet durumu değişkeninin yalnızca işyerinde adil yaklaşım ölçeği ile arasında anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir. Bu bulgu alanyazında çalışanın yetkinliğinin dikkate alınmama durumunun örgüt içi motivasyon ve güven düşürücü etken olarak görüldüğü kanısına varan çalışmalarla örtüşmektedir. Diğer yandan mezuniyet durumu değişkeniyle çalışmanın adil yaklaşım ölçeği haricinde tüm alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiş dolayısıyla H₄ hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın H₅ hipotezine göre kurum deneyimi değişkeni ile tüm alt ölçekler arasında anlamlı farklılık vardır.

Tablo 5. Kurum deneyimi değişkenine göre ölçek puanları

	İşyerinde Adil Yaklaşım	Akraba Kayırma	Eş_Dost Kayırma	Siyasal Kayırma	Cinsel Kayırma	Patronaj Kayırma
P	,017	,008	,003	,001	,009	,004
	Kurum Deneyimleri; 1-5 Yıl; 5 Yıldan Fazla					

Yapılan araştırma nihayetinde bulgular Kruskal-Wallis H testleri sonucunda çalışanın ne kadar çalıştığı yıl durumu ile tüm alt ölçek toplam puanları arasında anlamlı bir farklılık oluştuğunu göstermektedir. Dolayısıyla çalışma alt ölçekleri ile kurum deneyimi arasında anlamlı farklılık bulunmuş böylelikle H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Çalışmanın H₆ hipotezine göre birimdeki mevcut personel değişkeni ile tüm alt ölçekler arasında anlamlı farklılık vardır

Tablo 6. Birimdeki mevcut personel değişkenine göre ölçek puanları

	İşyerinde Adil Yaklaşım	Akraba Kayırma	Eş_Dost Kayırma	Siyasal Kayırma	Cinsel Kayırma	Patronaj Kayırma
P	,001	,009	,120	,008	,002	,029
	Birim Personel Sayısı: 10 kişiden az; 10-50 kişi; 50 kişiden az					

Yapılan araştırma nihayetinde bulgular Kruskal-Wallis H testleri sonucunda eş-dost kayırma ölçeği haricindeki tüm ölçeklerde katılımcıların birimindeki personel sayısı ile ölçek arasında anlamlı bir farklılık oluştuğunu göstermektedir. Dolayısıyla birimdeki mevcut personel sayısı değişkeniyle çalışmanın tüm alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiş dolayısıyla H₆ hipotezi reddedilmiştir.

Çalışmanın H₇ hipotezine göre kurum pozisyonu değişkeni ile tüm alt ölçekler arasında anlamlı farklılık vardır

Tablo 7. Kurum pozisyonu değişkenine göre ölçek puanları

	İşyerinde Adil Yaklaşım	Akraba Kayırma	Eş_Dost Kayırma	Siyasal Kayırma	Cinsel Kayırma	Patronaj Kayırma
P	,926	,197	,032	,570	,169	,643
	Kurum Pozisyonu: İşçi, İşçi Yönetici, Orta Kademe Yönetici					

Yapılan araştırma nihayetinde bulgular Kruskal-Wallis H testleri sonucunda kurum pozisyonu değişkeninin yalnızca eş-dost kayırma ölçeği ile arasında anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir. Bu bulgu alanyazında kurumda belli pozisyonu olan çalışanın aynı işyerinde çalışıyor olma, ilişki/iletişim halinde olma faktörlerinin eş-dost kayırmacılığında etkili olduğu kanısına varan çalışmalarla örtüşmektedir. Diğer yandan kurum pozisyonu değişkeniyle çalışmanın tüm alt ölçeklerinde anlamlı farklılık olmadığı gözlenmiş dolayısıyla H₇ hipotezi reddedilmiştir.

SONUÇ

İş hayatında gerek istihdam faaliyetlerinde gerekse çalışma ortamlarında kayırmacılığın yaygınlaşması bireylerin işine ve işverene karşı saygısını düşürmekte verimsiz çalışma sahaları yaratmaktadır. Kayırmacılık uygulamasında liyakat, adalet, eşitlik ilkeleri düşünülmemekte ve bu nedenle çalışanlar ile işverenler maddi ve manevi zararlar görmektedir. Kuruluş misyonlarının tam tersine hareket eden bazı kamu kurumları ve örgütler kayırmacılık faaliyetleri ile kişilere maddi menfaat sağlamak, onlara ayrıcalıklı davranmak amacı güdebilmektedir.

İşe alım, terfi ve tayin konusunda doğru davranışların sergilenmesini sağlayacak kanuni düzenlemelerin yeterli olmaması, kayırmacılığını önünü açmıştır.

Bu araştırmanın sonuçları değerlendirildiğinde, örnekleme oluşturan kişilerin siyasi kayırmacılık olan kronizm davranışlarının, favorizm ve nepotizm davranışlarına göre daha fazla çıktığı belirlenmiştir.

Bu çalışmada resmi kurumlardaki kurum içi kayırmanın personele etkisini araştırmak üzere İstanbul sınırları içindeki Küçükçekmece Belediyesi bünyesinde kurumda görev yapan toplam 404 yönetici ve personelle görüşme sağlanmıştır. Araştırma bulgularına göre katılımcıların çoğunlukla işe devamsızlık sebebinin hastalık nedeniyle olduğu (%49,5) ve devamsızlık durumunda ise işini yapabilecek başka bir görevli (%69,3) olduğu görülmüştür. Ayrıca katılımcılardan kişisel nedenlerden dolayı, ücret düşüklüğünden dolayı, çalışma arkadaşları ve yönetici arasındaki ilişkiden dolayı, geç uyanmasından dolayı ve moral bozukluğundan dolayı devamsızlıklarının çok az olduğu görülmüştür.

Çalışma sonucunda ise katılımcıların devamsızlık yaptığı işini yapacak başka bir görevlinin olması ile kurumda ne kadar çalıştığı hususunda istatistiki olarak belirgin düzeyde anlamlı ilişki saptanmıştır. Katılımcıların devamsızlık yaptığı işini yapacak başka bir görevlinin olması ile biriminde kaç çalışan bulunduğu hususunda istatistiki olarak anlamlı bir ilişkinin varlığı olduğu gözlenmiştir. Sonuç olarak, kurumda kayırmacılığın varlığı doğrulanmış ancak işe devamsızlıkta yerine ikame birinin olabileceği görüşünün etkili olduğu, kayırmacılığın devamsızlıkta etkisinin olmadığı görülmüş, dolayısıyla çalışmanın genel amaç ve problemi doğrultusunda oluşturulan H₁ hipotezi reddedilmiştir. Diğer bir ifadeyle kurumda kayırmacılığın varlığının personellerin işe devamlılıklarını etkilemediği görülmüştür.

ÖNERİLER

Bu sonuçlara göre kurum ortamlarında kayırmacılığın önlenmesi adına şu önerilerde bulunulabilir;

- Örgütlerde her birimdeki personellerin birbirleriyle etkileşimi ve dayanışması arzulan bir durumdur. Ancak bunun birbirlerini destekleyici yönde ilerletilmesi, her çalışanın birimdeki işinde, örgütteki konumunda onun faaliyetleri dolayısıyla olumlu ya da olumsuz şartların geliştiği, devamsızlık halinde olası sonuçların onun sorumluluğunda olduğu algısının yaratılması personelin işine sadakatini arttırabilir, devamsızlık ve işini iş arkadaşına yönlendirme tutumlarını azaltabileceği düşünülmektedir.

- Örgütlerdeki kayırmacılık faktörü bir gerçektir. Ne küresel ne de yerel düzeyde yok edilemeyen kayırmacılığın yön değiştirmesi sağlanabilir. Bir başka deyişle bireylerin kendi iradeleri yönünde personel kayırma tutumları başarılı, işine bağlı, işine sadakati yüksek, motivasyonu yüksek, çalışma arkadaşlarını destekleyen liyakat sahibi personele yapılmalıdır. Böylelikle diğer personellerde bu tutumlara teşvik edilerek işletme performansı, verimliliği ve getirisinin artırılabilceği düşünülmektedir.

KAYNAKLAR

- Aktan, C. C. (2001). Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma. C.C. Aktan (Editör), Yolsuzlukla mücadele stratejileri, Hak-İş Yayınları, Ankara.
- Bakırcı, K. (2000). İşyerinde cinsel taciz ve Türk iş hukukuna ilişkin çözüm önerileri. http://www.turkhukuksitesi.com/makale_25.htm
- Baypınar, B. (2003). İşyerinde cinsel taciz. İş, Güç, Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi, 5(2), Sıra:3, No: 137.
- Berkman, A. Ü. (2009). Gelişmekte olan ülkelerde kamu yönetiminde yolsuzluk ve rüşvet, Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü, Yayın No:345, 2. Baskı, Ankara.
- Cengiz, M. ve Kul, M. (2008). Türkiye’de kamu yönetiminde yolsuzluğun içselleştirilmesinin sosyolojik analizi. Polis Bilimleri Dergisi, 10(3), 55-76.
- Eren, E. (2015) . “Örgütsel Davranış ve Yönetim Psikolojisi.” Beta Basım Yayım Dağıtım, A.Ş., 15. Baskı. İstanbul.
- Martocchio, J.J., Jimeno, D.I. (2003). Employee abstenteeism as an affective event, Human Resource Management Review, 13(2), 277-293.
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık, Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi, Cilt 19, Sayı 3, ss: 467-498.
- Meriç, E. (2012). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algılarına göre okul yönetiminde kayırmacılık, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eğitim Bilimleri Anabilim Dalı Eğitim Yönetimi, Teftişi, Planlaması ve Ekonomisi Bilim Dalı, Van.
- Nadler, J. and Schulman, M. (2006). Favoritism, cronyism, and nepotism, Alındığı tarih:02.06.2018,adres:http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/government_ethics/introduction/cronyism.html
- Örücü, E. ve Kaplan E. (2001). Kamu ve özel sektör çalışanlarında devamsızlık sorunu. Celal Bayar Üniversitesi İ.İ.B.F, Yönetim ve Ekonomi, Cilt: 7, Sayı: 1, Manisa
- Özbek, M. A. (2007). Sağlık hizmetleri sunumunda yolsuzluk: sağlık personelinin yolsuzluk algılamaları, (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi), Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Sağlık Kurumları Yönetimi Anabilim Dalı.
- Özlem, D. (2010). Etik, Ahlak Felsefesi. Say Yayınları, İstanbul.
- Özsemerci K. (2002). Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri, 1.Baskı, Sayıştay Başkanlığı, Ankara.

- Şenel, B. (2012). Devamsızlık nedenleri ve maliyetinin araştırılması, Marmara Sosyal Araştırmalar Dergisi, Sayı:3, 1-17.
- Şimşek, Ş., Akgemci, T., Çelik, A. (2005). Davranış Bilimlerine Giriş ve Örgütlerde Davranış. Adım Matbaacılık, Konya.
- Tengilimoğlu, D. ve Tahtasakal, M. (2004). Büro etik kuralları ve bürolarda yaşanan cinsel taciz olaylarının cinsiyete göre algılanma biçimi: bir alan çalışması. Gazi Üniversitesi Endüstriyel Sanatlar Eğitim Fakültesi Dergisi, Sayı:15
- TEPAV, (2006). Bir olgu olarak yolsuzluk: nedenler, etkiler ve çözüm önerileri, Türkiye Büyük Millet Meclisi Raporu, Ankara.
- Türkkahraman, M. (2009). Teorik ve fonksiyonel açıdan toplumsal kurumlar ve kurumlar arası ilişkiler. Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi,14(2), 25-46.
- Tütüncü, Ö., ve Demir M., (2003). Konaklama işletmelerinde insan kaynakları kapsamında işgücü devir hızının analizi ve Muğla Bölgesi analizi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt: 5, Sayı: 2.
- Ülker, H. (1995). Siyasal İktidar ve Bürokrasi İlişkisi. (2) Kamu Yönetimi Disiplini Sempozyumu Bildirileri. TODAİE Yayını, Birinci Baskı, Ankara.
- Yılmaz, A. ve Kılavuz, R. (2002). Türk kamu bürokrasisinin işlemsel sorunları üzerine notlar.Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi, 3(2).