

**T.C.
KASTAMONU ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI**

DOKTORA TEZİ

**NEPOTİZMİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞINA ETKİSİ: İŞ GÖRENLERİN MÜLKİYET SAHİPLİĞİ
YOLUYLA VE ÖZEL GİRİŞİMLERE DEVİR ŞEKLİNDE
ÖZELLEŞTİRİLEN İŞLETMELERDE BİR ARAŞTIRMA**

Polat YÜCEKAYA

**Danışman
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi
Jüri Üyesi**

**Prof. Dr. Yavuz DEMİREL
Prof. Dr. Ercan TAŞKIN
Yrd. Doç. Dr. M. Yunus ÇELİK
Yrd. Doç. Dr. Sahra SAYGAN TUNÇAY
Yrd. Doç. Dr. Serdar YENER**

KASTAMONU - 2017

TEZ ONAYI

Polat YÜCEKAYA tarafından hazırlanan “Nepotizmin, Örgütsel Bağlılık Ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İş görenlerin Mülkiyet Sahipliği Yoluyla Ve Özel Girişimlere Devir Şeklinde Özelleştirilen İşletmelerde Bir Araştırma” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri üyeleri önünde savunulmuş ve oy birliği ile Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.

Danışman	Prof. Dr. Yavuz DEMİREL Kastamonu Üniversitesi
Jüri Üyesi	Prof. Dr. Ercan TAŞKIN Dumlupınar Üniversitesi
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. M. Yunus ÇELİK Kastamonu Üniversitesi
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Serdar YENER Sinop Üniversitesi
Jüri Üyesi	Yrd. Doç. Dr. Sahra SAYĞAN TUNÇAY Kastamonu Üniversitesi

01 /11/2017

Enstitü Müdürü	Prof. Dr. Duran AYDINÖZÜ
----------------	--------------------------

The image shows five handwritten signatures in blue ink, each placed above a dotted line. The signatures correspond to the names listed in the table: Prof. Dr. Yavuz DEMİREL, Prof. Dr. Ercan TAŞKIN, Yrd. Doç. Dr. M. Yunus ÇELİK, Yrd. Doç. Dr. Serdar YENER, and Yrd. Doç. Dr. Sahra SAYĞAN TUNÇAY.

The image shows a handwritten signature in blue ink, placed above a dotted line, corresponding to the name Prof. Dr. Duran AYDINÖZÜ.

TAAHHÜTNAME

Tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada bana ait olmayan her türlü ifade ve bilginin kaynağına eksiksiz atıf yapıldığını bildirir ve taahhüt ederim.



Polat YÜCEKAYA



İÇİNDEKİLER

İÇİNDEKİLER	iv
ÖZET	ix
ABSTRACT	xi
ÖNSÖZ	xiii
ŞEKİLLER DİZİNİ	xiv
TABLolar DİZİNİ	xv
SİMGELER VE KISALTMALAR	xviii
1. GİRİŞ	1
1.1. Araştırma Problemi	3
1.2. Araştırmanın Amacı	6
1.3. Araştırmanın Önemi	8
1.4. Araştırmanın Varsayımları	10
1.5. Araştırmanın Kapsamı ve kısıtlar	10
2. KURAMSAL ÇERÇEVE	11
2.1. Kayırmacılık.....	11
2.1.1. Türk Yönetim Tarihinde Kayırmacılık	13
2.1.2. Kayırmacılık Türleri.....	15
2.1.2.1. Kronizm	16
2.1.2.2. Favorizm	17
2.1.2.3. Clientelism	18
2.1.2.4. Patronaj	20
2.1.2.5. Hizmet Kayırmacılığı.....	20
2.1.2.6. Tribalizm.....	21
2.1.2.7. Cinsel kayırmacılık	22

2.2. Nepotizm Kavramı	23
2.2.1. Nepotizmin Nedenleri	26
2.2.2. Nepotizmin Olumlu Sonuçları	28
2.2.3. Nepotizmin Olumsuz Sonuçları	29
2.3. Örgütsel Bağlılık	30
2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması	31
2.3.1.1. Tutumsal Bağlılık.....	32
2.3.1.2. Davranışsal Bağlılık.....	36
2.3.1.3. Çoklu Bağlılık	37
2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi	37
2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	38
2.3.3.1. Kişisel Faktörler	39
2.3.3.2. Örgütsel Faktörler	40
2.3.3.3. Örgüt Dışı Faktörler	41
2.3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	42
2.3.4.1. Düşük Dereceli Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	42
2.3.4.2. Orta Dereceli Örgütsel Bağlılık Sonuçları	43
2.3.4.3. Yüksek Dereceli Örgütsel Bağlılık Sonuçları.....	43
2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı	44
2.4.1. Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Boyutları	47
2.4.1.1. Özgecilik (Yardımseverlik).....	49
2.4.1.2. Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci).....	50
2.4.1.3. Nezaket.....	50
2.4.1.4. Centilmenlik.....	50
2.4.1.5. Sivil Erdem	51
2.5. Nepotizm, ÖB ve ÖVD arasındaki ilişkiler	51
2.6. Özelleştirme	59

2.6.1. Özelleştirme Nedenleri.....	62
2.6.2. Özelleştirme Yöntemleri	63
2.6.3. Dünyada Özelleştirme	64
2.6.3.1. Avrupa Birliği Ülkelerinde Özelleştirme	66
2.6.3.2. Doğu Avrupa Ülkelerinde Özelleştirme.....	68
2.6.3.3. Amerika'da Özelleştirme	70
2.6.3.4. Latin Amerika Ülkelerinde Özelleştirme	70
2.6.3.5. Asya Ülkelerinde Özelleştirme	72
2.6.4. Türkiye'de Özelleştirme.....	73
2.6.4.1. Karabük Demir Çelik işletmeleri	75
2.6.4.2. Ereğli Demir Çelik işletmeleri	80
3. YÖNTEM.....	94
3.1. Araştırmanın Amacı	94
3.2. Araştırma Modeli	94
3.2.1. Model	95
3.2.2. Hipotezler	95
3.3. Araştırma Evreni ve Örneklem	98
3.4. Veri Toplama Araçları	101
4. BULGULAR VE TARTIŞMA.....	94
4.1. Demografik Bulgular	94
4.1.1. Cinsiyete İlişkin Bulgular.....	94
4.1.2. Medeni Duruma İlişkin Bulgular	95
4.1.3. Yaş Değişkenine İlişkin Bulgular	95
4.1.4. Eğitim Değişkenine İlişkin Bulgular	96
4.1.5. Aylık Gelir Değişkenine İlişkin Bulgular	96
4.1.6. Çalışma Yılı Değişkenine İlişkin Bulgular	97
4.1.7. Çalışanların Görevli Oldukları Bölümlere İlişkin Bulgular.....	98

4.1.8. Çalışan Statülerine İlişkin Bulgular	98
4.1.9. Çalışanların İşletmede Nasıl İş Bulduklarına İlişkin Bulgular	99
4.2. Ölçeklere İlişkin Bulgular	100
4.2.1. Faktör Analizi.....	100
4.2.1.1. ÖB Ölçeği Faktör Analizi	101
4.2.1.2. Nepotizm Ölçeği Faktör Analizi	102
4.2.1.3. ÖVD Ölçeği Faktör Analizi	103
4.2.2. Ölçeklerin Güvenilirlik Analizi.....	104
4.2.2.1. ÖB Ölçeği Güvenilirlik Analizi	105
4.2.2.2. Nepotizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi	107
4.2.2.3. ÖVD Ölçeği Güvenilirlik Analizi	108
4.2.3. Ölçeklere İlişkin Betimleyici İstatistikler	109
4.2.3.1. ÖB Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Betimleyici İstatistikler.....	109
4.2.3.2. Nepotizm Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Betimleyici İstatistikler ...	111
4.2.3.3. ÖVD Ölçeğindeki İfadelere İlişkin Betimleyici İstatistikler	113
4.3. Hipotezlere İlişkin Bulgular	114
4.3.1. Korelasyon Analizlerine İlişkin Bulgular	114
4.3.1.1. Kardemir Çalışanları İçin Korelasyon Analizi.....	115
4.3.1.2. Erdemir Çalışanları İçin Korelasyon Analizi	115
4.3.1.3. Kardemir ve Erdemir çalışanları için korelasyon analizi	116
4.3.2. Regresyon Analizlerine ilişkin bulgular.....	117
4.3.2.1. Nepotizm ve ÖB değişkenleri için regresyon analizleri	117
4.3.2.2. Nepotizm ve ÖVD değişkenleri için regresyon analizleri	122
4.3.2.3. ÖB ve ÖVD değişkenleri için regresyon analizleri.....	126
4.3.3. T testlerine İlişkin Bulgular.....	131
4.3.3.1. Hipotezlere İlişkin T Testleri	132
5. SONUÇ VE ÖNERİLER.....	138

KAYNAKÇA	145
EKLER.....	180
EK A. ANKET	180



ÖZET

Doktora Tezi

NEPOTİZMİN, ÖRGÜTSEL BAĞLILIK VE ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK
DAVRANIŞINA ETKİSİ: İŞ GÖRENLERİN MÜLKİYET SAHİPLİĞİ YOLUYLA
VE ÖZEL GİRİŞİMLERE DEVİR ŞEKLİNDE ÖZELLEŞTİRİLEN
İŞLETMELERDE BİR ARAŞTIRMA

Polat YÜCEKAYA
Kastamonu Üniversitesi
Sosyal Bilimler Enstitüsü
İşletme Anabilim Dalı

Danışman: Prof. Dr. Yavuz DEMİREL

Bu çalışmanın amacı, nepotizmin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini incelemektir. Bu amaçla, çalışanların mülkiyet sahipliği yolu ile özelleştirilen işletme çalışanları ile blok satış yolu ile özel girişime devredilen işletme çalışanlarının nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri karşılaştırılmıştır.

Araştırmanın evreni çalışanların mülkiyet sahipliği yolu ile özelleştirilen işletme çalışanları ile blok satış yolu ile özel girişime devredilen işletme çalışanlarından oluşmaktadır. Evrenin büyük olması nedeni ile örneklem yöntemlerinden kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Hem nitel hem de nicel veri toplama yöntemlerinin birlikte kullanıldığı araştırmada, özelleştirmeye ilişkin konularda yarı yapılandırılmış mülakat yoluyla; nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı algıları için ise, anket aracılığı ile veri toplanmıştır.

Araştırma için hazırlanan anketler, 28 Ocak - 15 Nisan 2016 tarihleri arasında Karabük ve Zonguldak illerinde uygulanmıştır. Elde edilen verilere frekans analizi, faktör analizi, güvenilirlik analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve t testleri yapılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre, yapılan t testlerinde özel girişime devredilen işletme çalışanlarının nepotizm algılarının, çalışanların mülkiyet sahipliği yolu ile özelleştirilen işletme çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların mülkiyet sahipliği yolu ile özelleştirilen işletme çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin, özel girişime devredilen işletme çalışanlarına kıyasla daha yüksek düzeyde olduğu tespit edilmiş olup, her iki işletmenin çalışanlarında örgütsel bağlılık algısının benzer oranda olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmada yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre, blok satış yolu ile özel girişime devredilen işletme çalışanlarının nepotizm algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif bir ilişki olduğu ve aynı yönde etkilediği, çalışanların mülkiyet sahipliği yolu ile özelleştirilen işletme çalışanlarında ise negatif bir ilişki olduğu ve ters yönde etkilediği tespit edilmiştir. Blok satış yolu ile özel girişime devredilen işletme çalışanlarının nepotizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu ve aynı yönde etkilediği; çalışanların mülkiyet sahipliği yolu ile özelleştirilen işletme çalışanlarında ise negatif bir ilişki olduğu ve ters yönde etkilediği tespit edilmiştir. Her iki işletme çalışanlarının örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasında pozitif bir ilişki olduğu ve aynı yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Vatandaşlık Davranışı, Özelleştirme

2017, 188 sayfa

Bilim Kodu: M10, M54, C25

ABSTRACT

Ph.D. Thesis

THE EFFECT OF NEPOTISM ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND
ORGANIZATIONAL CITIZENSHIP BEHAVIOR: A RESEARCH APPLIED IN
BUSINESS FIRMS PRIVATIZED BY THE PROPERTY OWNERSHIP OF THE
WORKERS AND BY GETTING TRANSFERRED TO THE PRIVATE
ENTERPRISE

Polat YÜCEKAYA

Kastamonu University

Institute for Social Science

Department of Business Administration

Supervisor: Prof. Dr. Yavuz DEMİREL

The concept of nepotism, which is called as relative favoritism, has a great effect on employees performance, firm's effectiveness and efficiency, and sustainable land transportation accordingly, due to the effects of employees tendency to showing commitment to the organization and organizational citizenship behavior within the organization.

The aim of this study is to analyze the effect of nepotism on organizational commitment and organizational citizenship behavior. For this aim, the nepotism, tendency to the organizational dependence and organizational citizenship behavior of employees which has been privatized by the property ownership of the employees and, employees which is transferred to the private enterprise by block sale.

The research population is made of business workers which has been privatized by the property ownership of the employees and employees which is transferred to the private enterprise by block sale. As the population is great, convenience sampling method is used. In the study which is used both quantitative and qualitative data collecting method, the data is collected by semi-structured interview for the subjects of privatization and by questionnaires of the nepotism, organizational commitment and organizational citizenship behavior perception.

The questionnaires prepared for the survey have been carried out in Karabük province and Zonguldak province between the dates of 28th January – 15th April. The

frequency analysis, factor analysis, reliability analysis, correlation analysis, regression analysis and t-tests are applied to the data obtained.

The survey results indicate that the nepotism perceptions of employees which is transferred to the private enterprise by block sale are greater than employees which has been privatized by the property ownership of the employees in t-tests. They indicate that the tendency to showing organizational citizenship behavior of employees which has been privatized by the property ownership of the employees is on higher level than employees which is transferred to the private enterprise by block sale; also it is indicated that the organizational perceptions of the employees of both business are similar and there is no difference.

According to the results of regression tests carried out in the research, it is indicated that there is a positive relationship between the nepotism perceptions and organizational commitments of employees which is transferred to the private enterprise by block sale and they are affected in the same direction; and there is a negative relationship for employees which has been privatized by the property ownership of the employees and they are affected in the reverse direction. It is also indicated that there is a positive relationship between the nepotism perceptions and organizational citizenship behaviors of employees which is transferred to the private enterprise by block sale and they are affected in the same direction; and there is a negative relationship for employees which has been privatized by the property ownership of the employees and they are affected in the reverse direction. It is indicated that there is a positive relationship between the organizational commitments and organizational citizenship behaviors of both business employees and they are affected in the same direction.

Key words: Nepotism, Organizational Commitment, Organizational Citizenship Behavior, Privatization

2017, 188 pages

Science Code : M10, M54, C25

ÖNSÖZ

Akraba kayırmacılığı olarak tanımlanan nepotizm olgusu, işletmelerin sahiplik yapısına göre farklı seviyelerde görülebilmektedir. Yöneticilerce uygulanan akraba kayırmacılığı davranışlarının kamuya ait işletmelere kıyasla özel sektöre ait işletmelerde daha fazla görülmesi olasıdır. Bununla beraber işletmenin sahiplik yapısının çalışanların işletmeye bağlılıklarında ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinde de farklılığa neden olabileceği düşünülmektedir. Bu nedenle bu çalışmada kamuya ait bir işletme iken, iş görenlerin mülkiyet sahipliği yöntemi kullanılarak özelleştirilen Karabük Demir Çelik İşletmeleri çalışanları ile blok satış yöntemi ile özelleştirilen Ereğli Demir Çelik İşletmeleri çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimleri karşılaştırılmıştır. Bu çalışma ile işletme sahip ve yöneticilerinin akrabalara yönelik kayırmacı davranışlar sergilemesinin, çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerine etkisi ortaya konulmaya çalışılmıştır.

Bu çalışmaya yön veren, çalışmanın her aşamasında yardım ve desteğini esirgemeyen danışmanım ve değerli hocam Prof. Dr. Yavuz Demirel'e ilgi, sabır ve anlayışlarından dolayı çok teşekkür ederim. Bu çalışmada özellikle Kardemir işletmelerine ilişkin verdiği bilgiler ve yaptığı katkılardan dolayı değerli hocam Prof. Dr. Celalettin Sencer İmer'e teşekkür ederim. Hazırlanan anketlerin Erdemir çalışanlarına uygulanması hususunda yaptıkları yardımlardan dolayı, Türk Metal İş Sendikası Biga Şube Başkanı Sn. Osman Akkurt'a ve Türk Metal İş Sendikası Karadeniz Ereğli Şube Başkanı Sn. Metin Ercan'a teşekkür ederim. Kardemir çalışanlarına anketin uygulanabilmesine verdikleri destek sebebiyle Öz Çelik İş Sendikası Bölge Başkanı Sn. Hakan Halıcı ile Kardemir Genel Müdür Yardımcısı Sn. Hakan Onur'a çok teşekkür ederim. Çalışmam esnasında bana karşı anlayış ve desteğini esirgemeyen değerli eşime, kızıma ve oğluma teşekkür ederim.

Polat YÜCEKAYA

Kastamonu, Kasım, 2017

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil 2.1. Kayırmacılık Türlerinin Sınıflandırılması	15
Şekil 2.2. Örgütsel Bağlılık Sınıflandırılması	32
Şekil 2.3. Organizasyonel Bağlılığın Üç Bileşen Modeli	35
Şekil 2.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler ve Sonuçları.....	39
Şekil 2.5. Yöntemler İtibari İle Özelleştirme İşlemleri.....	74
Şekil 2.6. 1986-2017 Dönemi Özelleştirme Gelirleri	75
Şekil 3.1. Araştırma Modeli	95

TABLolar DİZİNİ

Tablo 2.1. ÖVD Boyut Sınıflandırmaları.....	49
Tablo 2.2. Kardemir'e Ait Hisse Sahiplik Oranları Tablosu	79
Tablo 3.1. Belirli Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri	99
Tablo 4.1. Katılımcıların Cinsiyet Değişkenine İlişkin Bulgular	94
Tablo 4.2. Katılımcıların Medeni Hallerine İlişkin Bulgular.....	95
Tablo 4.3. Katılımcıların Yaşlarına İlişkin Bulgular	95
Tablo 4.4. Katılımcıların Eğitim Durumlarına İlişkin Bulgular	96
Tablo 4.5. Katılımcıların Aylık Gelirine İlişkin Bulgular.....	96
Tablo 4.6. Katılımcıların Son İş Yerlerindeki Çalışma Yılına İlişkin Bulgular	97
Tablo 4.7. Katılımcıların Çalıştıkları Bölümlere İlişkin Bulgular	98
Tablo 4.8. Katılımcıların İşletmedeki Statülerine İlişkin Bulgular.....	98
Tablo 4.9. Katılımcıların İşlerini Nasıl Edindiklerine İlişkin Bulgular	99
Tablo 4.10. K-M-O Değeri ve Yorumu	101
Tablo 4.11. ÖB Ölçeği Faktör Analizi.....	102
Tablo 4.12. Nepotizm Ölçeği Faktör Analizi.....	103
Tablo 4.13. ÖVD Ölçeği Faktör Analizi.....	104

Tablo 4.14. ÖB Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	105
Tablo 4.15. ÖB Ölçeğini Oluşturan Boyut Ortalamaları ve Madde Sayıları.....	106
Tablo 4.16. Nepotizm Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	107
Tablo 4.17. Nepotizm Ölçeği Boyutları Ortalama ve Standart Sapması	108
Tablo 4.18. ÖVD Ölçeği Güvenilirlik Analizi.....	108
Tablo 4.19. ÖVD Ölçeği Boyutlarının Ortalama ve Standart Sapması	109
Tablo 4.20. ÖB Ölçeğinde Yer Alan İfadelere İlişkin Bulgular	110
Tablo 4.21. Nepotizm Ölçeğinde Yer Alan İfadelere İlişkin Bulgular	111
Tablo 4.22. ÖVD Ölçeğinde Yer Alan İfadelere İlişkin Bulgular	113
Tablo 4.23. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları (Kardemir)	115
Tablo 4.24. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları (Erdemir).....	116
Tablo 4.25. Değişkenlere Ait Ortalama, Standart Sapma Değerleri ve Korelasyon Katsayıları (Kardemir ve Erdemir).....	116
Tablo 4.26. Nepotizm ile ÖB İçin Regresyon Analizi Tablosu (Kardemir)	118
Tablo 4.27. Nepotizm ile ÖB İçin Regresyon Analizi Tablosu (Erdemir)	119
Tablo 4.28. Nepotizm ile ÖB İçin Regresyon Analizi Tablosu (Kardemir Erdemir)	121
Tablo 4.29. Nepotizm ile ÖVD İçin Regresyon Analizi Tablosu (Kardemir).....	122

Tablo 4.30. Nepotizm ve ÖVD İçin Regresyon Analizi Tablosu (Erdemir)	123
Tablo 4.31. Nepotizm ve ÖVD İçin Regresyon Analizi Tablosu (Kardemir Erdemir)	124
Tablo 4.32. ÖB ve ÖVD İçin Regresyon Analizi Tablosu (Kardemir)	126
Tablo 4.33. ÖB ve ÖVD İçin Regresyon Analizi Tablosu (Erdemir).....	128
Tablo 4.34. ÖB ve ÖVD İçin Regresyon Analizi Tablosu (Kardemir Erdemir)	130
Tablo 4.35. T Testi (Nepotizm algısı).....	132
Tablo 4.36. T Testi (İşe Alım Esnasındaki Nepotizm Algısı).....	133
Tablo 4.37. T Testi (İşe Alım Sonrası Nepotizm Algısı).....	133
Tablo 4.38. T Testi (Örgütsel Bağlılık Algısı).....	133
Tablo 4.39. T Testi (Duygusal Bağlılık Algısı)	134
Tablo 4.40. T Testi (Devam Bağlılığı Algısı).....	134
Tablo 4.41. T Testi (Normatif Bağlılık Algısı).....	135
Tablo 4.42. T Testi (Örgütsel Vatandaşlık Davranışı).....	135
Tablo 4.43. T Testi (İşletmeye Yönelik ÖVD)	135
Tablo 4.44. T Testi (Çalışanlara Yönelik ÖVD).....	136
Tablo 4.45. Araştırma Hipotezleri Sonuç Tablosu.....	136

SİMGELER VE KISALTMALAR

ABD: Amerika Birleşik Devletleri

A.Ş.: Anonim Şirket

BİST: Borsa İstanbul

Böl. : Bölüm

Çev. : Çeviren

ÇY: Çalışana Yönelik

D. : Dergi(si)

Der. : Derleyen

Ed. : Editör

Erdemir: Ereğli Demir Çelik İşletmeleri

Gzt. : Gazete(si)

İAE: İşe Alım Esnasında

İAS: İşe Alım Sonrası

İDT: İktisadi Devlet Teşekkülleri

IMF: International Monetary Fund (Uluslararası Para Fonu)

İMKB: İstanbul Menkul Kıymetler Borsası

İY: İşletmeye Yönelik

Kardemir: Karabük Demir Çelik İşletmeleri

KHK: Kanun Hükmünde Kararname

KİK: Kamu İktisadi Kuruluşları

KİT: Kamu İktisadi Teşebbüsleri

KMO : Kaiser - Meyer - Olkin

No. : Numero/Numara

Nu. : Number

ÖB: Örgütsel Bağlılık

OECD: Organisation for Economic Co-operation and Development (Ekonomik Kalkınma ve İşbirliği Örgütü)

ÖVD: Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

P: Önemlilik

Sd: Serbestlik derecesi

TCDD: Türkiye Cumhuriyeti Devlet Demir Yolları

SS: Standart Sapma

N: Sayı

S. : Sayfa

Sn: Sayın

SBE: Sosyal Bilimler Enstitüsü

TDK: Türk Dil Kurumu

TDCİ: Türkiye Demir Çelik İşletmeleri

TSO: Ticaret ve Sanayi Odası

Vd: Ve diğerleri

Vol. : Volume

\bar{X} : Ortalama



1. GİRİŞ

Sanayi devrimi ile birlikte, işletmelerde etkinlik ve verimliliği artırmanın yolları aranmaya başlanmıştır. Frederick Winslow Taylor ile 1900'lü yıllarda başlayan, Henry Fayol ve Max Weber ile devam eden süreçte, bilimsel yönetim tekniklerinin işletmelerde kullanılmaya başlanması ile birlikte, üretimde kullanılan makinelere ek olarak insan unsurunun daha verimli hale nasıl getirilebileceği araştırılmıştır.

Klasik organizasyon teorilerinde en iyi örgüt yapısının kurulması etkinlik ve verimlilik için yeterli görülmekteydi (Koçel, 2003). Fakat neo-klasik örgüt kuramları geliştikçe, işletmelerde etkinlik ve verimlilik için, klasik örgüt teorilerinin eksik bıraktığı insan unsuru inceleme konusu yapılmıştır. Neo-klasik örgüt kuramları Klasik teorinin rasyonellik ilkesini esas almakla birlikte, insan unsurunun tatmin olması gerekliliğini de ilave etmiştir. Elton Mayo, Fritz Roethlisberger, Douglas McGregor, Abraham Maslow, Kurt Lewin, Rensis Likert, Chester Barnard ve Chris Argyris başta olmak üzere pek çok araştırmacının katkısı ile işletmelerde insan faktörünün işletme performansı açısından önemi ve katkısı ortaya konulmuştur (Koçel, 2003).

İşletmelerde iş görenler, çeşitli ihtiyaçlara sahip insanlardır. Bu sebeple insan davranışı, kişiler arası ilişkiler, grup oluşturma, algı ve tutumlar, motivasyon, iş tatmini, liderlik, iletişim gibi konular da işletme başarısı için esas teşkil etmektedir (Hodgkinson, 2008). Motivasyonları ve iş tatminleri yüksek olan iş görenlerin bağlılıkları da olumlu yönde artacak ve bağlılıkları yüksek iş görenler, işletme başarısı için herhangi bir karşılık beklemeden işletmeye bir şeyler katmaya çalışacaklardır. İş gören motivasyonunu ve bağlılık duygusunu olumsuz etkileyen kayırmacı davranışlar, işletmelerde çalışanların örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine engel teşkil etmektedir (Lambert, Hogan ve Griffin, 2008).

İnsan ihtiyaçlarının karşılanmasına yarayan kaynaklar sınırsız değildir. Doğal kaynakların insan ihtiyaçlarını karşılamak amacıyla kısa veya uzun bir işleme tabi tutularak ihtiyaçları tatmine yarayacak hale getirilmesine üretim denilmektedir (Ülgen, 2004). Bu süreçte kullanılan doğal kaynak, sermaye ve emek ise klasik

ekonomilerde üretim faktörleri olarak adlandırılmakta olup, modern ekonomilerde bu faktörlere müteşebbis de eklenmiştir.

Emek, üretimin temel ögesi olup, insan faaliyetinin üretime katılmasıdır. İşletmelerde rekabetin temel unsuru, insan faktörüdür (Ataman, 2002). Makine araç ve gereçlerin kapasiteleri sınırlıdır. Oysa insan yaratıcılığı ile performansının sınırlarını aşabilir. Organizasyona bağlılığı yüksek olan iş görenler işletmelerde daha üretken olacaklardır. Görev tanımlarının dışına çıkarak, işletme amaçları için ekstra rol davranışları gerçekleştirecektir. Üretken ve organizasyonu sahiplenen iş görenler, işletmenin amaçlarına ulaşmasında büyük bir rekabet avantajı oluştururlar. Fakat işletme sahip ve yöneticilerinin iş görenler arasında kayırmacı davranışlar sergilemesi ve adaletsiz bir iş ortamı yaratılması, üretim sürecinde iş görenlerin bağlılık ve aidiyet duygularını olumsuz etkileyerek işletme amaçlarının gerçekleştirilmesini zorlaştırır (Hayes, 1987; Aronoff & Ward, 1993).

Türkiye gibi geleneksel bağların ve akrabalık ilişkilerinin güçlü olduğu ülkelerde akraba kayırmacılığı uygulamaları yaygın olarak görülmektedir (Özsemerci, 2002). Bu çalışmada Türkiye’de faaliyet gösteren ve farklı yöntemlerle özelleştirilerek mülkiyet değişikliğine uğramış, ağır sanayi işletmelerinden Karabük ve Ereğli Demir Çelik işletmelerinin çalışanlarının, nepotizm algıları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri karşılaştırılmıştır.

Çalışmanın birinci bölümünde problem durumu ortaya konularak çalışmanın nedenselliği tartışılmıştır. Ardından tezin amacı ve önemine değinilmiş, araştırmanın varsayımları, kapsamı ve araştırma sorularına yer verilmiştir. Çalışmanın ikinci bölümünde nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin kavramsal çerçeveye yer verilmiştir. Çalışmanın üçüncü bölümü yöntem bölümüdür. Bu bölümde ise, araştırmanın modeli, hipotezler, örneklem yöntemi, veri toplama araçlarına yer verilmiştir. Çalışmanın dördüncü bölümünde toplanan verilerden elde edilen bulgular tartışılmıştır. Son bölümde ise, araştırmanın sonuçları ve öneriler bulunmaktadır.

1.1. Araştırma Problemi

Klasik iktisatçı Adam Smith'e göre (1776) devletin hiçbir şekilde müdahale etmediği ekonomi, piyasa mekanizması tarafından dengeye getirilerek tam istihdam seviyesine ulaşılır. Devletin ekonomik hayatta aktif olarak yer almaması ve ekonomiye müdahale etmemesi gerekir. Özelleştirmenin gerekliliğini savunanların teorik dayanağı mülkiyet hakkı teorisidir (Yaşar, 2005). Smith, "Ulusların Zenginliği" adlı eserinde "kamu idarelerinde çalışanlar kendi ticari çıkarları ile doğrudan ilişkide bulunmadıkları için ihmalci ve savurgan olduklarını belirtmiştir." Bu çıkarımı ile özel araziler ile kamu arazilerinin verimliliğini kıyaslayarak, kamu arazilerindeki verimliliğin özel arazilerdeki verimliliğin sadece %25'i kadar olduğunu ve kamu arazilerinin özel mülkiyete devredilerek her karış topraktan maksimum verimliliğin elde edilmesinin sağlanması gerektiğini belirtmiştir (Yaşar, 2005).

Özelleştirme, kamu mülkiyetindeki varlıkların kısmen yada tamamen özel sektör iştirakçilerine kiralanması ve/veya satılması olarak tanımlanmaktadır (Kök, 1995). Devletin ekonomik hayata müdahalesinin ve ekonomik aktörlerden biri olması gerektiğini ileri süren Keynesyen politikalar aracılığı ile Kamu İktisadi Teşekkülleri (KİT'ler) ekonomik hayatta çok önemli yer tutmuşlardır. Fakat Milton Friedman öncülüğünde gelişen neo-liberal ekonomi politikaları devletin ekonomik hayattan çekilerek, oyun kurallarını koyan, bu kuralların yorumlanmasını ve uygulanmasını sağlayan, hakem rolü üstlenmesi gerektiği fikrinin, dünyaya yayılması ile özelleştirme uygulamaları gündeme gelmiştir (Türk, 2014).

Piyasada ihtiyaç duyulan ve büyük miktarda sermaye gerektiren üretim faaliyetleri özel sermaye yetersizliği, girişimci eksikliği, risk almama eğilimi vb. nedenlerle cumhuriyetin ilk yıllarında devlet tarafından gerçekleştirilmiştir. Büyük Buhran (1929) döneminde krizi atlatmak ve ekonomiyi canlandırmak için Keynesyen politikalara başvurulmuştur. Bu politikalar doğrultusunda devletin ekonomik hayattaki yeri ve ağırlığı artmıştır (Geriş, 2007).

Fakat devlet daha sonra verimsizlik, ekonomik etkinliğin sağlanması, kamu kesimi borçlanma ihtiyacının azaltılması vb. nedenlerle piyasadaki çekilerek özelleştirmeler

yoluyla kontrolünde bulundurduğu KİT'leri özel sektöre devretmeye başlamıştır. Bu nedenlerden bazıları şunlardır (Geriş, 2007; Önder, Şener, Duran, Lordoğlu, Müftüoğlu, Güzel, 1994):

- Sermaye birikiminin artması,
- Serbest piyasa ekonomisini güçlendirmek,
- Ekonomide verimliliği yükseltmek,
- Gelir dağılımını iyileştirmek,
- Rekabete imkan tanımak,
- Kamunun dış finansman ihtiyacını azaltmak,
- Satışlar yolu ile gelir sağlayarak diğer harcama kalemlerinde rahatlık sağlamak,
- Çalışanları da pay sahibi yaparak mülkiyetin tabana yayılmasını sağlamak,
- Borsa hacminin genişleterek etkinliğini sağlamak,
- Piyasadaki güven ortamından kaynaklanan risk alma iştahının artması,
- Girişimcilerin istekliliği, devletlerin ticaret yapmak yerine denetim yapması gerektiği yönünde oluşan paradigma değişimi, olarak sıralanabilir.

Devletin kontrolünde bulunan KİT'ler çeşitli yollar ile kısmen yada tamamen özel sektöre devredilmektedir. Aktiflerin satışı, yasal-kurumsal serbestleşme, imtiyaz anlaşmaları ve diğer yöntemler (finansal kiralama, ihale yöntemi, ortak teşebbüs ve yönetimin devri) aracılığı ile özelleştirme işlemleri gerçekleştirilmektedir (Kök, 1995).

Mülkiyet değişikliği beraberinde yönetim yapısında değişim meydana getirmekte ve yönetim yapısının kamudan özel sektöre geçmesi ile birlikte nepotizm yani akraba kayırmacılığı olarak bilinen durum ortaya çıkmaktadır. Kayırmacılık durumu özellikle işe alım, görevlendirmeler, kurs ve eğitimler, ücretlendirme ve terfi gibi insan kaynakları (İK) uygulamalarında ortaya çıkmaktadır (Büte, 2011a). Bu durum işletmedeki iş görenlerin işe ve iş yerlerine yönelik tutumlarında; örgütsel bağlılık algılarında ve örgütsel vatandaşlık davranışlarında çeşitli etkilere neden olmaktadır.

Endüstri devrimi ile birlikte, dünyadaki örgütlerin boyutu ve karmaşıklığı önemli oranda artmıştır. Küçük esnaf dükkanları olarak işe başlayan örgütler, günümüzde milyar dolarlık şirketlere dönüşmüştür. Bu devrimsel dönüşüm örgütlerde yönetimin sorumluluğunu ve iş bölümünü artırırken, yeni sorunların yaşanmasına da neden olmaktadır (Öztürk, 2009). Bireylerin akrabalık bağı sebebiyle korunması, desteklenmesi ve kayırılması olarak ifade edilen Nepotizm (Jones, 2012; Padgett, Padgett ve Morris, 2015) özellikle akrabalık ilişkileri ve bağları yüksek seviyede olan toplumlarda daha sık görülmektedir (Özsemerci, 2002).

İşletmelerde görülen nepotizm kadar önemli bir diğer konu örgütsel bağlılıktır. Çalışanların işletmelerine bağlılıkları, işletmenin başarısı açısından büyük önem taşımaktadır. Meyer ve Allen (1991), örgütsel bağlılığın, bireyin örgütteki üyeliğini devam ettirmek için istek duyması, ihtiyaç hissetmesi yada bir mecburiyetten dolayı ortaya çıktığını belirtmişlerdir (Demirel, 2008).

Örgütsel bağlılık iş görenler için işten ayrılma niyeti ve iş tatmini gibi hususlarla yakından ilgili bir konudur. Çalıştıkları işletmeye bağlılıkları yüksek seviyede olan bireyler, işletme amaçlarına ulaşmak için daha fazla çaba sarf ederler ve işletmelerle bağlarını devam ettirme eğilimindedirler (Stum, 1999). İş görenlerin örgütsel bağlılıkları ile işten ayrılma niyetleri arasında negatif bir ilişki vardır (Loi, Hang-Yue, ve Foley, 2006). Bununla beraber örgütsel bağlılık ile iş tatmini arasında yüksek pozitif ilişki mevcuttur (Gül, Oktay ve Gökçe, 2008).

İşletmelerde iş görenlerin bağlılıklarının yüksek olması ve işletmenin sosyal sistemine faydalı davranışlar göstermesi arzu edilen bir durumdur. İşletmelerde verimi artırmak suretiyle, organizasyondaki ödül sistemlerinden bağımsız olarak iş görenlerin gönüllü olarak sergiledikleri hareket ve davranışlar örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD) olarak adlandırılmaktadır (Organ, 1988). İş görenlerin iş tanımında olmayan, fakat işletmenin başarısına katkısı olabilecek görev performanslarını gerçekleştirecek davranışları, ödüllendirilmeyi beklemeden tamamen gönüllülük esası çerçevesinde, sosyal ve psikolojik çevreyi destekleyen davranışlar gerçekleştirmeleridir (Organ, 1997).

Organizasyonlarda örgütsel bağlılık, iş görenlerin işten ayrılma niyetini azaltıcı ve iş tatminini artırıcı işlevi sayesinde, gereksiz maliyetleri azaltarak işletmenin verimine olumlu katkı sunar. Ancak bununla beraber işletmelerde etkinlik ve verimliliğin artırılabilmesi için, iş görenlerin ekstra rol davranışları göstermeleri gerekmektedir (Organ, 1988). İşletmelerde iş görenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça, işletmeyi amaçlarına ulaştıracak ÖVD sergileyeceklerdir (Meyer ve Allen, 1997).

İşletmelerde bazı iş görenlere kayırmacı davranışlar uygulanması durumunda iş görenlerin örgütteki eşitlik duygusunu, örgütsel bağlılıklarını ve ÖVD azaltıcı etki yaratır. Bu durum iş görenlerin iş tatmin düzeyleri üzerinde de olumsuz etkiler yaratır (Asanakutlu ve Avcı, 2010), iş görenlerin iş stresi artarken, bireysel performansları azalır (Büte ve Tekarslan, 2010). Bununla beraber örgütsel bağlılık ve ekstra rol davranışı gösterme eğilimlerini de olumsuz etkileyeceği için, işletmenin verimini ve etkinliğini azaltıcı yönde etki yapar (Karahana ve Yılmaz, 2014; Kyzy, 2011).

İşletmelerde iş gören performansını artırmak, yöneticilerin öncelikli amaçlarındanır. Bu sebeple iş görenlerin işe ve işletmeye yönelik olumlu tutum geliştirmeleri, işletme amaçlarının gerçekleşmesinde büyük önem taşımaktadır. Sahiplik yapısının işletme yöneticilerinde kayırmacı davranışlara neden olup olmadığı ve bu davranışların iş görenlerce algılanmasına paralel olarak örgüte bağlılıklarına ve örgütsel davranış göstermelerine nasıl etki yaptığının araştırılması bu çalışmanın konusunu oluşturmaktadır. Bu farkı tespit etmek için, iş görenlerin mülkiyet sahipliği yolu ile özelleştirilen Karabük Demir Çelik işletmelerindeki durum tespit edilerek, özel girişime devir yolu ile özelleştirilen Ereğli Demir Çelik işletmelerindeki durum ile karşılaştırılacaktır.

1.2. Araştırmanın Amacı

Planlama, örgütlenme, yöneltme, koordinasyon ve denetim süreci doğrultusunda eldeki kaynakları verimli, etkili ve iktisadi olarak kullanarak, önceden belirlenen amaçlara ulaşmak, yönetim olarak tanımlanmaktadır (Koçel, 2003). Yönetim işinin temelinde, insanlarla birlikte çalışarak amaçları gerçekleştirme vardır. İşletmelerde

insan kaynakları dışındaki bütün kaynaklar mekanik yasalarla kısıtlıdır ve girdiden fazla çıktı veremezler. Oysa insan kaynağı yaratıcılıkları, motivasyonları, eğitimleri vb. faktörler sebebiyle girdiden daha yüksek çıktı verme potansiyeli taşır. İş görenlerin buldukları işletmelere olan bağlılıkları ve işletmeye yönelik besledikleri bağlılık duygusu işletmenin örgütsel amaçlarına ulaşmasında büyük katkı sağlayacaktır (Balay, 2000).

Özellikle ağır sanayi işletmelerinde işin yapısı yeterince zordur. Bir de buna işletmede yöneticilerce uygulanabilecek olan haksızlıklar ve kayırmacı tutumlar, iş gören motivasyonu açısından olumsuz bir durum oluşturur. Her ne kadar nepotizm uygulamalarının faydaları olsa da, diğer iş görenlerin işletmeye bağlılıklarını ve örgütsel vatandaşlık davranışı sergilemelerini azaltıcı yönde etkileri gözlenir. Ağır sanayi işletmelerinde yöneticilerin kayırmacı davranışlarının, iş gören tarafından olumsuz algılanması örgütsel amaçlara ulaşmayı zorlaştırır (Asanakutlu ve Avcı, 2010).

Mülkiyeti devlette iken, özelleştirme yoluyla devredilen işletmelerdeki iş görenlerin, nepotizm algılarının, iş gören bağlılıklarına ve örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerine nasıl etki yaptığının tespit edilmesi gerekmektedir. Bununla beraber iş görenlerin mülkiyet sahipliği yolu ile özelleştirilen işletmelerde yönetim, iş görenlerden oluşmakta ve iş görenler adına yetkili işçi sendikası yönetsel işleri yerine getirmektedir. Fakat yetkili işçi sendikasının yönetimi de nepotizm uygulamalarına başvurabilir.

Her sanayi işletmesinin temel hedefi, insan kaynağının örgütün amaçları ile uyumlu çalışmasını ve işe ilişkin motivasyonlarının üst seviyede olmasını sağlamaktır. Bu araştırmanın amacı, iş görenlerin nepotizm algıları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişkileri incelemek ve işletmenin sahiplik yapısından kaynaklanan farkları tespit etmektir. Araştırma amaçlarına bağlı olarak, bu araştırmada cevap aranan temel sorular şunlardır;

- İş görenlerin nepotizm algıları, çalıştıkları işletmenin sahiplik yapısına göre farklılaşmakta mıdır?

- İş görenlerin örgütsel bağlılıkları, çalıştıkları işletmenin sahiplik yapısına göre farklılaşmakta mıdır?
- İş görenlerin ÖVD gösterme eğilimleri, çalıştıkları işletmenin sahiplik yapısına göre farklılaşmakta mıdır?
- İş görenlerin nepotizm algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında, istatistiki olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
- İş görenlerin örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri arasında, istatistiki olarak anlamlı bir ilişki var mıdır?
- İş görenlerin nepotizm algıları ile örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri arasında, istatistiki olarak anlamlı bir ilişki var mıdır? şeklinde belirlenmiştir.

1.3. Araştırmanın Önemi

1970'li yıllarda kapitalizmin içine girdiği kriz ve bu krize yanıt olarak ortaya çıkan neo-liberal akımın ülkelerin iktisat politikalarında ağırlık kazanması sonucunda, kamu açıklarını azaltmayı ve para hacmini daraltmayı hedefleyen monetarist politikalar benimsenmiş ve özelleştirmeler de bu bağlamda gündeme getirilmiştir. Türkiye'de de 24 Ocak 1980 kararlarıyla birlikte ithal ikameci politikalar terk edilerek, serbest piyasa ekonomisine geçiş için neo-liberal politikalar uygulanmaya başlanmıştır (Yıldırım, 2006).

Cumhuriyet döneminde özel sektördeki sermaye yetersizliği nedeniyle devlet eliyle kurulan KİT'ler, yıllarca Türkiye ekonomisinin temel ekonomik yapıtaşlarını oluşturmuştur. Devlet iyi işletmeci değildir, bu nedenle devlet işletmeleri özelleştirilmelidir (Selimoğlu, 2004) görüşü ile dünyada Şili ile 1970'li yıllarda başlayan özelleştirme akımı, İngiltere, Almanya, ABD, Hollanda, Yeni Zelanda, Avustralya, İtalya, Fransa, İspanya ve Japonya gibi gelişmiş ülkelerde de uygulanmıştır (Bayraktutan, 2003). 24 Ocak 1980 kararlarıyla başlayan serbestleşme sürecinde (Tüleykan ve Bayramoğlu, 2016), Türkiye'de de Dünya Bankası ve IMF'nin direktifleri doğrultusunda KİT'ler küçültülmeye, ardından da özel sektöre devredilmeye başlanmıştır.

Özelleştirme yapılırken pek çok yöntem geliştirilmiş ve uygulanmıştır. Özel girişimlere satış bu yöntemlerden biridir (Geriş, 2007). Türkiye ekonomisi için çok önemli kuruluşlardan biri olan Ereğli Demir Çelik işletmeleri bu tarz özelleştirmeye örnektir. Bu süreçte uygulanan özelleştirme politikalarından bir diğeri ise, özelleştirilecek işletmenin çalışanlarına devredilmesi yöntemidir. Kardemir bu uygulamanın Türkiye'deki ilk örneğidir.

Çalışanların mülkiyet sahipliği ile sonuçlanan bu özelleştirme sonrasında yöneticilerin temel ilgi alanı olan iş gören bağlılığı, iş tatmini, iş gücü devir oranı gibi konular farklı bir boyut kazanmıştır. Yönetimdeki kişilerin akraba kayırmacılığı olarak da adlandırılan nepotizm uygulamaları sonrası, iş görenlerin çalıştıkları, aynı zamanda sahibi oldukları işletmeye karşı tutum ve davranışlarında, bağlılıklarında ve ÖVD gösterme eğilimlerinde, nasıl bir değişim olduğunun tespit edilmesi önem arz etmektedir. Ekstra rol davranışı olarak da adlandırılan ÖVD iş görenlerin performanslarını artırmaktadır (Çetin, 2004).

İşletme başarısı üzerinde büyük etkisi olan, iş gören bağlılığı ve iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme durumlarının, yöneticilerin nepotizm uygulamaları sonucunda bir değişikliğe neden olup olmadığının tespiti son derece anlamlı ve önemlidir. Yapılan literatür taramasında üniversite kütüphaneleri aracılığı ile ulaşılan veri tabanları (e-dergiler, e-gazeteler, e-kitaplar, e-tezler), ulusal tez merkezinde bulunan tezler, basılı dergi, kitap, gazete ve makaleler nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramları arasındaki ilişkileri inceleyen araştırmalar mevcut olmasına rağmen; Mülkiyet sahipliği yolu ile çalışanlarına devredilen ve özel girişime devredilerek özelleştirilen iki işletmenin çalışanlarının nepotizm algıları, ÖB ve ÖVD gösterme eğilimlerinin karşılaştırıldığı bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu araştırmada iş görenlerin işletmede mülkiyete ortak olduğu ve ortak olmadığı durumlar incelenerek, karşılaştırma yapılmıştır. Bu araştırmanın bu yönü ile literatüre katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

1.4. Araştırmanın Varsayımları

- Araştırmada ana kütlenin çok büyük olması nedeni ile örneklem yöntemi kullanılacaktır. Örneklemin ana kütleyle temsil yeteneğinin yüksek olduğu varsayılmaktadır.
- Görüşme yapılacak kişilerin, sorulan sorulara içtenlikle cevap vereceği varsayılmaktadır.
- Araştırmada kullanılacak anketi, katılımcıların samimi ve doğru şekilde cevaplandıracakları varsayılmaktadır.
- Nicel veri toplama aracı olan anketteki soruların, ölçülmek istenenleri ölçmek için yeterli ve katılımcıların görüşlerini ortaya çıkaracak nitelikte olduğu varsayılmaktadır.

1.5. Araştırmanın Kapsamı ve kısıtlar

Araştırma kamu iktisadi teşekkülü niteliğinde iken, mülkiyet sahipliği yöntemi ile özelleştirilen Karabük Demir Çelik işletmeleri çalışanları ile doğrudan satış yolu ile özelleştirilen Ereğli Demir Çelik işletmeleri çalışanlarından Türk Metal İş sendikasına üye olan çalışanlar ile sınırlıdır. Çalışmanın bu işletmelerde çalışanlarla yapılmasının altında yatan sebepler şunlardır:

Mülkiyet sahipliği yolu ile 30 Mart 1995 tarihinde çalışanlara satılmak suretiyle özelleştirilen ilk ve tek Türk işletmesi olması Karabük Demir Çelik işletmeleri ülkemizdeki diğer işletmelerden, bu yönü ile ayrılmaktadır (Kardemir.com, 15.11.2016). Çalışma evreni için seçilecek diğer işletmenin benzer faaliyet alanında olması, çalışanların iş şartlarının da benzer olmasına sebebiyet vereceğinden, daha sağlıklı bir kıyaslama imkanına sahip olunacaktır.

Bununla beraber Kardemir A.Ş. Türkiye'nin en büyük sanayi kuruluşlarından biri olması sebebiyle binlerce kişiye istihdam sağlamaktadır. İş gören sayısının fazla oluşu yönetsel bir takım sorunları da beraberinde getirecektir. Bu nedenle kıyaslama için seçilen diğer işletmenin de, gerek iş gören sayısı, gerekse ekonomik büyüklük açısından benzer büyüklükte olması gerektiği düşüncesi ile 26 Şubat 2006

tarikhinde özel girişimlere devir yöntemi kullanılarak OYAK'a devri gerçekleştirilen Ereğli Demir Çelik İşletmeleri (www.erdemir.com.tr, 15.11.2016) kıyaslama maksadıyla araştırma kapsamına alınmıştır.

Kardemir işletmesinde 3115'i mavi yakalı, 791'i beyaz yakalı olmak üzere çalışan sayısı toplam 3906'dır (Kardemir.com, 15.11.2016). Erdemir işletmesinde ise 8537'si mavi yakalı, 4100'ü ise beyaz yakalı ve 22'si sözleşmeli personel olmak üzere toplam 12659 personel çalışmaktadır (www.erdemir.com.tr, 15.11.2016). Bu çalışanlardan 4850 personel Türk Metal İş sendikasına üyedir (www.turkmetalkdzeregli.org, 15.01.2016)

Araştırma Kardemir işletmesinin kurulu olduğu Karabük kentinde ve Erdemir işletmesinin kurulu olduğu Zonguldak ili Ereğli ilçesinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma, ankette yer alacak olan nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışını ölçmek üzere hazırlanan ölçeklerle sınırlıdır. Araştırmanın bir başka kısıt ise anket katılımcısı olan Erdemir işletmesi çalışanları sadece Türk Metal iş sendikasına üye olanları kapsamaktadır. Araştırmanın diğer bir kısıtı ise, zaman ve maliyet kısıtıdır. Araştırma iki farklı ilde ve pek çok fabrikadan oluşan işletmelerde yapılacak olması nedeni ile yüksek maliyetli olacaktır.

2. KURAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Kayırmacılık

Sosyal bir varlık olan insan, diğer insanlarla ilişkilerinde sıklıkla kayırmacı uygulamalara tanıklık eder. Kayırma, “bir başkasına güç, yardım, destek verme gibi mütekabiliyet ilkesi uyarınca meydana gelen, hiyerarşik bir ilişki biçimi olarak tanımlanmaktadır” (Aytaç, 2010, s. 9). Rüşvet ve yolsuzluk olaylarında olduğu gibi kayırma davranışında da mütekabiliyet söz konusudur. Türk Dil Kurumu sözlükte (TDK, 2016) kayırma, “kayırmak işi, iltimas” olarak tanımlanmaktadır. Kayırmacılık ise, “belli bir birey, küme, düşünce ya da uygulamayı, bir başkasıyla karşılaştırıp aralarında bir seçim yapmak gerektiğinde, nesnellikten uzaklaşıp yan tutma” şeklinde tanımlanmıştır.

Kayırmacılık tanımlarından biri de “toplumsal bir kanser” olarak yapılan tanımdır (Kwon, 2006, s. 1). Türk toplumunda kayırmacılık, “kollamacılık, adam kayırma, iltimas ve torpil yapma” kavramlarıyla eş anlamlı olarak anılmaktadır (Büte, 2011a, s. 179). Kayırmacılık bir başka tanıma göre, “Kamu işlemlerini yerine getiren memurun, yakınlarını haksız yere ve yasalara aykırı olarak kayırması, arka çıkması” olarak belirtilmiştir (Özsemerci, 2003, s. 20). Özellikle devlet kademelerinde kayırmacılık uygulamaları maddi çıkarlar sebebiyle değil, manevi bağlar sayesinde gerçekleştirilebilir (Berkman, 2009). Yani para, altın vb. maddi ürünlerden ziyade manevi olaylar ve durumlar aracılığı ile kayırmacılık gerçekleşir.

Rüşvet ise gerçekleşmesi arzu edilen bir durum için işlemlerin kolaylaştırılması, çabuklaştırılması amacıyla, yaptırılmak istenen bir işte, yasadışı kolaylık ve çabukluk sağlanması için bir kimseye para veya benzeri bir maddi unsur ile çıkar sağlanması durumunu ifade eder (Selçuk, 2009).

Yüklenen anlam itibari ile yolsuzluk, su’istimali, yozlaşma gibi kelimeler rüşvetle yakın anlamlı sayılabilir. Yolsuzluk, her ne kadar kamudaki vazifeyi, şahsi menfaat amacıyla kullanma olarak tanımlansa da (Miers, 1983), devlet idaresinde “kurumların ve kurumsal ilişkilerin” (Türkkahraman, 2009, s. 39), işlerin yolunda

gitmemesi olarak ifade edilebilir (Turhan, 2016). Genellikle kamuda iyi makamlarda bulunanların kişisel kazançları için, kamu mallarını tek taraflı özelleştirme şeklinde kötüye kullanılması olarak tanımlanır (Koufmann, 2005).

Her türlü kurumda genel olarak yozlaşmaya sebebiyet veren kişiler için “kol kırılır, yen içinde kalır” anlayışı dolayısıyla, yozlaşmalar artmakta ve yaygınlaşmakta, “yapanın yanına kar kalır” anlayışının kurumda hakim olmasına neden olmaktadır (Türkkahraman, 2009, s. 38).

Yolsuzluk kelimesine ahlaki olarak yüklenen olumsuz anlam, su’istimali kelimesi için de geçerlidir. Yolsuzluk, görev ve yetkiyi kötüye kullanmak anlamına gelmektedir (TDK, 2016). Yozlaşma kavramı ise tarım toplumu kaynaklıdır.

... Anadolu’nun birçok köyünde “hayvanlar kayırılır”. Kayırmak kavramı buradan gelir. Hayvanları kayırmak demek, onlara bakmak, beslemek, tımar etmek, altını temizlemek, himaye etmek, ona bakmanın kaygısını taşımak anlamına gelir. Bu kavram özellikle kış mevsimi için geçerlidir. Kışın hayvanlar otağa gidemedikleri için ahır, tavla ya da kümeste barınmak zorundadır ve sahibi tarafından kayırılması gerekir. ... Bazı hayvanların kayırılması sahibine ciddi yük getirir. Örneğin o yıl kısır kalmış bir inek buzağı doğurmamıştır. Bir yıl boyunca süt de vermeyecektir. Çiftçi için o ineği kayırmak ekonomik değildir ve o ineği bahara kadar mırın kırın kayırır. Kısır ya da bir yıl bekleyen hayvanların yanı sıra düve, tosun gibi henüz üretken olmayan hayvanlar da kayırılırken çiftçinin gözüne batar. Bu tür hayvanlara “yoz” denir. Üretken olmayan, öncelikle ilgilenilmesi gerekmeyen hayvan demektir. Meraya salınır, pek ilgilenilmez, aranıp sorulmaz. Onlar da düzensizleşir, ota ve otağa göre yaşar, ev ve ahır disiplini ve düzenini kaybederler. Yozlaşmak kavramı da bu yoz hayvanlardan gelir (Çınar, 2009, s. 24).

Kayırmacılık, dolaylı ve örtük bir yolsuzluk türüdür (Loewe, Blume, Schönleber, Seibert, Speer ve Voss, 2007). Kayırmacılık insanın doğasında olan bir durumdur. İkel toplumlardan en çağdaş toplumlara kadar, insanlık tarihi boyunca kendisine yer bulmuş bir uygulamadır (Turhan, 2016). Sadece resmi kurumlarda ve örgütlerde değil, informal yapıdaki kurumlarda da, yaygın olarak görülmektedir. (Özkanan ve Erdem, 2014, s. 180).

İstanbul’da arkeoloji müzesinde sergilenen M.Ö. 4000 yıllarına ve Sümer uygarlığına ait olan bir tablet, Sümerolog Veysel Donbaz tarafından çözülmüştür. “Sümer okul günleri” adlı tablette, başarısız bir öğrencinin ailesinin, çocuklarının öğretmenlerini evlerine davet ederek, yedirip içirmek ve hediyeler vermek suretiyle, başarısız olan öğrenciyi bu yolla, sınıfın en başarılı öğrencisi haline getirmelerini anlatılmaktadır.

Benzer şekilde 2300 yıl öncesinde Brahman başbakanı yolsuzluğun kırk yolunu saymıştır. Çin imparatorluğunda ise rüşveti önlemek maksadıyla memur ücretlerine ek tazminat konulmuştur (TEPAV, 2006, s. 33).

2.1.1. Türk Yönetim Tarihinde Kayırmacılık

Kayırmacılığı Türk yönetim geleneği açısından inceleyecek olursak, Osmanlı İmparatorluğu'nda kuruluş döneminden 16. Yüzyıla kadar olan zamanda kayırmacı uygulamalara pek rastlanmamaktadır (Aytaç, 2010). “Merkez otoritesinin gücü ve ülkedeki denetimi 1600 yıllarına kadar hemen her alanda kendini belli etmektedir. Devletin, bütün yurdu kapsayan çağın koşulları içinde çok gelişmiş bir bütçe düzeni vardır. Mali konularda en küçük bir aksaklık bile hoşgörülle karşılanmamaktadır (Cem, 1989). Osmanlı devletinin kuruluş ve yükseliş döneminde reayanın hakkının korunması, rüşvet yolsuzluğu ve kayırmacılığın önlenmesi amacıyla padişahlar pek çok önlem almışlardır (Özsemerci, 2003).

16. yüzyılın ortalarında Osmanlı devletini ziyaret eden Avusturya elçisi Busbesque, memuriyet kademelerinin kabiliyet ve zeka nispetince dağıtıldığını ve bu sebeple Türklerin üstün ırk durumuna geldiklerini belirtmiştir (Özsemerci, 2002). Fakat bu tarihten sonra devlet yönetiminde rüşvet yaygınlaşmıştır. “Kendi devrinde rüşvetçiliği ile meşhur olan veziri azam Rüstem Paşa'nın (1500-1561) bile tayinlerde, kendisinden sonrakilerle karşılaştırıldığı taktirde, pek az rüşvet aldığı anlaşılmaktadır” (Mumcu, 1969, s. 87). Rüşvet ve yolsuzlukların artış nedenlerinin başında, Osmanlı devlet yönetiminde önemli pozisyonlara gelen kişilerin Türk olmamalarının etkisi büyüktür (Özsemerci, 2003, s. 29). Bu durum Sevinç (1991) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir:

"... Gedik Ahmet Paşa'nın azlinden, Osmanlı tarihi için kötü bir dönüm noktası olan ikinci Viyana bozgununa kadar geçen 206 yılda vezir-i azımlığa geçen 74 kişinin ancak 12'si Türk'tür ve bu 12 Türk'ün 206 yıllık tarih kesiti içinde toplam sadaret müddeti de 17 yıl 8 ay 25 gündür. Bunlardan Piri Mehmet Paşa makamını 5 yıl, Karamani Mehmet Paşa da 4 yıl makamlarını muhafaza edebilmiş, ötekiler ise dönme-devşirme entrikaları ile birkaç ay içinde iktidardan uzaklaştırılmışlardır. ... Türk'e karşı böylesine hassas olan ve Türk'ü böylesine hazmedemeyen bir mekanizma, muhakkak ki Türk devletinin en büyük talihsizliği olmuştur" (Sevinç, 1991, s. 305).

Osmanlı devlet yönetiminde bulunan ve Türk olmayanların (devşirme), devlet adına endişe duymamaları ve makamlarını servet sahibi olmanın bir aracı olarak kullanmalarının sonucu olduğu fikri hakimdir. Türk olmayan yönetimdeki devşirmeler, Osmanlı devletindeki Hıristiyan ve Musevilerin çıkarlarını koruyabilmek için her türlü hileye ve yasa dışı uygulamalara başvurmuşlardır (Bayar, 1979). Yönetimdeki devşirmelerin uygulamaları Bayar (1979) tarafından şu şekilde ifade edilmektedir:

"... Bütün bu bozulmalar imparatorluğun Türk-Müslüman halk dışındaki öğelerin, bir toplumsal (ekonomik) güç olarak ortaya çıktıkları döneme rastlamıştır. Daha önce de belirttiğimiz gibi, hemen tümüyle Hıristiyan ve Musevi azınlıkların oluşturdukları bu yeni tüccar ve banker sınıfı Müslüman devletin hoş görülen ama ikinci sınıf vatandaş sayılan öğeleri idi. Ekonomik güçlerinin büyük oluşuna karşın siyasal ve sosyal yönden ayırım görüyorlardı. Dolayısı ile oluşan yeni ortamdan da yararlanan bu sınıflar siyasal ve sosyal güce hile ve yasal olmayan araçlarla ulaşma yolunu, bir yerde zorunlu olarak seçmişlerdir. Bu da ilgili bütün taraflarda genel bir ahlak çöküntüsüne yol açmıştır. Türk kamu yönetiminde rüşvet ve yolsuzluğun yaygınlaşmaya başlaması bu gelişmelerin bir sonucu olmuştur" (Bayar, 1979, s. 46).

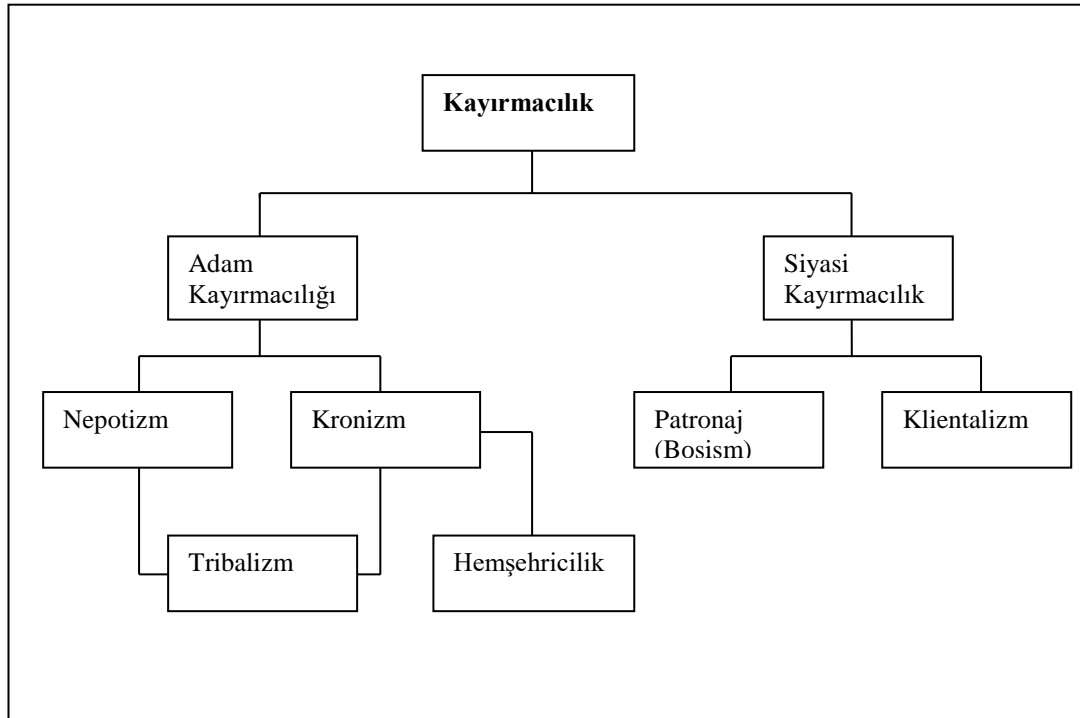
16. yüzyılın ortalarından itibaren Osmanlı Devletinde hem sosyal, hem siyasi, hem de iktisadi açıdan yozlaşma meydana geldiği söylenebilir. Tanzimat fermanının ilanı ile halkın can ve mal güvenliği sağlanmaya çalışılmış, yöneticilerin keyfi hareket ve uygulamalarına son verilmek istenmiş ve rüşvet ile mücadele edilmeye çalışılmıştır. İlk zamanlar Avrupa'yı model alan bürokrasi sistemi kurulmaya çalışılmış, kadılar memur sınıfına dahil edilmiş, ulemalar ve memurlar için, ayrı ayrı kanunnameler çıkarılmıştır. Her türlü çabaya rağmen, yaygın olan sosyal ve siyasal yapıdaki çarpıklıklar, iktisadi zayıflıklarla beraber daha da artmış, Türkiye Cumhuriyeti de bu yozlaşmış yapı üzerine kurulmuştur (Sevinç, 1991).

Cumhuriyet döneminde de birçok kayırmacı uygulama, yolsuzluklar ve rüşvet olayları gündeme gelmiş olup halen de gelmektedir. "Türkiye'de devletle olan ilişkilerde genel olarak 'adamın var, işin kolay', 'arkan olacak', 'adamın olacak', 'kimsen yoksa vay haline', 'akrabam olur', 'yakınımdır', 'hemşehrimdir', 'köylümdür', 'kirvem olur', 'ahbabım olur' vb. deyimler sıklıkla kullanılır" (Aytaç, 2010, s. 105). Yaygın olarak kullanılan "Ne bildiğin değil, kimi tanıdığın önemlidir" sözü Türkiye'de insan ilişkilerindeki kayırmacılık davranışının yaygınlığına örnek olarak verilebilir (Özkanan ve Erdem, 2014, s. 183).

2.1.2. Kayırmacılık Türleri

Kayırmacılık kavramı, nepotizm kavramından daha geniş kapsamlıdır ve bünyesinde farklı türler bulundurmaktadır (Asanakutlu ve Avcı, 2010). Kayırmacılığın literatürde tanımlanan çeşitli biçimleri mevcuttur. Bu kavramlardan en sık kullanılanları: kronizm, favorizm, klientelizm, patronaj, tribalizm, ve nepotizm olarak sıralanabilir (Asanakutlu ve Avcı, 2010; Yücel ve Özkalan, 2012; Yücekaya, Rençber, ve Topçu, 2016; Khatri ve Tsang, 2003; Büte, 2011d). Buna ilave olarak “hizmet kayırmacılığı” (Aytaç, 2010; Aktan, 2002) “cinsel kayırmacılık” (Sheridan, 2007; Meriç, 2012), “hemşehricilik” (Özkanan ve Erdem, 2014), “kabilecilik” (Oktay, 1983), “kulüpçülük” (Büyüklü, 1976), kayırmacılık çeşitleri arasında sıralanmaktadır.

Bununla beraber kayırmacılığın tüm çeşitleri, iş görenler tarafından istenmeyen olumsuz bir durum olarak algılanmaktadır (Argon, 2016). Pek çok çeşidinin olduğu kayırmacılık uygulamaları için günümüzde “kayırmacılığa karşı ortaya atılan kavram liyakat ilkesidir” (Yıldırım, 2013, s.360).



Şekil 2.1. Kayırmacılık türlerinin sınıflandırılması (Özkanan ve Erdem, 2014, s. 185)

Şekil 2.1. de görüldüğü gibi Özkanan ve Erdem (2014), kayırmacılık türlerini, adam kayırmacılığı ve siyasi kayırmacılık olarak ikiye ayırmıştır. Adam kayırmacılığı kendi içerisinde, nepotizm ve kronizm olarak; siyasi kayırmacılık ise, patronaj ve klientelizm olarak tekrar ayrıma tabi tutulmuştur. Tribalizm ise, hem nepotizmin hem de kronizmin alt unsuru olarak belirtilmiştir. Hemşehricilik, kronizmin alt koludur. Şekilde gösterilen türler haricinde favorizm (Asanakutlu ve Avcı, 2010), hizmet kayırmacılığı (Aytaç, 2010; Aktan, 2002) ve cinsel kayırmacılık (Sheridan, 2007; Meriç, 2012) da kayırmacılık türleri arasında yer almaktadır.

2.1.2.1. Kronizm

Literatürde eş-dost kayırmacılığı (Yücel ve Özkalan, 2012; Meriç, 2012; Geçer, 2015; Karacaoğlu ve Yörük, 2012) dost ve arkadaş kayırmacılığı (Turhan, 2016) olarak ifade edilmektedir. Kavram olarak arkadaş, yandaş, taraftar gibi anlamları vardır (Aydın, 2015). 1660'lı yıllarda Cambridge Üniversitesinde konuşulan, orijinal yazımı "Chrony" olan ve Yunanca "Khronios, yani çoktandır devam eden, sürüncemede kalan arkadaşlık" anlamlarına gelen bir kelimedir. 1840 da ilk olarak ortaya çıkan cronyism, liyakat veya arkadaşlığı sürdürme arzusu anlamında kullanılmıştır (Özkanan ve Erdem, 2014).

ABD başkanı Truman'ın hükümette önemli görevlere tanıdık ve taraftarlarını atamakla suçlandığı 1952 senesine kadar arkadaş edinme istek ve arzusu anlamına gelmekteydi. Bu olaydan sonra sözcüğün, tarafsızlığı ve masumiyeti yok olmuş, arkadaşlığın hoş görülmesi ve politik yozlaşmanın göstergesi, anlamında kullanılmıştır (Khatri ve Tsang, 2003).

Kronizm, politikacıların özellikle uzun süredir arkadaşlık bağları olan kişilere öncelik vermesi ve ayrıcalık sağlanmasıdır (Araslı ve Tümer, 2008). Özsemerci (2003), kronizmi "kamu görevlilerinin işe alınmasında liyakat (yeterlik) ve eşitlik ilkeleri yerine, eş-dost ilişkilerinin esas alınması" olarak tanımlamıştır. Bir başka tanımda ise kronizm, kamu görevlerinde meslektaş ve arkadaşları tercih etme eğilimi şeklinde tanımlanmıştır (Loewe vd., 2007). Meriç (2012) kronizmi, "çeşitli politik

tutumları da içeren ve daha geniş bir kavram olan kurumsal politikanın önemli bir şekli ve arkadaşların yeteneklerine bakmaksızın onlara yapılan bir iltimas” olarak tanımlamıştır.

Kronizm, birçok kurumda görülen bir kayırmacılık durumudur (Warshaw, 1998’den aktaran Meriç, 2012, s. 16). Bazı insanlar açısından güzel sonuçlar doğuruyor olmasına rağmen, iş gören performanslarında olumsuz etkilere neden olan ve kurumun, diğer insanlar nezdindeki imajına zarar veren bir durumdur (Khatri ve Tsang, 2003).

2.1.2.2. Favorizm

Favorizm, Rusya’da “blat”, Çin’de “guanxi” ve Orta Doğu’da “wasta” olarak adlandırılmaktadır (Loewe vd., 2007, s. 21). Favorizm, istihdam, kariyer ve personele ilişkin kararlarda arkadaşlara, meslektaşlara ve tanıdıklara özel ayrıcalıklar sağlanması anlamına gelmektedir (Araslı ve Tümer, 2008). Arkadaş ve akrabalara tercihli muamele yapma eğilimi olarak tanımlanan favorizm, ilişki veya bağlantı anlamına gelen Arapça “wasta” sözcüğünden geçmektedir. “Wasta”, Arap dünyasında akrabalık ve ayrıcalıklı bir durum elde etmek için, kişisel ilişkilerde referans olarak kullanılır (Loewe, vd., 2007). Genel olarak favorizm sözcüğü iki farklı anlam taşımaktadır. Bunlardan birincisi, bir kişi yada grubu diğerlerinden üstün kılan genel eğilimdir. İkincisi ise akraba, arkadaşlar, komşular veya diğer tanıdıklar gibi kişisel bağlantıları olan kişilerin ayrıcalıklı muamele görmesidir (Loewe vd., 2007).

Favorizm dünyanın pek çok yerinde, sosyal etkileşimde yaygın olarak kabul gören bir modeldir. Aile üyelerinin ve arkadaşların tercihli muamelesi, dayanışma ve sadakat gibi sosyal normlarla ilişkilendirilir. Bu nedenle favorizm, kabul edilebilir bir davranış biçimi olarak görülürken, diğer yolsuzluk biçimleri; örneğin rüşvet, yasa dışılık ve gayri meşruiyetle bağlantılıdır. Bazı ülkelerde kayırma, kabul edilebilir ve hatta normal davranışları tarif eden, gayri resmi bir kurum haline gelmiştir (Olivier de Sardan, 1999; Tanzi, 1995).

Favorizm, rüşvet durumunda olduğu gibi, maddi çıkarların derhal değişimi yerine, uzun vadeli toplumsal ilişkilere ve karşılıklı güvene dayalı olması nedeniyle, rüşvet gibi diğer yolsuzluk biçimlerinden ayırt edilebilir. Burada, belirli bir miktarda para veya bir iyilik karşılığında hediye verilir. Buna karşın iyilikçilik, daha örtülü, dolaylı ve belirlenmemiş bir yükümlülük yaratır. Karşılıklılık favorizm için çok önemlidir (Khatri, Tsang ve Begley, 2006).

Favorizm bir ülkenin sosyal, siyasi ve ekonomik sistemlerini etkiler. Birçok araştırmacı favorizmin, siyasi ve sosyal sistem üzerinde olumsuz; ekonomik sistem üzerinde ise, olumlu etkileri olduğu yönünde fikir birliğine sahiptir (Loewe, vd., 2007). Bununla beraber son yıllarda yapılan araştırmalar, ülke genelinde yaygın olan bir kayırmacılığın iş ortamı için olduğu kadar, özel sektörün gelişimine ve ekonomik büyümeye de zararı olduğunu göstermiştir. Bu durumun nedeni, muhtemelen kayırmacılığın devlet-iş ilişkilerini verimsiz ve adaletsiz hale getirmesidir (Loewe vd., 2007).

2.1.2.3. Clientelism

Clientelism kavramı, 1970'lerde sosyolog ve antropologlar tarafından birçok politikacıdan, kimin ne aldığını anlamaya yardımcı olmak amacıyla geliştirilmiş ve ayrıntılı olarak sosyal hiyerarşi ilişkileri tanımlanmıştır (Schmidt, Scott, Landé ve Guasti, 1977). Clientelism kavramının en ünlü siyasi tanımı, "toplumda kim ne alır" sorusu ile ifade edilmektedir (Lasswell, 1958).

Clientelism (yanaşmacılık), bir kimsenin sosyo-ekonomik gücünden, bulunduğu konumdan ya da kaynaklara erişebilme gücünden yararlanmak adına, o kişiyi kendisini hamiliğine alması için çabalama girişimidir. Yanaşmacı, hamiliğini yapan kişiye karşı sürekli minnet duyar ve borçlu olduğu duygusu ile hizmet eder (Çınar, 2009).

Clientelism, siyasi patronlar ya da patronlar arası kişisel bağların, karmaşık bir zincirini ifade eder (Brinkerhoff ve Goldsmith, 2002). Toplumun yoksul ve marjinalleşmiş üyeleri, resmi yardım kanallarına erişimleri sınırlı olduğu için bu

problem çözüme ağlarını, günlük kaygı ve problemlerine çözüm bulmak amacıyla pragmatik bir araç olarak görmektedir (Migdal, 1988).

Clientelism, farklı kültürlerde farklı şekillerde görülse de, her zaman şu özellikleri içerir (Kaufman, 1974):

- Eşit olmayan güç ve statüye sahip aktörler arası ilişki,
- Karşılıklılık ilkesine dayanan ve kendi kendini düzenleyen kişilerarası değişim formudur.
- İlişki karakteristiği, genel olarak kamu kurallarına ve toplum normlarına bağlıdır.

“Birinin adamı olmak tabiri sosyal bilim literatüründe sosyal sermaye kavramına karşılık gelmektedir” (Aytaç, 2010, s. 17). Sosyal sermaye, kavramsal olarak Alexis de Tocqueville, Emile Durkheim, Max Weber, Karl Marks gibi sosyologlara kadar götürülebilir. Sosyal sermaye kavramı ilk kez 1916 yılında “The Rural School Community Center” adlı çalışmasında Lyda Judsen Hanifan tarafından kullanılmıştır (Şan ve Şimşek, 2011). Sosyal sermaye, “ilişkiler önemlidir” (Yıldız ve Topuz, 2011, s. 203) anlamını içermekte olup, sosyal bir varlık olan insanın tek başına yapamayacağı işleri, diğer insanlarla kurduğu ilişkiler aracılığıyla işbirliği yaparak başarmasıdır. Başka bir anlatım ile tanıdığımız, ortak dünya görüşünü paylaştığımız insan sayısının fazlalığı sosyal sermaye yönünden zenginliğimizi göstermektedir (Field, 2006).

Bu görüşe karşın sosyal sermaye farklılıklarının, toplumsal eşitsizliğe neden olacağı belirtilmektedir (Giddens, 2008). Diğer sermayeler gibi sosyal sermaye de kötü amaçlar için kullanılabilir (Putnam, 2000). Örnek olarak, ABD başkanı Herry S. Truman 1952 yılında, vasıflarına bakmaksızın kamu kurumlarında arkadaşlarını istihdam etmek ile itham edilmiştir (Khatrı ve Tsang, 2003). Benzer şekilde ABD’de George Washington hazine sekreterliği görevine arkadaşı Alexander Hamilton’u getirmiştir (Aytaç, 2010).

2.1.2.4. Patronaj

Patronaj, patronlarla onlardan yararlananlar arasında kurulu ilişkidir (Boissevain, 1966). Patronaj durumunda hem patron, hem de korunan ve bu sebeple kendisini koruyup kollayan kişiye hizmetkarlık eden biri vardır (Boissevain, 1966). Siyasi partilerin, iktidarı ele geçirmeleriyle devlet kademelerinde üst pozisyonlarda görev yapan kişileri görevden alarak bunların yerine, yandaş olmak, aynı ideolojiyi paylaşmak, arkadaşlık, akrabalık, hemşehrilik gibi sebeplerle yeni atamalar yapma işlemine patronaj denilmektedir (Aktan, 2002; Özsemerci, 2003).

Patronaj durumuna Amerika’da 19. yüzyılda uygulanan “*spoilsystem*” örnek olarak gösterilebilir. Sistem uyarınca yapılan seçim sonucuna göre, seçimden zaferle çıkan siyasi partinin memurları ganimet olarak eski memurların yerini almaktadır. Memuriyet siyasi olarak dağıtılan bir seçim zaferi ve ganimetidir (Güran, 1980).

19. yy. sonlarında yolsuzluk nedenlerinin başında yer alan en önemli şey partizan müdahaleler olarak görülmekteydi. Seçimlerde çok çalıştığını ve iyi bir memurluk görevini hak ettiğini düşünen, fakat o göreve getirilmeyen birinin kızgınlıkla ABD başkanını öldürmesi sonrasında, yolsuzlukla mücadele için ABD’de patronajı azaltan, Pendleton kanunu 1883 tarihinde çıkarılarak, “ganimet sisteminden liyakat ve kariyer sistemine” geçilmiştir (TEPAV, 2006, s. 34).

ABD’deki ganimet sisteminin ülkemizdeki ismi ‘arpalık’ olarak adlandırılmaktadır. Bankamatik memurluklar yada “hizmitsiz memuriyetlikler” (Aktan, 2002, s. 59) olarak tanımlanabilecek olan arpalıklar, seçimleri kazanan siyasal iktidar mensuplarının eş, dost, akraba ve yakınlarına yada partiyi destekleyenlere, liyakat ilkesine bakılmaksızın verilen makam, mevki ve memuriyetlerdir.

2.1.2.5. Hizmet Kayırmacılığı

Yozlaşma ve kayırma türlerinden biri de, hizmet kayırmacılığıdır. “Hizmet kayırmacılığı, siyasi iktidarın gelecek seçimlerde yeniden iktidarda kalabilmek

amacıyla, bütçe tahsisatlarını oylarını maksimize edecek şekilde seçim bölgelerine tahsis etmesi ve böylece bütçe kaynaklarını yağmalamasıdır” (Aktan, 2002, s. 59).

Kamu otoritesinin gücünün yanlış kullanımının bir sonucu olarak, kamu görevlilerinin yasalara aykırı olmasına rağmen, kendi yakınlarına gösterdikleri kayırmacılık uygulamalarına, hizmet kayırmacılığı denilmektedir (Andvig, Fjeldstad, Amundsen, Sissener ve Soreide, 2001).

Hizmet kayırmacılığı, özellikle seçim zamanlarında görülen bir kayırmacılık çeşididir (Eker, 1994b). Genellikle bakan seviyesindeki siyasiler, seçmenlerden tekrar oy alabilmek adına, kendi seçim bölgelerine yatırımlarda aşırı kayırmacı bir tutum sergilerler. Bu durum nedeni ile “kamu kaynaklarının dağıtımında yerleşim bölgeleri ve ihtiyaçlar dikkate alınmamakta” (Aktan, 2002, s. 59), kaynak dağıtımında adaletsizlikler meydana gelmektedir.

Siyasi partilere gösterilen bağlılık karşılığında siyasilerce dağıtılan, işsizler için iş olanakları yada kamu yararı ilkesi gözetilmeksizin halka götürülen hizmetlerde, adaletsiz dağıtım en sık karşılaşılan hizmet kayırmacılığı örneklerindedir (Meriç, 2012).

2.1.2.6. Tribalizm

Tribalizim, yani kabilecilik, aynı kabileden olan insanlara yönelme eğilimidir (Loewe, vd., 2007). Nepotizm dışında aynı kabile ve aşiretten olan insanların kayırılması eğilimi (Pope, 2000; Özkanan ve Erdem, 2014) olarak ifade edilmektedir.

Aşiretçilik, İslam öncesi bir gelenektir ve özellikle göçebe bir geçmişe sahip toplumlarda güçlü bir şekilde kendini hissettirir (Loewe, 2004). Tribalizmde akrabalar arası dayanışma güçlenirken diğerleri ile dayanışma yoktur. Kabilecilik anlayışında devletten daha çok kabileye yani gruba sadakat vardır.

2.1.2.7. Cinsel kayırmacılık

Cinsel kayırmacılık, üst veya amir pozisyonundakilerin terfi, ödül gibi menfaatleri üçüncü kişilerden esirgeyerek, romantizm ya da cinsel birliktelik yaşadıkları kişilere vermesi olarak tanımlanmaktadır (Sheridan, 2007, s. 383). Cinsiyete ilişkin yapılan tercihler, iş gören açısından damgalanmak gibidir (Heilman, Block ve Lucas, 1992). İşyerinde yöneticilerin aşk yaşamaları dolayısıyla, adil olmayan öncelikli davranışlar göstermeleri diğer çalışanlara büyük zarar verir (Bercovici, 2007).

1990 yılında Eşit İstihdam Fırsat Komisyonu, EEOC (Equal Employment Opportunity Commission), raporunda cinsel kayırmacılığın iş yerlerinde yaygınlaşması halinde bu durumun, düşmanca bir iş ortamı yaratabileceği vurgulanmıştır (Sheridan, 2007). Bunun yanı sıra iş arkadaşlarının kayırıldığı ve avantajlı hale geldiğini gören ve üstleri ile ilişki yaşamayan çalışanların bu durumdan aldıkları mesaj, terfi etmek ve hak ettiğini almak için işyerinde cinselliğini kullanmak ve teslim olmak gerektiğidir (Van Tolt, 1991). İş ortamında üstleri ile aşk yaşamayanlar kendilerini tehdit altında hissedebilir ve iş yerinde idarecilerden rahatsız olurlar (Dziech, Dziech II ve Hordes, 1999). Yöneticiler ile yaşanan duygusal ve cinsel ilişkiler çalışan performanslarının önüne geçer.

Cinsel kayırmacılık için verilebilecek en bilinen örneklerden biri, 1998 yılında Beyaz Saray'da meydana gelen ve ABD başkanlarından Bill Clinton ile stajyer Monica Lewinsky arasındaki ilişkidir. Benzer şekilde 1980'de, Bendix Corporation'ın başkanı ve CEO'su William Agee, 29 yaşındaki başkan yardımcısı Mary Cunningham ile yaşadığı cinsel ilişki sebebiyle, Cunningham birkaç ay içinde iki kez terfi etmiş ve bu durumun ortaya çıkmasıyla istifa etmek zorunda kalmıştır (Dziech vd., 1999, s. 85-86). Bu olay, cinsel kayırmacılığa bir başka örnektir.

Cinsel kayırmacılık uygulamaları, bazen maruz kalan kişi tarafından cinsel taciz olarak algılanabilmektedir. Fakat cinsel kayırmacılık ile cinsel taciz, birbirinden tamamen farklı şeylerdir (Manemann, 1989).

2.2. Nepotizm Kavramı

Nepotizm sözlükte, akrabalık tabanlı favorizm olarak tanımlanmaktadır (Merriam-Webster). Nepot, yeğen anlamına gelen nepos sözcüğünden türetilmiştir (Kiechel, 1984'ten aktaran Büte ve Tekarslan, 2010, s.3). Nepotizm genel olarak olumsuz olarak anlamlandırılmaktadır. Bunun nedeni Rönesans döneminde Papaların yeğenleri için üst düzey işler bulmalarını ifade eden kavram olmasından ileri gelmektedir (Büte ve Tekarslan, 2010).

Nepotizm, genellikle akraba kayırmacılığı olarak tanımlanmaktadır. (Ford ve McLaughlin, 1986; Abdalla, Maghrabi ve Raggad, 1995; Molofsky, 1998; Araslı, Bavik ve Ekiz, 2006; Araslı ve Tümer, 2008; Dickson, Nieminen ve Biermeier-Hanson, 2012). Bir diğer nepotizm tanımına göre nepotizm, bireylerin sadece akrabalıkları uyarınca, liyatleri dikkate alınmaksızın istihdam edilmesi durumudur (Özler, Ergun ve Gümüştekin, 2007; Ronald ve Karan, 2015, s. 19).

Nepotizm, geleneklere bağlılıkların yoğun olduğu az gelişmiş toplumlarda yaygın olarak görülmektedir (Özsemerci, 2003; Aktan, 2002). Buna karşın gelişmiş ülkelerdeki kurumsallaşma, nepotizmin görülme olasılığını önemli ölçüde azaltmaktadır (Düz, 2012).

Literatür tarandığında nepotizmin iki farklı perspektiften ele alındığı görülmektedir. Bunlardan birincisine göre, nepotizmin istenmeyen ve sakınılması gereken bir durum olduğu ve organizasyonlar için olumsuz sonuçlar ortaya çıkarabileceği vurgulanmaktadır (Ewing, 1965; Ford ve McLaughlin, 1986; Padgett vd., 2015; Abdalla vd., 1995; Asanakutlu ve Avcı, 2010).

Kamu ve özel sektörde iş adamları nepotizme karşı rahatsızlıklarını, anti nepotizm politikalarıyla ifade etmektedirler (Gutman, 2012; Young, 1995; Massengil, 1997; Dickson vd., 2012; Podgers, 1996). Anti-nepotizm politikalarının ilk etkisi aile üyesi olmayan çalışanların da, akrabalar ile kendisini eş, ortak gibi görmeleridir (Davis, 2014).

Buna karşın daha az yaygın olan alternatif perspektife göre, nepotizmin belirli koşullar altında olumlu olduğu yönündedir. Bu bakış açısına göre nepotizm iyi ve kötü olarak ayrılmaktadır. Kötü nepotizm, aile üyelerinin işe alınmasında öncelik verilmesi durumunda ortaya çıkar. Ancak, işe alınan aile üyelerinin nitelikli olmaları durumunda, bu durum iyi nepotizm ile ifade edilir. Bu perspektife göre insanlar kötü nepotizme karşı olumsuz tutumlara sahip iken, bu durum iyi nepotizmde görülmez. Bu bakış açısına göre liyakat ilkesi dikkate alınarak uygulandığı sürece iyi nepotizm, organizasyonlar için son derece faydalıdır ve teşvik edilmelidir (Bellow, 2003). Organizasyonlarda iyi nepotizm, işgören açısından değil de organizasyonun devamlılığının sağlanması bakımından ele alınmıştır (Asanakutlu ve Avcı, 2010).

Nepotizm, bir organizasyon tarafından istihdam edilenlerin aile üyelerine işe alınma sürecinde öncelik verildiği tercihli bir seçim biçimidir (Padgett vd., 2015, s. 283). Dünyadaki işletmelerin çok büyük bir bölümü aile işletmelerinden oluşmakta olup, “dünyada aile şirketlerinin toplam şirket sayısı içindeki payı ABD’de %96, İtalya ve Türkiye’de de %95 oranındadır” (Tuncel, 2011, s. 1). Bu durum sebebiyle, nepotizm olmaksızın aile işletmelerinin varlığını sürdürebilmeleri de imkansızdır (Finelli, 2011).

Buna ilave olarak yöneticilerin aile üyeleri arasından seçilerek göreve getirilmesi ya da kayırılan iş görenler arasından seçilmesi, ilerleyen dönemlerde tepe yöneticilerin işletmeden ayrılmasını engelleyecektir (Toy, Brown ve Miles, 1988). Nepotizm uygulamaları dünyanın her yerinde karşılaşılan bir durumdur. ABD başkanı ve nepotizm ilişkisine yönelik Hürriyet gazetesi yazarı Ertuğrul Özkök’ün köşe yazısında yaptığı değerlendirme şöyledir:

“Donald J. Trump damadını beyaz saray ekibinin başına getirmek istiyor ya... Benim Akraba-ı talukat dediğim şey yani... Hani Ortadoğu, şeyhlik ve Baas yönetimlerinde gördüğümüz, bir devlet yöneticisinin oğlunu, kızını, damadını, şusunu busunu devletin orasına burasına yerleştirme merakı. Meğer Amerika’da bir anti nepotizm kanunu varmış. İngilizce adı şöyle: “Federal law at 5 U.S.C.& 3110”. Kanun çok açık bir ifade ile akraba kelimesinin ne anlama geldiğini başkanın veya bir yöneticinin kimleri yönetici koltuklarına getiremeyeceğini tek tek yazmış. İşte tek başkanlık sistemine sahip Amerika Birleşik Devletleri Başkanı’nın bile yönetici koltuğuna oturtamayacağı akrabalarının sıralı tam listesi: “Baba, anne, oğul, kız çocuğu, erkek ve kız kardeş, amca, hala, teyze, kuzen, yeğen, koca, karı, kayınpeder, kayınvalide, gelin, damat, kayınbirader, baldız, üvey baba, üvey anne, üvey evlat, üvey kardeş, başka anne ve başka babadan kardeş” (Özkök, 2016, s. 21).

Nepotizm ve ABD hakkında yapılan değerlendirmeler sonrasında, ABD’de 20 Ocak’ta başkanlık görevini devralan Donald Trump, yürürlükte olan Nepotizm kanununa rağmen kızı Ivanka’nın eği, Jared Kushner’i başdanışmanı olarak atadı. Bu karar akrabalara iltimas ve çıkar çatışmalarına neden olacağı düşüncesi ile büyük tepki çekti (Sözcü, 2017). Gösterilen tepkiler sonucu değiştirmemiş ve nepotizm uygulaması gerçekleşmiştir. Benzer şekilde Türkiye’de de nepotizm uygulamaları başta olmak üzere, kayırmacılığın tüm çeşitleri sıklıkla görülmektedir.

“Türkiye’de kayırmacılığın en yaygın olarak görülen biçimi akraba kayırmacılığıdır” (Meriç ve Erdem, 2013). En çok görülen nepotizm biçimi ise, bir ailenin sahip olduğu işletmelerde, işletme sahiplerinin çocukları veya akrabalarını işe almasıdır (Padgett vd., 2015, s. 283).

Nepotizm uygulamasına verilebilecek pek çok örnekten biri milliyet gazetesine şu şekilde haber olmuştur: Bitlis Adilcevaz Belediyesinde iki itfaiye eri için verilen, işe alım ilanında aranan nitelikler bölümünde, felsefe mezunu olma ibaresinin yer alması, hem ilçede, hem de medyada merak uyandırmıştır. Yapılan başvuruların incelenmesi sonucu belediye başkanı olan Gürsoy Göksoy’un oğlunun felsefe mezunu olduğu ve bu kadroya başvurduğu belirlenmiş; belediye başkanı ise, basın mensuplarının konu hakkındaki soruları üzerine “Ben Ankara'dayım. Kim başvurmuş, kim kazanmış, ne olmuş bilmiyorum” şeklinde cevaplamıştır (Milliyet Gazetesi, 2011).

Belediye başkanı, bir itfaiye personeli için aranacak objektif kriterlerden olmamasına rağmen felsefe mezuniyetini, işsiz oğlunu kamuda işe alabilmek için önemli bir kriter olarak değerlendirilmesini sağlayarak, konumundan yararlanmak sureti ile kayırmacılık yapmıştır. Oysa birçok insan, nepotizm uygulamalarına ve işe alım sürecinde liyakat yerine, tercihe esas teşkil eden kriterler konulmasına karşıdır (Slack, 2001). Bu karşı duruş, işe alma kararının sadece adayların yetenekleri temeline dayandırılmadığı, adil olmadığı ve niteliksiz kişilerin işe alınması ihtimali sebebiyle ortaya çıkmaktadır (Bellow, 2003). Akrabalara kayırmacılık uygulamalarına ilişkin yüzlerce örnek vermek mümkündür.

2.2.1. Nepotizmin Nedenleri

Nepotizm, her türlü aile ve aile dışı organizasyonlarda görülen, insan kaynaklı bir uygulama olduğu için dikkatle araştırılması gereken bir konudur (Vinton, 1998). Nepotizm uygulamaları bireysel, sosyal, ekonomik, kültürel, politik ve dini nedenlerden kaynaklanabilmektedir (Dökümbilek, 2010, s. 54). Ekonomik ve politik şartlardaki değişim ile nepotizmin önemli bir sorun olmaktan çıkması beklenir. Fakat kültür ve din etkisi nepotizm olgusunun sürekliliğinde önemli öğelerdir. “Özellikle geleneksel bağların ve ilişkilerin yoğun yaşandığı ve gelişmemiş ülkelerde” nepotizmin görülme olasılığı artmaktadır (Özkanan ve Erdem, 2014).

Türkiye de geleneksel aile bağları güçlü ve ekonomik olarak gelişmekte olan ülkeler sınıfında yer almaktadır (Çiçek Sağlam ve Aydoğmuş, 2016). Sosyo kültürel yapı ve buna uyumlu davranış kalıpları, nepotizm uygulamalarının görülmesini artırmaktadır (Ali ve Al-Shakkis, 1991). Kültürün de nepotizm uygulamalarında rolü büyüktür (Wated ve Sanchez, 2015).

“Türkiye’de yaşayanların yüzde 99.2’si kendini Müslüman olarak tanımlamaktadır” (Aydın, 2014). Yani nüfusun neredeyse tamamı, İslam dinine mensup insanlardan oluşmaktadır. İslami gelenekler ve geniş aile bağları, Türk toplumunda da geçerli bir durumdur. İslam dini, akrabalar arasındaki ilişkilere büyük önem vermiş, akrabaların birbirine madden ve manen destek olmalarını, birbirlerini koruyup kollamalarını emretmiştir. “Kur’an-ı Kerim’de akrabalara ilişkin olarak Cenab-ı Allah şöyle buyurmuştur” (www.mumsema.org, 13.11.2016):

- “Şüphesiz ki Allah, adaletli davranmayı, iyilikte bulunmayı ve akrabalara yardım etmeyi emreder. Fuhuşu, kötülüğü ve zulmü yasaklar. Allah sizlere düşünüp yapmanız için öğüt verir” (Nah suresi 90. Ayeti),
- “Ana- babaya ve yakınlarla iyilik yapın” (Bakara suresi 83. Ayeti),
- “De ki: Harcayacağınız hayırlı bir şey, ana-babaya, akrabalaradır” (Bakara suresi 215. Ayeti),
- “Ana-babaya iyilik yapın” (Nisa suresi 36. Ayeti),

- “Akraba olanlar, Allah’ın kitabına göre birbirlerine daha yakındırlar” (En’am suresi 151. Ayeti),
- “Ana-babaya ve akrabaya iyilik edin” (Enfal suresi 75. Ayeti),
- “Allah’ın riayet edilmesini emrettiği şeylere (akrabalık haklarına) riayet ederler” (Rad suresi 21. Ayeti),
- “Anne babaya iyilik edin” (İsra suresi 23. Ayeti),
- “Akrabaya hakkını ver” (İsra suresi 26. Ayeti),
- “Rabbim! Zürriyetimi de ıslah et” (Ahkaf suresi 15. Ayeti),
- “Kendisinin adını öne sürerek birbirinizden dilekte bulunduğunuz Allah’tan ve akrabalık bağlarım koparmaktan sakının” (Nisa suresi 1. Ayeti),

Bu ayetlerden başka Yusuf suresi 92. ayeti; İbrahim suresi 41. ayeti; İsra suresi 24. ayeti; Ta’ha suresi 1. ayeti; Nuh suresi 28. ayeti; Meryem suresi 13, 14, 32, 42 ve 55. ayetleri de akrabalarla ilgili olan ayetlerdir.

Ayetler açıkça anaya babaya ve akrabalara yardım etmeyi ve onları kollamayı, gözetmeyi emretmektedir. Sadece ayetler değil pek çok hadis-i şerif de, benzer şekilde ana, baba ve akrabaları korumak, gözetmek ve onlara yardımdan kaçınmamak ile ilgilidir. Bu durum dini duyguları yoğun olan kişilerin nepotizm uygulamalarına yönelmesine neden olabilir.

Ekonomik olarak zayıf toplumlarda üretim, tarım ve zayıf bir sanayi piyasası tarafından gerçekleştirilmektedir. Bu durumun sonucu, yüksek işsizlik oranı olarak kendini göstermektedir. Yüksek işsizlik ortamında, sınırlı beyaz yakalı iş imkanı için, rekabet zorunlu hale gelir. Rekabette öne geçebilmek için ise, aile ve akrabalar aracılığı ile iş imkanı bulmak, önemli hale gelmektedir (Abdalla vd., 1995).

Üçüncü dünya ülkelerinde eğitimin ana hedefleri, yerel yöneticileri ve askeri personeli yetiştirmek olmuştur. Bu amaçla tasarlanan eğitim sistemleri ekonomik kalkınmaya yardımcı olmamaktadır. Sanayinin ihtiyaç duyduğu nitelikli iş gücünü yaratamayan eğitim sistemlerinin hakim olduğu ülkelerde de, iş bulabilmek için işin gereğine göre donanımlı olmak yerine, akrabalık bağları sayesinde işe sahip olma düşüncesi öne çıkmaktadır (Abdalla vd., 1995).

Ülkelerdeki politik yapı da nepotizm nedenlerinden biri olarak ortaya çıkmaktadır. Gelişmiş ya da gelişmekte olan ülkeler ayrımı yapmaksızın, önemli siyasi pozisyonlarda bulunanlar nepotizm uygulamalarına başvurmaktadırlar. Fakat gelişmemiş ya da gelişmekte olan ülkelerde, kamu sektörünün özel sektöre nazaran çok daha büyük olması nedeniyle, kamu kesimi ülkenin en büyük işvereni durumundadırlar. Bu durum nepotizm uygulamalarına başvurmayı artırıcı yönde etki yaratır (Hagen ve Amin, 1994).

2.2.2. Nepotizmin Olumlu Sonuçları

Bir işletme için nepotizmin olumlu sonuçları şu şekilde sıralanabilir:

- Nepotizm, iş görenlerde işle ilgili içeriğin kısa sürede öğrenilmesi, yüksek sadakat, düşük risk, yüksek performans, iş gücü devir oranının azalması ve yüksek iş gücü tatmini sonuçlarını doğurur (Molofsky, 1998),
- Nepotizm, yüksek performans elde edilmesine, yüklenicilerle istikrarlı ilişkiler kurulmasına ve uzun dönemde ise işletmeye bağlılık sağlanmasına neden olur (Nelton, 1998),
- Nepotizm aracılığı ile başarılı bir halef seçimi yapılabilir (Danco, 1982),
- İş görenlerin tanıdıkları insanlarla beraberken daha güvende hissetmeleri, performanslarına olumlu yansır (Özler vd., 2007),
- Nepotizm yolu ile iş gücüne katılan bireyler, diğer çalışanlara nazaran daha güvenilirlerdir. Ayrıca işletmenin karşılaşılabileceği kriz durumlarında daha fedakar davranırlar ve bağlılıkları çok yüksektir (Turhan, 2016),
- İşletmelerin sonraki kuşaklara devredilmesinde kolaylık sağlar. Bunun yanı sıra işletmede rekabet doğurarak işletmeye fayda sağlar (Barmash, 1986'dan aktaran Dökümbilek, 2010, s. 58),
- Nepotizm özellikle aile işletmelerinde, aile bağlarının gelişimine katkı sağlar (Abdalla vd., 1995).

2.2.3. Nepotizmin Olumsuz Sonuçları

Nepotizm uygulamalarının görüldüğü organizasyonlar için nepotizm avantajlarının yanında bir takım olumsuz durumlara da sebep olmaktadır (Ewing, 1965; Ford ve McLaughlin, 1986; Hayajenh, Maghrabi ve Al-Dabbagh, 1994; Abdalla vd., 1995; Gutman, 2012). Nepotizm uygulamalarının organizasyonlarda neden olduğu olumsuz sonuçlar şu şekilde sıralanabilir:

- Nepotizm, yetersiz aile üyelerinin yönetici olmalarına izin verir, ödüllendirmelerde haksız uygulamaları cesaretlendirir, profesyonel yöneticilerin organizasyona ilgisini çekmek zorlaştırır (Toy vd., 1988; Koselka, Meeks ve Saunders, 1989; Kets de Vries, 1993; Wong ve Kleiner, 1994),
- Nepotizm, iş tatminini olumsuz etkiler (Araslı, Bavik ve Ekiz, 2006; Araslı ve Tümer, 2008; Padgett ve Morris, 2012; Büte, 2009),
- Nepotizm, iş görenlerin örgütsel bağlılıklarını olumsuz etkiler (Padgett ve Morris, 2005, 2012),
- Nepotizm, iş görenlerin motivasyonunu (Padgett ve Morris, 2012; Büte, 2009), performanslarını (Büte, 2009) olumsuz etkiler ve iş görenlerin organizasyona güvenlerini azaltıcı yönde etkiler (Keles, Ozkan ve Bezirci, 2011),
- Nepotizm uygulamaları, iş görenlerin işten ayrılma niyetini artırmaktadır (Araslı vd., 2006),
- Nepotizm, organizasyonlarda kutuplaşma sorunsalını da beraberinde getirir. Kutuplaşmanın olduğu ortamlarda güvensizlik vardır. Güvensizlik ise iş performansında azalmaya neden olur (Ören, 2007),
- Nepotizm ahlak dışıdır ve örgütsel etkinliği azaltmaktadır (Simon, Clark ve Tiff, 1966; Mutlu, 2000).
- Siyaset bilimleri, ekonomi ve antropolojide yıllardır süren araştırmalar, nepotizmin örgütsel performans için kötü olduğunu ortaya koymuştur (Pearce, 2015).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı “ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra başta Porter olmak üzere Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir” (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011). Whyte (1956), “örgütsel insanı, sadece örgütte çalışan değil, aynı zamanda örgüte ait olan kişidir” şeklinde tanımlamıştır (Balay, 2000, s. 14). Bağlılık, bir kişiyi belirli bir fikir, kişi veya grup için önceden hazırlayan davranışlar olarak tanımlanmaktadır (Ergun, 1975).

Yönetim alanında en çok araştırma konusu yapılan örgütsel tutumlardan biri örgütsel bağlılıktır (Cohen, 2007). Örgütsel bağlılığa ilişkin yapılan pek çok çalışma olmasına rağmen, kavramsal olarak anlamı hakkında genel kabul görmüş bir tanımlama bulunmamaktadır (Reichers, 1985). Örgütsel bağlılık kavramı ile ilgili 25’in üzerinde farklı kavram mevcut olup, bu kavramlardan en sık kullanılanları; “iş etiği, mesleğe önem verme, işe sarılma, bireyin iş faaliyetlerini gerçekleştirmek istediği yer, bireyin örgütte kalmak için çaba göstermesi, örgüt amaçlarına, değerlerine inanması ve onları benimsemesi” olarak sıralanabilir (Balay, 2000).

Literatürde yer alan bazı örgütsel bağlılık tanımları şu şekildedir: örgütsel bağlılık “çalışanların işe yönelik tutum ve davranışları ile ilgili bir olgu olup, çalışanların işe olan sadakati, iş ile ilgili özdeşleşmesi ve işe olan uyumluluğudur” (Demirel , 2009, s. 183). Bireylerin örgütlerine karşı hissettikleri aidiyet ve bütünleşme seviyesini gösteren durum, örgütsel bağlılık kavramı ile ifade edilmektedir (Steers, 2002). Örgütsel bağlılık, iş gören ve organizasyon arasında olan ve iş görenin organizasyondan ayrılmasını zorlaştıran bir bağ olarak tanımlanabilir (Allen ve Meyer, 1996).

Örgütsel bağlılık, iş tatmininden ziyade işten ayrılma niyetinin göstergesidir. Dahası yüksek bağlılık düşük bağlılığa göre, daha yüksek çalışan performansına neden olmaktadır (Porter vd., 1974). Örgütsel bağlılık aynı zamanda organizasyonun etkinliğinin bir göstergesidir (Steers, 1975). Örgütsel bağlılık, “kişinin sosyal sisteme sadakati, sosyal sisteme dahil olma isteği, sistem içerisinde sosyal ilişkilere

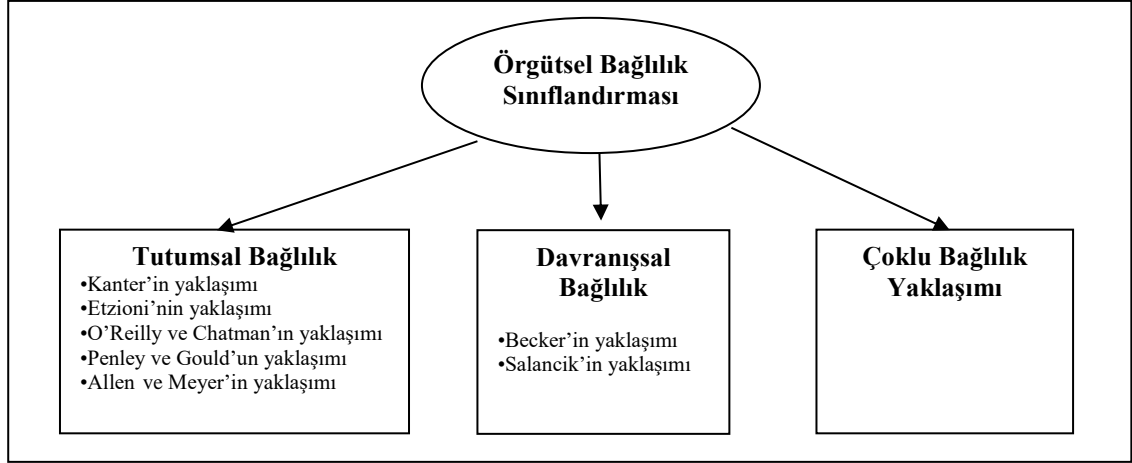
yatkınlığıdır” (Demirel, 2008, s. 183). Başka bir tanıma göre ise örgütsel bağlılık “bir kimsenin örgütün amaç ve değerlerine taraf ve etkili bağlılığı olarak tanımlanmaktadır” (Balay, 2000, s. 3).

Çalışanların, çalıştıkları organizasyona psikolojik olarak bağlanmaları da örgütsel bağlılık olarak ifade edilmektedir (Becker, Billings, Eveleth ve Gilbert, 1996). İş görenin çalıştığı organizasyonu kendininmiş gibi sahiplenmesi ve kendini organizasyonun parçası gibi hissetmesidir (Wallace, 1995). Örgütsel bağlılık iş görenlerin çalıştıkları organizasyondan ayrılma olasılıklarını azaltan bir durumdur (Allen ve Meyer, 1996). Örgütsel bağlılık genel olarak üç unsuru içermektedir. Bunlar (Chughtai, 2008):

- Organizasyonun amaçlarının çalışanlarca güçlü şekilde inanılması ve kabul edilmesi,
- Organizasyonun yararına katkı sunacak şekilde çaba sarf etmeye isteklilik,
- Organizasyona üyeliği devam ettirme yönünde isteklilik, olarak ifade edilebilir.

2.3.1. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması

Örgütsel bağlılık için ilk sınıflandırma Becker tarafından yapılmış (Koç, 2009), fakat daha sonra pek çok araştırmacı tarafından yapılan farklı sınıflandırmalar da mevcuttur (Toksöz, 2015). Huang, (2003) tarafından örgütsel bağlılık, “davranışsal, sosyolojik, moral ve tutumsal olmak üzere dört grupta sınıflandırmıştır” (Köse O. , 2014, s. 57). Genel olarak araştırmacıların örgütsel bağlılığı şekil 2.2.’deki gibi tutumsal, davranışsal ve çoklu bağlılık olarak üç grupta inceledikleri görülmektedir (Gül, 2002).



Şekil 2.2. Örgütsel bağlılık sınıflandırılması (Gül, 2002, s.40)

Örgütsel bağlılık kuramı, tutumsal; sosyal psikoloji kuramı ise, davranışsal olarak örgütsel bağlılığı sınıflandırmaktadır (Mowday vd., 1982). Tutumsal yaklaşımda örgütsel bağlılığın sebep ve sonuçları; davranışsal yaklaşımda ise, tutumlar sonucu yapılan davranışların tekrarlanmasının nedenleri ve bu davranışların iş gören tutumlarına etkisi incelenmektedir (Toksöz, 2015).

Araştırmacılar tarafından yapılan üç sınıflandırmanın ortak özelliği ise; iş görenlerin psikolojik durumlarını, örgüt ile ilişkilerini, organizasyona üyeliklerini devam ettirme niyetlerini gösterirken, aynı zamanda iş gören devir hızını azaltıcı etkisinin olmasıdır (Erdoğan, 2015).

2.3.1.1. Tutumsal Bağlılık

Sosyal algılarımızı ve davranışlarımızı etkileyen tutumlar, görüşlerden, değer ve inançlardan farklıdır (Üstüner, 2006). Bireye atfedilen ve bireyin herhangi bir psikolojik objeye yönelik duygu ve düşünceleri ile davranışlarını oluşturmaya yönelik eğilim, tutum olarak tanımlanmaktadır (Kağıtçıbaşı, 1999).

Tutumsal bağlılık, iş görenlerin organizasyona ilişkin geliştirdikleri ilişkiler çerçevesinde, organizasyona yönelik tutum ve düşüncelerini ifade eder (Woods, 2007). İş görenin organizasyonun amaçlarını gerçekleştirmek amacıyla, örgüt üyeliğini devam ettirme isteği, özdeşleşme, katılım ve sadakat duygusundan oluşan örgüte yönelme durumunu ifade etmektedir (Köybaşı, 2016). Tutumsal bağlılık, bir

bireyin herhangi bir organizasyona katılımı ve üyeliğini devam ettirme isteği ile organizasyonun parçası olma arzusunun gücü olarak tanımlanabilir (Diker, 2014).

Tutumsal bağlılığın başlıca iki amacı vardır: Bunlardan birincisi, işgörenlerin bağlılıklarını yükseltmek suretiyle, verimliliklerini artırmak ve işgören devir hızını azaltmak; ikinci amaç ise, örgütsel bağlılığı artırabilmek için kişisel özelliklerin ve çalışma ortamının koşullarının tespit edilmesidir (Demirel, 2008). Tutumsal bağlılığa ilişkin yaklaşımlardan bazıları şunlardır:

Kanter'in yaklaşımı: Kanter, 1968 yılında yaptığı çalışmada tutumsal bağlılığı, iş görenlerin organizasyon hedeflerini gerçekleştirmeye yönelik bir çaba harcadığı süreç olarak tanımlamış; devam, kenetlenme ve kontrol olmak üzere üç boyutta incelemiştir (Özpehlivan, 2015).

Devam bağlılığı, iş görenlerin organizasyonda kalmalarının, organizasyondan ayrılmaya göre daha avantajlı olarak değerlendirmeleri durumudur. İş görenlerin organizasyonda oluşturdukları informel yapıdaki gruplarına karşı duyulan bağlılıkları, kenetlenme bağlılığı olarak tanımlanır. Kontrol bağlılığı ise, iş görenlerin organizasyonun kurallarına ahlaki olarak doğru bulduğu için uyması ve uyum içinde davranışlar sergilemesidir (Köybaşı, 2016). “Kanter, organizasyonda iş gören bağlılığı için, her üç yaklaşımın birden dikkate alınmasını önermiştir” (İnce ve Gül, 2005).

Etzioni'nin yaklaşımı: Etzioni, 1975 yılında yaptığı çalışmada örgütsel bağlılığı, olumlu-ahlaki, nötr-hesapçı ve negatif-yabancılaştırıcı olarak üç boyutta incelemiştir. En olumsuz uçta negatif-yabancılaştırıcı, ortada nötr-hesapçı ve olumlu uçta ise olumlu-ahlaki bağlılık vardır (Balay, 2000).

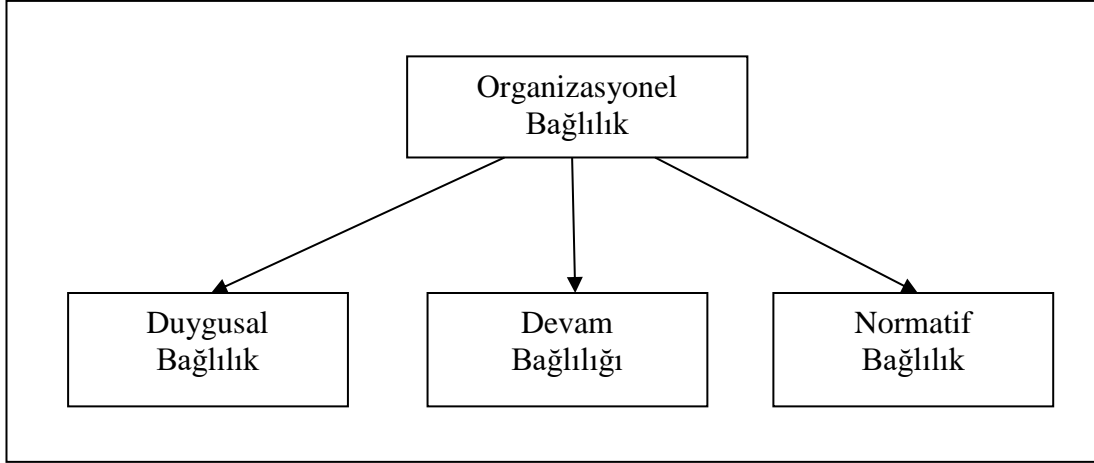
Yabancılaştırıcı bağlılık, iş görenlerin organizasyonu cezalandırıcı yada zararlı görmesi durumunda meydana gelirken; nötr yada hesapçı bağlılık durumunda iş görenler, bağlılık düzeylerini ayarlayabilirler. Ahlaki bağlılık durumunda ise, organizasyonun değerleri ve standartları iş gören tarafından içselleştirdiği zaman ve ödüllerdeki değişimlerden, iş gören bağlılığının etkilenmediği durumlarda gerçekleşir (Newton ve Shore, 1992).

O'Reilly ve Chatman'ın yaklaşımı: 1986 yılında yaptıkları çalışmada O'Reilly ve Chatman, örgütsel bağlılığı uyum, özdeşleşme ve içselleştirme olmak üzere üç boyutta incelemişlerdir (Becker vd., 1996).

Uyum boyutunda iş görenlerin amacı, ödüllere ulaşmak ve cezalardan sakınmaktır. Özdeşleşme boyutunda ise, iş görenler diğer çalışanlar ile yakın ilişkiler kurmak isterler. Tutum ve davranışlarıyla başka kişi ve gruplarla ilişkilendirerek kendilerini ifade etmek isterler. İçselleştirme boyutu, iş görenlerin kişisel değerleri ile örgütün değerleri arasındaki uyumun sağlanması olarak ifade edilmektedir (Balay, 2000).

Penley ve Gould'un yaklaşımı: 1988 yılında yaptıkları çalışmada Penley ve Gould, ahlaki, çıkarıcı ve yabancılaştırıcı olarak üç boyutta örgütsel bağlılığı ele almışlardır (İnce ve Gül, 2005). İş görenlerin organizasyon amaçlarını benimsemesi, kendisini organizasyona adanması ve örgütün başarısı için sorumluluk alması, ahlaki bağlılık olarak tanımlanmaktadır. İş görenlerin organizasyona verdiği katkıların karşılığını alma, yaptığı hizmetler sebebiyle ödüllendirilme beklentisi ve menfaatlerine göre davranışlar sergilemesi çıkarıcı bağlılıktır. İş gören ve organizasyon arasındaki olumsuz bağlılık ise yabancılaştırıcı bağlılıktır. Buna göre iş gören alternatif iş imkanı bulamadığı için kendi organizasyonuna karşı yabancılaşacaktır (Penley ve Gould, 1988).

Allen ve Meyer'in yaklaşımı: İş görenlerin organizasyonlarına karşı geliştirdikleri ilişkiler uyarınca organizasyonun daimi bir üyesi olmalarına yönelik davranışlar örgütsel bağlılık olarak tanımlanmaktadır (Meyer ve Allen, 1997). Şekil 2.3'te görüldüğü gibi duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelenen örgütsel bağlılık modeli, günümüzde araştırmacılar tarafından en yaygın şekilde kabul gören, geçerlilik ve güvenilirliği en yüksek olan bağlılık modelidir (Şengöz, 2015, s. 34).



Şekil 2.3. Organizasyonel bağlılığın üç bileşen modeli (Meyer ve Allen, 1991, s. 67)

Duygusal bağlılık, çalışanların örgüte duygusal bağı ve örgüte aidiyeti olarak tanımlanabilir (Rusu, 2013, s. 192). Duygusal bağlılık, işgörenlerin amaçları ile organizasyon amaçlarının uyumlaştırılmış olması anlamına gelmektedir. Bu durumdaki yani duygusal bağlılıkları yüksek olan işgörenler, organizasyondan ayrılmak istemeyeceklerdir (Şengöz, 2015, s. 36).

Devam bağlılığı, “yapılan yatırımların sayısı veya miktarı ile bireylerin algıladığı seçenek yokluğu olarak başlıca iki faktöre dayanmaktadır” (Balay, 2000, s. 76). Devam bağlılığı, “örgütten ayrılma ile ilgili maliyetlerin farkında olma” anlamına gelmektedir (Meyer ve Allen, 1997). İş görenler için organizasyondan ayrılma kararı tamamen maddi gerekçelerle ertelenmektedir. İş gören için bu bağlılık türünde zorunluluk mevcuttur (Meyer ve Allen, 1991). İş görenlerin devam bağlılıklarına etki eden unsurlar (Allen ve Meyer, 1990): İş görenin sahip olduğu beceriler, eğitim seviyesi, yeniden yerleşme maliyeti, kendine yatırımları, emeklilik primleri ve sosyal çevre olarak sıralanabilir.

Normatif bağlılık ise iş görenlerin sadakat, görev bilinci gibi unsurlar sebebiyle ahlaki açıdan doğru buldukları için, örgütte kalmaları anlamına gelmektedir (Meyer ve Allen, 1991). Normatif bağlılıkları yüksek olan iş görenler, organizasyondan ayrılmayı ahlaki olarak doğru bulmazlar (Martin, 2008). Duygusal, devam ve normatif bağlılık boyutlarının ortak özellikleri (Şengöz, 2015, s. 36): “İş gören psikolojisini yansıtır, birey ve örgüt arasındaki ilişkileri gösterir, örgüt üyeliğini

sürdürme kararı ile ilgilidir ve iş gücü devrini azaltıcı yönde etkileri vardır” olarak sayılabilir.

2.3.1.2. Davranışsal Bağlılık

Davranışsal bağlılık, iş görenlerin geçmişteki tecrübelerine ve organizasyona uyumlarına istinaden, organizasyona bağlanma süreciyle alakalıdır. Davranışsal bağlılık, “bireylerin belli bir örgütte çok uzun süre kalmaları sorunu ve bu sorunla nasıl başa çıktıklarıyla ilgili bir kavramdır” (Bayram, 2005, s. 129).

İş görenlerin, organizasyondan çok yaptıkları belirli bir işe bağlanması, davranışsal bağlılık olarak ifade edilebilir. “Davranışsal yaklaşımın amacı, bireyin herhangi bir durum veya olay karşısında sergilediği fikir ve düşüncelerin benzer olaylarda da tekrarlanıp tekrarlanmadığını ortaya koymaktır” (Paine 2007, s.50-51’den aktaran Demirel, 2008, s. 183). Davranışsal bağlılığa ilişkin yaklaşımlar şunlardır:

Becker’in yaklaşımı: Becker (1960) tarafından geliştirilmiş olan yan bahis kuramı uyarınca, iş gören organizasyondaki önceki davranışlarını haklı göstermek ve tutarlı davranmak amacıyla kendisi için önemli olan (ödülleri, statü, deneyim vs.), ancak davranışlarıyla ilgisiz şeyler için bahse girer (Köybaşı, 2016, s. 35).

Örgütsel bağlılık, iş gören ile organizasyonun karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri süreçtir (Becker, 1960, s.32). Bu bahis sürecinde iş gören organizasyondan elde ettiği çıkar ve kazançlar sebebiyle bağlılık gösterirken; organizasyon ise iş görenin ortaya koyduğu icraat karşılığında, onun organizasyonda kalmasında izin verir (Özpehlivan, 2015, s. 120).

Salancik’in yaklaşımı: İş görenlerin tutum ve davranışlarında tutarlılık adına, buldukları organizasyona bağlılık göstermek istemesidir. Tutumları ve davranışları arasında uyumsuzluk olan iş görenler, çelişki yaşarlar ve bağlılıklarını kaybedebilirler (Sears, Replau, Freedman ve Taylor, 1988).

Bu yaklaşıma göre iş gören, davranışlarını ve faaliyetlerini organizasyona karşı sadakatini güçlendiren inançlara bağlar (İnce ve Gül, 2005). Davranışlara bağlılığı

etkileyen faktörler şunlardır (O'Reilly ve Caldwell, 1989): Davranışların başka kişiler önünde gerçekleşmesi, davranışın açık ve kesin olarak dışa vurulmuş olması, davranışın geri dönülemez oluşu (vazgeçilememe), davranışın istenerek (kendi iradesi ile) yapılması olarak sayılabilir.

2.3.1.3. Çoklu Bağlılık

Çoklu bağlılık yaklaşımına göre, bir organizasyona karşı herkesin birbirinden farklı gerekçelerle bağlılık duyabileceği öne sürülmektedir. Oysa bağlılık ölçümlerinde iki farklı iş görenin organizasyona eşit derece bağlı olup olmadığı ölçülmektedir. Fakat çoklu bağlılık yaklaşımı, özel bağlılıkların varlığını ya da kuvvetini tespit edebilir (Reichers, 1985). Çoklu bağlılık yaklaşımına göre, bir insan mesleğine, yaptığı işe, arkadaşlarına, amirlerine, organizasyonun amaçlarına vs. bağlılık gösterebilir (Balay, 2000, s. 32).

2.3.2. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütlerin en temel unsuru insandır. Sadece makine, araç, gereç gibi teknik unsurlar, aynı zamanda sosyal bir sistem olan örgüt için yeterli değildir. İnsan unsurunun varlığı ve sürekliliği olmadan, örgütten de söz etmek mümkün değildir. Bundan dolayı her örgüt, iş görenlerin devamlılığını sağlamak zorundadır. İş görenlerin “iş ahlakı, iletişim, güven, saygı, katılım, paylaşım, iş devamlılıkları” gibi faktörler örgütsel bağlılıklarını göstermektedirler (Demirel , 2009).

Küreselleşme, teknolojik ilerleme ve kültürel gelişmelere paralel olarak, organizasyonlarda yetenekli ve özverili kişileri işe almak, bu kişileri organizasyonun hedefleri doğrultusunda motive etmek ve ödüllendirmek, örgüte bağlılıklarını sağlamak, rekabet avantajı sağlamada en önemli faktörlerdir. Çalışan değerleri ile organizasyonun değerleri aynı olduğu zaman yani organizasyonun hedef ve amaçları çalışan tarafından özümsemiği zaman aidiyet bağı kurulur (Jaros, Jermier, Koehler ve Sincich, 1993).

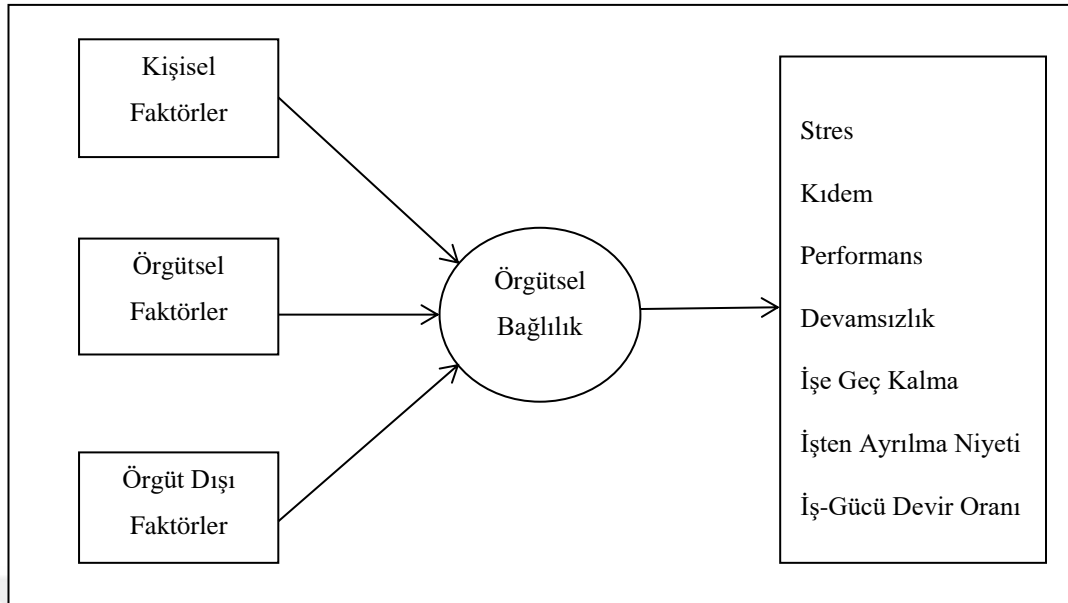
Üretim ya da dış müşteri memnuniyetinin sağlanması kadar, iç müşteriler olan çalışanların memnuniyetinin, motivasyonunun ve örgüte bağlılıklarının sağlanması son derece önemli hale gelmiştir. Bu durumun sebepleri şu şekilde sıralanabilir:

- İş görenlerde bağlılık sağlandığı takdirde, performansları da artmaktadır (Eroğlu vd., 2011).
- İş görenlerin bağlılık düzeyinin yüksek olması sonucu, mümkün olan en kaliteli ürün ve hizmetler üretilecek ve organizasyon için sürdürülebilir kar elde etme başarısı yakalanabilecektir. Örgütsel bağlılık, iş görenleri problem çözen çalışanlara dönüştürmektedir (Kafdağlı, 2007).
- Örgütsel bağlılık yolu ile yönetimin kararlarının, iş görenlerce benimsenmesi kolaylaşmaktadır (Öztürk, 2013).
- Örgütsel bağlılık, iş görenlerde devamsızlığın azalmasına ve iş gören devir hızının düşmesine neden olmaktadır. Bu yolla maliyet avantajı sağlanmış olur (Koh ve Boo, 2004).
- Örgütsel bağlılığı oluşturan iş görenler, organizasyonun çıkarlarını kendi çıkarlarından üstte tutmaktadır (Doğan ve Demiral, 2009).
- Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek iş görenler, örgütte kalmaya ve örgüt yararına daha fazla çaba göstermeye çalışırlar (George ve Margaret, 1990).
- İş görenlerin verimlilik düzeyini belirleyen iki temel faktörden biri çalışanın sahip olduğu yetenekler, diğeri ise motivasyon düzeyidir (Erdoğan, 2015).

Organizasyonlar için son derece önemli olan iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının sağlanması için, yöneticilerin, öncelikle örgütsel bağlılığı etkileyen faktörleri bilmeleri gerekmektedir.

2.3.3. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Şekil 2.4'te örgütsel bağlılığı etkileyen nedenler ve örgütsel bağlılık sonuçları gösterilmektedir. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler genel olarak üç grupta incelenmektedir. Bunlar (İnce ve Gül, 2005): Kişisel faktörler, örgütsel faktörler, örgüt dışı faktörler olarak sıralanabilir.



Şekil 2.4. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ve sonuçları (İnce ve Gül, 2005)

2.3.3.1. *Kişisel Faktörler*

Literatür incelendiğinde örgütsel bağlılık ve kişisel faktörler arasında güçlü ilişkiler olduğu görülmektedir (Luthans, McCaul ve Dodd, 1985; Meyer, Allen ve Smith, 1993). Kişisel faktörler ile ilgili yapılan çalışmalar incelendiğinde; iş görenlerin çalıştıkları organizasyona ilişkin iş beklentilerinin örgütsel bağlılıklarını etkilediği tespit edilmiştir (Öztürk, 2013). İş görenlerin bireysel beklentisi ile organizasyonun iş görenden beklentisinin uyumlu olması durumunda, örgütsel bağlılığın artacağı düşünülmektedir (Zaccaro ve Dobbins, 1989).

Yapılan çalışmalarda organizasyondaki çalışma süresi ile örgütsel bağlılığın doğru orantılı olarak değiştiği; uzun yıllar çalışan iş görenlerin bağlılıklarının daha yüksek olduğu (Güçlü, 2006; Salami, 2008), örgütte kıdemli ve yaşlı iş görenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek olduğu (Meyer ve Allen, 1997; Affum-Osei, Acquah ve Acheampong, 2015) tespit edilmiştir.

Cinsiyet değişkeninin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini tespit etmeye yönelik olarak yapılan çalışmalarda, kadın çalışanların erkeklere nazaran, daha yüksek örgütsel bağlılıkları olduğu ve bu durumun nedeninin, kadınların pozitif ayrımcılığa uğramaları (Öztürk, 2013), erkeklere göre organizasyonlarda üyelik, kabullenilme

gibi konularda zorluklarla karşılaşmaları olarak belirtilmektedir (Solmuş, 2004). Buna karşılık bazı çalışmalarda, hiyerarşik olarak buldukları pozisyon sebebiyle erkeklerin daha yüksek örgütsel bağlılıkları olduğu tespit edilmiştir (Affum-Osei vd., 2015). Yapılan bazı çalışmalarda ise cinsiyet değişkeni ile bağlılık arasında herhangi bir ilişki tespit edilememiştir (Morris ve Sherman, 1981; Viêt, 2015; Uygur, 2009; Wahn, 1998).

Medeni durum değişkeni ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmalarda genel olarak, evli olan iş görenlerin bekar olanlara göre, bakmakla yükümlü olduğu aile fertlerini düşünerek daha yüksek bağlılık gösterdikleri tespit edilmiştir (Abdulla ve Shaw, 1999).

İş görenlerin eğitim seviyeleri ile örgütsel bağlılıkları arasında negatif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir (Steers, 1977; Iqbal, 2010). Eğitim seviyesi artan işgörenin, organizasyondan beklentileri de artmaktadır. Fakat organizasyonların her zaman bu beklentileri karşılaması mümkün olamayacağı için, işgörenlerin eğitim seviyesinin negatif yönlü olarak örgütsel bağlılık ile ilişkisi vardır.

2.3.3.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağlılık ile ilişkili olan örgütsel faktörler: Örgüt kültürü, ücret düzeyi, terfi ve ödüller, çalışma koşulları, işletmenin sahiplik yapısı, rol belirsizliği ve rol çatışması gibi değişkenler olarak sayılabilir (Stevens, Beyer ve Trice, 1978; Mowday, Porter ve Steers, 1982).

Örgütsel bağlılık ile ilgili değişkenlerden biri örgüt kültürüdür. Örgüt kültürü, organizasyondaki kişileri bir arada tutan ortak değerler, tutumlar, davranışlar ile kurumsal hafızada yer alan bilgiler ve normlardır (Köse, Tetik ve Ercan, 2001). “Başka bir ifade ile bir kurumun ve işletmenin karakteristiğidir” (Demirel ve Karadal, 2007, s. 254). Kültür yapısının organizasyonda oluşturulamaması durumunda, işgörenlerin aidiyet hisleri ve bağlılıkları azalacaktır (Erdoğan, 2015).

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler içerisinde en belirgin olanı ücrettir. Yapılan işler, kar amacı gütmeyen kuruluşlar haricinde ücret karşılığında yapılmaktadır. İş

görenlerin çalıştıkları organizasyondan, gereksinim duydukları ihtiyaçlarını ve isteklerini karşılamalarına yetecek miktarda ücret alamamaları durumunda örgütsel bağlılıkları da azalacaktır (Kılınç, 2013).

Organizasyondaki önemli örgütsel faktörlerden biri de ödüller ve terfilerdir. Ödüller bazen sözlü övgü, teşekkür, takdir biçiminde olabildiği gibi; ikramiye, tatil yada hediye biçiminde de verilebilmektedir. Ödüller, işgörenlerin harcadıkları çaba ve emek karşılığında verilmektedir. Bu nedenle hem verilen ödüllerde, hem de terfi durumlarında, son derece adil davranılması gerekir. Ödül ve terfilerin adaletli bir şekilde dağıtılması durumunda örgütsel bağlılık artacaktır (İnce ve Gül, 2005).

Belirsiz görevler, eş zamanlı olarak beliren ve tüm çalışanlarca uyulması gereken belirsiz durumlardır (Kahn ve Katz, 1997). İş görenlerin yaptıkları işe yönelik rollerinin belirsiz oluşu ve iş yapma esnasında meydana gelen çatışmalar, örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyen durumlardır (Şimşek, Akgemci ve Çelik, 1998). Buna ilave olarak işgörenlerin sağlığını tehlikeye atmayan, hijyen koşullarına uygun, güvenli bir iş ortamının sağlanmış olması, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarını artırıcı etki yapar (Çakır, 2001).

2.3.3.3. Örgüt Dışı Faktörler

Örgütsel bağlılık ile ilişkili olan örgüt dışı faktörler: İş imkanları, sosyal konum, yasal engeller ve profesyonellik olarak sıralanabilir (Erdoğan, 2015). Örgütsel bağlılıkla ilişkili en önemli etken, farklı iş imkanlarının varlığıdır. İş imkanlarının durumu, çalışma hayatında işgörenin eğitim seviyesi ve yetenekleri, ülkenin ekonomik durumu, iş süreçlerinde teknoloji kullanım seviyesi gibi, pek çok değişken ile bağlantılı bir durumdur. Eğer işgören çalışmakta olduğu işletmeden ayrılması halinde, hemen farklı bir iş yerinde çalışmaya başlayabilecek ise, örgütsel bağlılık düşük düzeyde olacaktır. Tersini durumda, yani işten ayrılması halinde, yeniden iş bulabilme umudu ne kadar az ise, örgütsel bağlılığı o oranda yüksek olacaktır (Allen ve Meyer, 1990).

Toplum halinde yaşayan her bireyin, sahip olduğu bir sosyal statüsü mevcuttur. Kimi zaman işgörenler, toplumdaki statülerini devam ettirebilmek adına, buldukları

örgütte kalmaya devam etmektedirler (Howard, 1960). Bununla beraber, örgüt dışı engeller olarak iş görenlerin sıklıkla karşılaştığı faktörler, yasal engellerdir. İş görenler, işten ayrılmaları durumunda yasalardan kaynaklanan nedenlerle bazı haklarından ve sosyal güvenlik sistemi çatısından mahrum kalabilmektedirler. Bu gibi durumlarda örgütsel bağlılık artmaktadır (Erdoğan, 2015).

Profesyonellik anlayışı da, örgüt dışı faktörlerden biri olarak sayılabilir. Profesyonellik, “iş görenin mesleği ile özdeşleşmesi, mesleki değerleri kabul ederek içselleştirmesi” olarak tanımlanmaktadır (Köse, 2014, s. 80). Profesyonellik “örgüt ile değil meslek ile ilgili bir kavramdır” (Cengiz, 2001, s. 14).

2.3.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılığın sonuçları, “bağlılığın derecesine göre olumlu ya da olumsuz olabilir” (Balay, 2000, s. 83). Organizasyon amaçlarının işgörenler tarafından benimsenmemesi durumunda, işgörenlerin yüksek bağlılıkları organizasyonun dağılmasını hızlandırıcı bir etki yapabilecekken, amaçların işgörenler tarafından benimsendiği ve yüksek bağlılığın olduğu durumlarda, organizasyon için etkili davranışlarla sonuçlanan olumlu eylemlerin görülme ihtimali artar (Wiener, 1982).

Örgütsel bağlılığın sonuçları içinde iş tatmini, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusunun örgütsel bağlılık ile olumlu; iş değiştirme ve devamsızlığın ise, örgütsel bağlılık ile olumsuz ilişkisi olduğu tespit edilmiştir (Balay, 2000; Lingard ve Lin, 2004; Erdem, 2007). Örgütsel bağlılığın performans ile ilişkisi ise, oldukça yüksektir (Wiener, 1982). Örgütsel bağlılığın derecesi, düşük, orta ve yüksek bağlılık olarak incelenmektedir.

2.3.4.1. Düşük dereceli örgütsel bağlılık sonuçları

Düşük örgütsel bağlılık durumunda “iş gören farklı iş alternatifleri arayışında olacağı için, insan kaynaklarının daha fazla kullanılmasına sebep olabilir” (Balay, 2000, s. 85). Buna karşın insan kaynakları, boşalacak olan pozisyonu doldurmak için yeni personel arayışına girecek ve işten ayrılma nedenlerini ortadan kaldırmaya yönelik çalışmalar yapacaktır. Her an işten ayrılmayı düşünen düşük bağlılığa sahip iş

görenlerin, performansları da düşük olacaktır. “Bu tür iş görenler, organizasyonda olması istenmeyen kişilerdir” (Köybaşı, 2016, s. 37). Bu durumdaki iş görenlerin terfi etmesi olanaksızlaşırken, soyutlanma ve diğer çalışanlar tarafından rahatsız edilme gibi durumlara maruz kalabilirler (Balay, 2000).

Bunlara ilave olarak, örgütsel bağlılıkları düşük olan iş görenlerin itiraz ve şikayetlerinin organizasyon tarafından dikkate alınması halinde, organizasyon için gerekli olan bazı iyileştirmeler, bu informal kanaldan gelen bilgiler yardımıyla yapılabilir (Randall, 1987).

2.3.4.2. Orta dereceli örgütsel bağlılık sonuçları

Orta dereceli örgütsel bağlılık, iş görenlerin organizasyonlarına duydukları bağlılık düzeyinin sınırlı olmasını ifade etmektedir (Randall, 1987). Bu bağlılık düzeyinde iş görenler, organizasyonun norm ve değerlerini genel olarak kabul ederken, kendileri için zararlı olan normları reddederler. Organizasyona yönelik olumlu sonuçlar doğurma ihtimali sebebiyle hizmet süresi artabilir, ayrılma isteği azalabilir ve buna ilave olarak iş tatmini sağlanabilir (Randall, 1987).

2.3.4.3. Yüksek dereceli örgütsel bağlılık sonuçları

Organizasyonun amaçlarını benimseme, özdeşleşme ve yüksek sadakat ile fazladan çaba sarf etme davranışları gösterme durumu, yüksek derecede bağlılık olarak ifade edilebilir (Balay, 2000). İş görenlerin yüksek bağlılıkları, performanslarına ve verimlerine olumlu etki edecektir. Bunun yanında iş gören uzun yıllar organizasyonda kalacak, iş gören devir hızı ve devamsızlık oranı azalacaktır. Organizasyondaki terfi, ikramiye, takdir ve teşekkür gibi dağıtılan ödüllerden en fazla payı yüksek bağlılık gösteren iş görenlerin alması da kaçınılmaz olacaktır (Aras, 2010).

Yüksek örgütsel bağlılığın bazı olumsuz sonuçları da mevcuttur. Yüksek bağlılıkları olan iş görenler esnekliğin kaybolmasına ve yeniliklere karşı direnç geliştirilmesine neden olabilir. Genç ve yetenekli iş görenler, sadakatleri nedeniyle enerjilerini örgüt için verimsiz işlerde harcayabilirler. Yüksek bağlılık gösteren iş görenler, işe yönelik

daha fazla zaman harcadıkları için, sosyal hayatlarında ve aile yaşantılarında sıkıntılar yaşayabilirler. Aile ve sosyal yaşantıda yaşanan sıkıntılar, organizasyonu da olumsuz etkileyebilir (Seyhan, 2014).

2.4. Örgütsel Vatandaşlık Davranışı

Örgütsel vatandaşlık davranışı (ÖVD), kavramı ilk olarak 1939 yılında Chester Barnard tarafından ‘yönetim fonksiyonları’ isimli kitabında ele almış ve bireylerin işbirlikçi çabalara katılımı konundaki gönüllüğünü, çeşitli yapıcı hareketlerin oluşturduğu zihinsel eğilimler olarak tanımlamıştır. “Barnard’ın işbirliğine “olumlu-olumsuz gönüllülük” önerisi ÖVD’na yönelik çalışmaların temelini oluşturmuştur” (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s.358).

Hawtorne deneyleri sonucunda ulaşılan bulgular Barnard’ın çalışmalarının çıkış noktasına kaynaklık etmiştir (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Barnard, 1938 yılında “Biçimsel rol davranışı dışında, fazladan rol (supra role) davranışı kavramını ilk kez kullanmıştır” (Çetin, 2004, s. 3). Biçimsel rol davranışı, örgüt hiyerarşisinin gerektirdiği, olması gereken, örgütün yaşamını sürdürebilmesi için gerekli olan, biçimsel ödül sistemi olarak da, isimlendirilen davranışlardır (Çetin, 2004).

Fazladan (extra) rol davranışları ise, işveren tarafından verilebilecek ödüle bakılmaksızın, organizasyon tarafından önceden belirlenmemiş davranışların, iş görenler tarafından gönüllü olarak örgüt adına gerçekleştirilmesi durumudur (Çetin, 2004). Hem örgüt adına etkinliği artıran eylemleri, hem de diğer iş görenlere yardımseverliği kapsayan fazladan rol davranışları, tamamen yapıcı, gönüllülük esasına göre harcanan çaba ile yapılan davranışları içermektedir (Moorman ve Blakely, 1995). İş arkadaşlarına, iş yerindeki sorunlara ilişkin destek olma ve yardımda bulunma, iş ortamının temiz ve düzenli olmasına katkıda bulunma, işe yönelik olarak yöneticilere verimliliğe katkıda bulunacak yapıcı önerilerde bulunma, örgütte israfa neden olabilecek davranışlardan kaçınma, ekstra rol davranışlarına örnek olarak gösterilebilir (Taşcı ve Koç, 2007).

Organizasyonlarda etkinliğin sağlanabilmesi açısından davranış sınıflarının niteliklerine dikkat çeken Daniel Katz ve Robert L. Kahn (1966), organizasyon

sistemlerine etkileri bakımından, üç temel çalışan davranışı tanımlamışlardır. Bu davranış modelleri şunları içermektedirler (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005, s.358): Bireylerin sisteme girmesi ve sistem içinde kalmaları sağlanmalıdır, organizasyon içerisinde bireyler kendilerinden beklenen görevleri yerine getirmelidirler, çalışanların rollerinin ötesinde örgütsel amaçlara ulaşılması için yenilikçi ve gönüllülük esasına göre yapılan davranışları olmalıdır.

Organizasyonun etkinliğine katkı sağlayan fazladan (extra) rol davranışlarını tanımlayan Katz ve Kahn' a göre bu kavram, belirlenmiş görev tanımları ile ilgili olmayan, örgütte işleri kolaylaştıran herhangi bir davranış olarak tanımlanmış ve fazladan rol davranışları için, vatandaşlık terimini ortaya koymuşlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005). Her organizasyonda yazılı kuralların yanında, yazılı olmayan kurallar da bulunmaktadır. Sadece yazılı kurallara dayalı olarak görevlerin ifası gerçekleştirilen organizasyonlarda, kırılğan bir sosyal yapı ve iş ortamı oluşacağı yönünde bir anlayış, genel olarak kabul görmektedir (Katz, 1964).

Blau (1964), değişim süreci esnasında sosyal ilişkileri tanımlamak amacıyla, sosyal mübadele kavramını kullanmıştır. Sosyal mübadele, karşılıklı yarar ilkesi uyarınca birinin diğerine sağladığı kaynağa, karşısındaki de belirli bir zaman kısıtı olmadan, gönüllülük esasına göre karşılık vermesi anlamına gelmektedir (Tokgöz, 2012). Sosyal değişim teorisine göre işletmelerde çalışan ile organizasyon arasındaki ilişki hem sosyal hem de ekonomik bir değişim olarak ifade edilmektedir (Tsui, Pearce, Porter and Tripoli, 1997). Bu teoriye göre bireyin seçimleri ve davranışları, diğer bireylerin davranışlarına göre şekillenir. Sosyal değişim, tarafların karşılıklı olarak birbirlerine birtakım iyilikler yapmalarını öngören bir teoridir. Bu teoriye göre iyilik yapan, karşı tarafın yapılan iyiliğin karşılığını ödeyeceğine dair bir beklenti içine girmektedir. Her iki tarafın da beklentileri karşılandığı sürece, sosyal değişim ilişkisi devam etmektedir. Sosyal değişim ilişkisinin temelinde karşılıklılık ilkesi vardır (Buonocore, Metallo and Salvatore, 2009). Sosyal değişim kuramında yapılan iyilik için, karşılık beklenirken; örgütsel vatandaşlık davranışında karşılık beklemezsiniz, bireye ya da organizasyona yönelik olumlu davranışlar vardır.

Dennis W. Organ ve Thomas S. Bateman'ın 1983 yılında yaptıkları "job satisfaction and the good soldier: The relationship Between affect and employee and citizenship" isimli makaleleri ve Smith, Organ ve Near, 1983 yılında yaptıkları "organizational citizenship behavior: It's nature antecedents" isimli çalışma, ÖVD çalışmalarının başlangıç noktasını oluşturmuştur (Ortiz, 1999).

Biçimsel rol davranışları, çalışanlardan yapmaları beklenen veya açık seçik olarak görev tanımlarında belirtilmiş olan davranışlardır (Bolat, 2008). Biçimsel olmayan davranışlar "örgütsel vatandaşlık davranışı" ya da "İyi asker sendromu" olarak ele alınmaktadır. İyi asker sendromu, diğer çalışanların hatalarını düzeltmeleri konusunda yardımcı olma, organizasyon için yapılması gereken iş ve görevleri zamanında tamamlama, yenilikçi olma, diğer çalışanlara gönüllü olarak yardım etme şeklinde tanımlanabilir (Turnispeed ve Murkison, 1996).

ÖVD, bir çalışanın kişiliği yada zorunluluk duygusu nedeniyle değil, gönüllü olarak diğer çalışanlara yada organizasyona yardım etme isteğidir. Bu çalışanlar iyi askerler veya iyi vatandaşlar olarak tanımlanmaktadır (Bolino, 1999). Bu kavramlar, ödüllendirme mekanizması önemsenmeksizin, organizasyon fonksiyonlarının verimli ve etkin şekilde işlemesine katkı veren, gönüllülük esası ile gerçekleşen birey davranışlarıdır (Yılmaz ve Tahir, 2011).

Açıkça çalışanların iş tanımlarında yer almıyor veya ödüllendirileceği belirtilmiyorsa da, örgütte etkinlik ve verimliliğine yol açan örgütsel vatandaşlık davranışının her çeşidi olan davranış, çalışanların yaptıkları işin bir parçasıdır. Bu yönden bakıldığı zaman ÖVD, aynı zamanda iç rol davranışdır (Morrison, 1994).

ÖVD, Dennis W. Organ (1988) tarafından "örgütün biçimsel ödül sistemince doğrudan ve açık biçimde tanımlanmayan, ancak bir bütün olarak örgütün etkin ve verimli çalışmasını sağlamaya yardımcı olan, bireyin istekliliğine bağlı davranışları" olarak tanımlanmaktadır (Demirel, Seçkin ve Özçınar, 2011, s.36). İsteğe bağlı davranış ise, çalışanın sözleşmesinde açıkça tanımlanmamış veya iş tanımında belirtilmemiş olmasına rağmen, gönüllü olarak sergilenen, ödül beklemeksizin yapılan ve yapılmadığı durumlarda çalışan için zorlayıcı olmayan davranışlardır

(Organ, 1988). Zorlayıcı olmayan davranış ile kastedilen, kişinin kendi seçimine bağlı olarak yaptığı davranışlardır (Sabuncuoğlu ve Tüz, 2005).

ÖVD, organizasyonda iş görenlerin iş yaptıkları psikolojik ve sosyal çevrede, performansı artıran davranışlar olarak açıklanmaktadır (Organ, 1997). Gönüllü olarak çalışanların ÖVD göstermeleri, zamanla denetim elemanlarının da etkilenmesi ve sonraki dönemlerde maaş artışı, terfi gibi insan kaynakları uygulamalarında ödül olarak çalışana yansiyacaktır. Bu sebeple ÖVD'nin çalışanların ödüllendirilmesinde kesinliği olmayan bir katkı payı olduğunu belirtmek gerekir (Organ, 1997).

Organ ve arkadaşları son yıllarda yaptığı çalışmalarda da, ÖVD'nin salt ödül için yapılmayacağını vurgulamış, fakat çalışanlarda bir miktar ödül beklentisi olabileceğini belirtmiştir (Organ, Padsakof ve MacKenzi, 2006).

Geniş anlamda ÖVD, yönetim kademelerinde bulunan kişilere yardımcı olan gönüllü davranışları kapsamaktadır. Örgütte işe yeni başlayan çalışanlara yardımcı olma, diğer çalışan personele saygı duyma, çalışma esnasında fazladan istirahat yapmama, organizasyonda düzenlenen toplantılara iştirak etme, diğer çalışanlara yardım etme gibi davranışları kapsamaktadır (Kidwell, Mossholder ve Benneth, 1997).

Örgütsel vatandaşlık davranışları örgütlerde etkinlik ve verimliliği artıran diğer çalışanlara yardımı da kapsayan, organizasyonun iş görenden beklediği formal kurallar dışına çıkarak, tamamen gönüllülük esasına göre, fazladan organizasyon için harcanan çaba ve davranışları içermektedir (Moorman ve Blakely, 1995). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının bir organizasyonda performansın artmasına ve organizasyonun başarısına büyük katkısı ve desteği vardır. ÖVD görülen işletmelerde işgücü devir hızı da azalır (Chen, Hui ve Sego, 1998; Gürbüz, 2006).

2.4.1. Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları

Örgütsel vatandaşlık davranışı pek çok araştırmacı tarafından ele alınmıştır. Organ 1988 yılında "Organizational behavior: good soldier syndrome" isimli çalışmasında örgütsel vatandaşlık davranışını, beş boyut olarak incelemiştir. Bu boyutlar (Kıvanç Sudak, 2011, s. 34):

“Özgecılık (Altruism), vicdanlılık (Constientiousness), nezaket (Coutesy), centilmenlik (Sportmanship) ve sivil erdem (Civil virtue) boyutlarıdır”. Araştırmalarda genellikle ÖVD bu boyutlarda incelenmektedir.

Politik felsefe açısından aktif vatandaşlık sendromu olarak tanımlanan, inanç, değer ve davranış eğilimleri belirlenmiş; itaat, sadakat ve katılım kategorileri organizasyon için uyarlanmıştır (Graham, 1989).

Bu uyarlamaya göre Van Dyne, Graham ve Dienesch (1994)’e göre organizasyonel itaat; örgüt yapısının, iş tanımları ve personel politikalarının, mantıklı kurallar zincirinin geçerli olduğu yasal otoriteyi kabul ederek, kurallara saygı duyma ve yürürlükteki kuralların uygulanmasıdır.

Organizasyonel sadakat; örgüt liderine ve örgütün bütününe sadık olmak, görev gruplarının, diğer çalışanların ve bölümlerin bakış açılarındaki eksiklikleri aşmak olarak tanımlanabilir. Ortak fayda için, fazladan çaba göstermeye gönüllü olma durumudur. Organizasyonel katılım ise, örgüt yönetimine bağlılık ve düzenlenen organizasyonlara katılımı ifade etmektedir.

Örgütsel vatandaşlık davranışının boyutları üzerine yapılan çalışmalardan biri de Larry J.Williams ve Stella E.Anderson tarafından 1991 yılında yapılmıştır. Bu çalışmada örgütsel vatandaşlık davranışı çalışana yönelik olarak ve organizasyona yönelik olmak üzere iki boyutta incelenmiştir (Çankır, 2016). Özgecılık ve nezaketin bireye yönelik; centilmenlik, sivil erdem ve vicdanlılığın ise örgüte yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları olduğunu belirtmişlerdir (Williams ve Anderson, 1991).

Bazı araştırmacılar tablo 2.1’de görüldüğü gibi örgütsel vatandaşlık davranışlarını dokuz boyutta incelemişlerdir. Bu boyutlar: Fedakarlık, itina, centilmenlik, nezaket, sivil erdem, fonksiyonel katılım, aktif katılım ve bağlılık olarak sıralanabilir (Farh, Zhong ve Organ, 2004).

Tablo 2.1. ÖVD boyut sınıflandırmaları

BOYUTLAR	TANIMLAMA	KAYNAKLAR
Özgecilik	Organizasyona ilişkin bir görev yada soruna ilişkin olarak başka bir kişiye gönüllü olarak yardım etme.	Smith vd. 1983, Organ 1988, Podsakoff vd. 1990. Yardım içeren benzer boyutlar (Van Dyne ve LePine 1998), Kişilerarası yardım (Graham 1989, Moorman ve Blakely 1995)
Vicdanlılık	Bir çalışanın organizasyondaki rol gereklerinin çok ötesine geçen katılma, yönetmelik ve kurallara uyma gibi takdiri davranışlar.	Smith vd. 1983, Organ 1988, Podsakoff vd. 1990. İtaat de içeren benzer boyutlar (Graham 1989, Van Dyne vd. 1994) ve bireysel endüstri (Graham 1989, Moorman ve Blakely 1995).
Sportmenlik	İdeal koşulların altında, şikayet etmeksizin çalışan, küçük sorunları büyütmeden tolere etme	Organ 1988, Podsakoff vd., 1990
Nezaket	Bir bireyin iş ile ilgili sorunlardan diğer çalışanları korunmak için yaptığı istekli davranışları	Organ 1988, Podsakoff vd., 1990
Sivil Erdem	Bireyin organizasyonun hayatına sorumlu şekilde dahil olup, ilgilenmesi	Organ 1988, Podsakoff vd., 1990
Fonksiyonel Katılım	Çalışanların organizasyonda diğer çalışanlardan ziyade kendilerinin bizzat yaptığı katkılar (Özel işlere gönüllü olma, fazladan iş aktiviteleri gerçekleştirme gibi)	Van Dyne vd., 1994
Aktif Katılım	Organizasyonda tartışma isteğini yansıtan ve başkalarını hedef alan davranış (Sessiz insanları toplantıda konuşmaya teşvik etmek gibi)	Van Dyne vd., 1994, Bireysel inisiyatif içeren benzer boyutlar (Graham 1989, Moorman ve Blakely 1995)
Sadakat	Bir organizasyona bağlı kalmak ve organizasyonun çıkarlarını geliştirmek	Graham 1989, Van Dyne vd., 1994. Sadık destekçi de içeren benzer boyutlar (Graham 1989, Moorman ve Blakely 1995).
Sözcülük	Sadece eleştirmekten ziyade, yapıcı karşı çıkmayı, itirazı vurgulayan teşvik edici davranış	Van Dyne vd., 1995, Van Dyne ve LePine 1998

Kaynak: Farh, Zhong ve Organ, 2004, s.117

2.4.1.1. Özgecilik (Yardımseverlik)

Her hangi bir zorlama yada ceza korkusu olmaksızın, tamamen gönüllü olarak başka bir iş görene yardım etme işi, özgecilik olarak adlandırılmaktadır (Podsakoff ve MacKenzie, 1994). Özgecilik, işe yönelik sorunların engellenmesi amacıyla yapılan diğer çalışanlara temel yardım faaliyetleridir (Çetin, 2011). Bu yardım davranışları hem çalışana yönelik olarak yapılırken, hem de örgütün geneline ilişkin yapılabilen davranışlardır (Becker ve Vance, 1993). Her ne kadar çalışanın diğer bireylere yönelik yardım davranışları olsa da, dolaylı olarak organizasyon da bu durumdan fayda sağlamaktadır (Sezgin, 2005).

Özgeci davranışlar aracılığı ile işbölümü ve yardımlaşma artarken, organizasyonda çatışmaları da azaltıcı yönde etkisi olmaktadır (Çetin, 2011). Bununla beraber kaynakların kullanımlarında serbestlik ve kolaylık sağlar, organizasyonda kontrol ve koordinasyon kolaylaşır, iş yerinde çalışılan ortam da iyileşme sağlanır, bunlara istinaden verimlilik de artar (Podsakoff ve MacKenzie, 1997).

2.4.1.2. Vicdanlılık (İleri Görev Bilinci)

Vicdanlılık, iş görenlerin sahip olduğu iş disiplini ile ilgili bir kavramdır (Barksdale ve Werner, 2001). Organizasyonun faaliyetlerine gönüllü olarak olumlu katkı sunmak anlamına gelen (Allison, Voss ve Dryer, 2001) vicdanlılık, kimse fark etmese bile organizasyonun kurallarına uyma ve bu kuralları içselleştirme olarak tanımlanabilir. Fazladan herhangi bir ücret talep etmeksizin, yarım kalan işini bitirebilmek amacıyla mesaiye kalma, fazladan işler yapma, organizasyonun kaynaklarını tasarruflu kullanma gibi davranışlar, vicdanlılık davranışlarına örnek olarak verilebilir (Çerik, 2008). Örgüt amaçları için, iş görenlerin asgari olarak yapmaları gerekenden fazlasını, gönüllü olarak yapmalarıdır (Farh vd, 2004) Özgecilik ile vicdanlılık kavramları her ne kadar yardım etme bakımından birbirine benzeyen kavramlar olsa da, özgecilik kişiye yönelik; vicdanlılık işe organizasyona yönelik davranışlar olması bakımından birbirinden ayrılırlar (Çetin, 2011).

2.4.1.3. Nezaket

Özgecilik boyutu ile çok yakın bir kavram olan nezaket, düşünceli olma, bilgilendirme ve işe yönelik problemleri meydana gelmeden önce fark ederek, sorun çıkmadan önce yardım davranışı göstermeye ya da problemin etkilerini azaltmaya yönelik davranışları ifade eder (Organ, 1997). Bu boyuttaki davranışlar, problem öncesinde, organizasyonun paydaşlarını uyarıcı yöndeki davranışlardır (Podsakoff, MacKenzie, Paine ve Bachrach, 2000).

Nezaket, organizasyonda harekete geçmeden önce, diğer çalışanlara da danışarak hareket etmek olarak nitelendirilebilir (Mehtap, 2011). Organizasyonun ortak hedeflerine katkıda bulunmak için çalışan iş görenlerin, yaptıkları işe yönelik bilgileri, alınan kararları ve gelişmeleri diğer çalışanlarla paylaşımları şeklindeki olumlu davranışlar olarak nitelendirilebilir (Kıvanç Sudak, 2011, s. 38).

2.4.1.4. Centilmenlik

Sportmenlik davranışı ya da hoş görülü olma anlamına gelen centilmenlik, her organizasyonda yaşanabilecek bir takım problemleri büyütmek ve hoş görü

göstermektedir (Bolat, Bolat ve Seymen, 2009). İş görenler arasında meydana gelebilecek küçük hoşnutsuzluklardan kaçınma, şikayet etmeme ve bu tür küçük sorunları tolere etme davranışlarıdır (Organ, 1990). Fakat organizasyonda bu gibi durumların tolere edilmesi yerine şikayet edilmesi, kaynak israfına yol açmaktadır (Organ vd, 2006). Hoşgörülü olma davranışlarının organizasyona olduğu kadar, organizasyonun diğer paydaşlarına da olumlu katkısı vardır (Yoon ve Suh, 2003).

2.4.1.5. Sivil Erdem

Sivil erdem boyutu, organizasyondaki çalışanların örgüt içi politik süreçlere, sorumluluk bilinciyle aktif katılımını ifade eder (Podsakoff ve MacKenzie, 1994). Bir organizasyon içindeki çalışan davranışlarının, en açık şekilde organizasyona yönelik olan boyutu, sivil erdem boyutudur (Robinson ve Morrison, 1995). Organizasyondaki tüm etkinliklere katılım, süreçlere olumlu destek, organizasyon ile ilgili her şeyden haberdar olma gibi davranışları içerir (Organ, 1990). Katı bir hiyerarşinin ve otoriter yönetim tarzının etkin olduğu ve kararların personelin fikri alınmaksızın yönetimce alındığı örgütlerde, iş görenlerin sivil erdem davranışlarında bulunmaları zorlaşmaktadır (Mackenzie, Podsakoff ve Ahearne, 1998).

2.5. Nepotizm, ÖB ve ÖVD arasındaki ilişkiler

Bu bölümde nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı değişkenlerine ilişkin yapılmış çalışmalar ve sonuçlarına değinilmiştir. Nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı kavramlarının hem birbirleri ile hem de adalet, performans, iş tatmini, işten ayrılma niyeti, rol çatışması gibi insan kaynakları uygulamalarıyla ilişkilerinin incelendiği çalışmalardan bazılarına yer verilmiştir.

Abdalla, Maghrabi ve Al-Dabbagh (1994), Mısır ve Ürdün'deki bazı insan kaynakları yöneticileri açısından nepotizm kavramına ışık tutmak amacıyla yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, kentsel bölgelerde ve kamu sektörü gibi büyük ölçekli kuruluşlardaki örgüt karakteristiği ile nepotizm arasında önemli bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Yaptıkları çalışma sonucuna göre nepotizmin örgüt için yarattığı dezavantajların, avantajlarından daha fazla olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Abdalla vd., (1995), insan kaynakları yöneticilerinin nepotizme karşı algılarını değerlendirmek amacıyla yaptıkları çalışmada, iş görenlerin nepotizmin olumsuz etkilerine karşı daha duyarlı oldukları sonucuna ulaşmışlardır.

Araslı, Bavik ve Ekiz (2006), nepotizmin insan kaynakları uygulamalarına etkisini Kuzey Kıbrıs'ta bulunan üç, dört ve beş yıldızlı otel işletmelerinde incelemiştir. Yaptıkları çalışma sonuçlarına göre iş tatmini, işten ayrılma niyeti, ağızdan ağıza iletişim ve insan kaynakları uygulamalarına önemli derecede negatif yönlü etkisi olduğunu tespit etmişlerdir.

Araslı ve Tümer (2008), Kuzey Kıbrıs bankacılık sektöründe nepotizm, favorizm ve kronizmin, iş stresi ve iş tatminine etkisini incelemiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre nepotizm, favorizm ve kronizmin, iş yerinde strese neden olduğu ve bu durumun da memnuniyetsizlik nedeni olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca nepotizmin, iş stresi üzerindeki en büyük olumsuz etkiye sahip değişken olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Asanakutlu ve Avcı (2010), nepotizm algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkinin incelendiği çalışmada, nepotizm ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu ve nepotizmin boyutlarından terfi ve işlem kayırmacılığının, iş tatminine olumsuz etkileri olduğunu tespit etmişlerdir.

Büte ve Tekarslan (2010), nepotizmin aile işletmelerinde çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemiştir. Çalışma sonuçlarına göre nepotizm, aile üyesi olmayan çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere sahiptir. Nepotizm uygulamalarındaki artış iş görenlerde iş stresinin artmasına, iş tatmini ve iş verenlere güven konusunda azaltıcı yönde etkisi olduğu bulgusuna ulaşmışlardır.

Büte (2011a), aile işletmeleri üzerinde nepotizmin, iş stresi, iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyetine etkileri üzerine yaptığı araştırma sonucunda, nepotizmin iş tatmini üzerinde negatif; iş stresi, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyetine ise pozitif etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Büte (2011b), Türk kamu bankalarında insan kaynakları uygulamalarının, iş görenlerde nepotizm algılarına etkisini analiz etmek için yaptığı çalışmada, nepotizmin iş tatmini, işten ayrılma niyeti, örgütsel bağlılık ve insan kaynakları uygulamalarında olumsuz etkileri olduğunu tespit etmiştir.

Büte (2011c), nepotizm ile iş tatmini ilişkisinde, iş stresinin aracı rolünü incelediği çalışma sonucunda, nepotizmin iş tatminini olumsuz etkilediği ve iş stresinin de kısmi bir aracı etkisi olduğu sonucuna ulaşmıştır.

Kyzy (2011), nepotizm ve iş stresinin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini, Kırgızistandaki bir aile işletmesinde incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre, nepotizmin iş stresi üzerinde; iş stresinin ise ÖVD üzerinde olumsuz etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Düz (2012), Afyonkarahisar'da beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışanların nepotizm algısı ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi incelemiştir. Çalışmanın sonuçlarına göre nepotizm, terfide kayırmacılık, işe alım sürecinde kayırmacılık ve işlem kayırmacılığı olarak üç boyutta incelenmiştir. Örgütsel bağlılık ise duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç boyutta incelenmiştir. Nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında ters yönlü ve orta şiddette bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır. Terfi kayırmacılığı ve işlem kayırmacılığı boyutları ile devam bağlılığı arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit etmiştir. Diğer boyutlar arası ilişki negatif yönlüdür.

Yücel ve Özkalan (2012), aile işletmelerinin kurumsallaşması ve nepotizm üzerine yaptıkları çalışma sonucuna göre, aile işletmelerinde sıklıkla görülen nepotizm etkisi arttıkça, nepotizmin işletme içinde oluşabilecek bir tehdit unsuru haline gelebileceği ve kurumsallaşmanın önünde engel oluşturabileceği bulgusuna ulaşmışlardır.

Yıldırım (2013), kamu yönetiminin kadim paradoksu: nepotizm ve meritokrasi isimli çalışmasında, kamu personeline aranacak en önemli özelliğin liyakat olduğunu belirtmiş ve kamu bürokrasisi içinde atanma, terfi, görevlendirme, ücret gibi her türlü insan kaynakları uygulamalarında nepotizmden kaçınmak gerektiği tespitini yapmıştır.

Sidani ve Thornberry (2013), Arap dünyasındaki nepotizm uygulamalarını kavramsal olarak inceledikleri çalışmalarında, aile üyelerine yönelik kayırmacılık uygulamaları nedeniyle, firma performansının olumsuz etkileneceğini tespit etmişler ve bu durumun islam öğretilerinde savunulan evrensel adalet ilkesine uygun olmadığını belirtmişlerdir.

Arslaner, Erol ve Boylu (2014), konaklama işletmelerinde nepotizmin, örgütsel adalet ile ilişkisini incelemişlerdir. Çalışma sonuçlarına göre aile işletmesi olarak faaliyet gösteren işletmelerde nepotizm ile örgütsel adalet arasında ilişki bulunamamış, fakat aile işletmesi olmayan işletmelerde iki değişken arasında anlamlı ve negatif bir ilişki tespit edilmiştir.

Safina (2014), Rusya’da organizasyonlarda nepotizm ile favorizmin nedenleri ve sonuçları üzerine yaptığı çalışmada, nepotizm ve kayırmacı davranışlarda görülen artış nedeniyle, ülkenin sosyal ve ekonomik kalkınmasının tehlikeye girdiği ve bu durumun Rusya’dan başka ülkelere doğru beyin göçüne neden olduğunu tespit etmiştir.

Kilani, Al Junidi ve Al Riziq (2015), Orta Doğu Kuzey Afrika (MENA) ve Ürdün için nepotizmin özel sektörde çatışma ve çatışma yönetimindeki rolü üzerine, özel sektör yöneticileri ile bir çalışma yapmışlardır. Çalışma sonuçlarına göre, nepotizmin hem olumlu hem de olumsuz etkileri olabildiği bulgusuna ulaşmışlardır. Olumsuz etkileri sebebiyle yöneticilerin endişe duydukları; bununla beraber bazı yöneticilerin, çatışma durumlarının olumlu ve sağlıklı bir rekabete neden olduğunu belirttiklerini tespit etmişlerdir. İlave olarak “Wasta” olarak bilinen nepotizmin, iş fırsatları yaratılmasına olanak sağlayan, olumlu bir durum olarak görüldüğünün tespiti, çalışmanın bir diğer sonucudur.

Rowshan, Ghasemnezhad ve Hemmat (2015), İran’da kamu sektöründe nepotizmin çalışan performansına etkisini tespit etmek amacıyla, Zahedan belediyesinde bir çalışma yapmışlardır. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, çevresel bir faktör olan nepotizmin, örgüt içi faktörlere göre daha baskın olduğu ve örgüt performansını kendisine uydurduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Nepotizm olgusundan etkilenen

kurumsal mevkilerin, gerekli niteliklere sahip olmayan ve aynı zamanda buldukları pozisyonun görevlerini yerine getirmek istemeyen çalışanlarla dolu olduğu ve bu durumun diğer çalışanların performansını da olumsuz etkilemekte olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Padgett vd., (2015), aile üyelerinin nitelikleri ve yöneticilerin diğer başvuranlara nazaran alım konusundaki algıları nasıl etkilenir? sorusuna deneysel bir çalışma yaparak cevap aramışlardır. Çalışma sonuçlarına göre, işe alım sürecinde aile üyelerini tercih etmenin örgüt için olumsuz sonuçlara neden olabileceği bulgusuna ulaşmışlardır.

Turan (2016), Bornova belediyesi çalışanlarının kurumsallaşma algıları ile nepotizm, kronizm ve patronaj eğilimlerini incelediği çalışmasında nepotizm işe alma ve terfi, işlem kayırmacılığı olarak iki boyutta incelenmiştir. Çalışma sonucuna göre kurumsallaşma ve kayırmacılık uygulamaları algıları arasında, ters yönlü bir ilişki tespit etmiştir.

Yücekaya vd., (2016), Çanakkale’de otel işletmelerinde yaptıkları çalışma sonuçlarına göre, nepotizmin iş tatminini azalttığı ve işten ayrılma niyetini olumsuz etkileyerek artırdığını tespit etmişlerdir.

Yapılan çalışmalar incelendiğinde nepotizm ile genellikle iş tatmini, işten ayrılma niyeti, iş stresi gibi insan kaynakları uygulamaları ile ilgili çalışmalar yapıldığı görülmektedir. Bazı çalışmalarda ise nepotizmin ÖVD ile negatif yönde ilişkili olduğu tespit edilmiş olan iş stresi aracı değişken olarak kullanılmıştır (Lambert, Hogan ve Griffin, 2008).

Thompson ve Werner (1997), rol çatışmasının örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin anlaşılabilmesi amacıyla 169 gün boyunca MBA öğrencilerinin gözlemlenmesi sonucu ulaşılan bulgulara göre, yüksek ÖVD gösteren kişilerin düşük ÖVD sahip kişilere göre, iş ve iş dışındaki rollerinde çatışma yaşadıklarını tespit etmişlerdir. Bununla beraber örgütsel bağlılığın ise, rol çatışması ile ÖVD arasında aracılık rolü üstlendiği tespit edilmiştir.

Schappe (1998), iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin ÖVD üzerindeki etkisini incelemiştir. Çalışma sonucuna göre iş tatmini, prosedürel adalete ilişkin algılar ve örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı ile ilişkili olduğunu tespit etmiştir.

Chen ve Francesco (2003) Duygusal bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu; normatif ve devam bağlılıklarının ise, örgütsel vatandaşlık davranışı ile aralarında zayıf bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Durna ve Eren (2005), Niğde ili sağlık ve eğitim çalışanlarının demografik özelliklerinin örgütsel bağlılıkları ile ilişkisini tespit etmek amacıyla yaptıkları çalışmada, yaş, medeni hal, kıdem, çalışılan kurum ile duygusal ve normatif bağlılık arasında ilişki olduğunu, ancak devam bağlılığı ile bu faktörler arasında herhangi bir ilişki olmadığı sonucuna varmışlardır.

Gautam, Dick, Wagner, Upadhyay ve Davis (2005), Nepal'de yaptıkları çalışmada, örgütsel vatandaşlık davranışının yapısını ve örgütsel bağlılıkla ilişkisini incelemiştir. Nepal'de bulunan beş farklı organizasyondaki dört yüz elli çalışanına anket uygulayarak elde ettikleri verilere göre, duygusal ve normatif bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Devam bağlılığı ile ÖVD faktörleri arasında ilişki tespit edilememiştir.

Gürbüz (2006), örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik olarak gıda, tekstil ve otomotiv sektöründe çalışanlarla yaptığı çalışma sonuçlarına göre, ÖVD ile iş görenlerin duygusal bağlılıkları arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit ederken, ÖVD alt boyutlarından olan nezaket ve bilinçlilik boyutu ile duygusal bağlılık arasında herhangi bir ilişki tespit edememiştir.

Chu, Lee ve Hsu (2006), anket formu kullanılarak elde edilen verilerin analizinden çıkan sonuçlara göre, çalışanlara yöneticilerce verilen destek ve örgütsel bağlılık, ÖVD üzerinde dolaylı bir etkiye sahip iken; akraba desteği, iş stresi, iş yükü ve rol belirsizliğinin, ÖVD üzerinde doğrudan etkisi olduğu tespit edilmiştir. Danışman

desteği alan çalışanların, örgütsel bağlılığın da etkisi ile daha yüksek seviyede VD gösterdikleri tespit edilmiştir.

Gl, Oktay ve Gökçe (2008), Tokat devlet hastanesinde çalışan sağlık personelinin iş tatmini ve örgütsel bağlılıklarının, işten ayrılma niyetine ve performanslarına etkisini araştırmışlardır. Çalışma sonucuna göre, iş tatmini ve örgütsel bağlılık çalışanların işten ayrılma niyetini negatif; performanslarını ise, pozitif yönde etkilemekte olduğu tespit edilmiştir.

Aslan (2008), Afyon ilinde çeşitli hastanelerde çalışan hemşireler ile yaptđđ çalışmanın sonucunda, hemşirelerin mesleklerine duygusal bağlılıkları ile ÖVD gösterme eğilimleri arasında pozitif bir ilişki olduğunu, fakat örgüte bağlılıkları ile ÖVD gösterme eğilimleri arasında herhangi bir ilişki olmadđđı sonucuna ulaşmıştır.

Demirel (2008), tekstil sektörü çalışanları üzerinde, örgütsel güvenin, örgütsel bağlılık üzerindeki etkisini inceledđđ çalışmasında, örgüte ve yöneticilere karşı duyulan güvenin, duygusal ve devam bağlılıkları üzerinde pozitif ve orta düzeyde anlamlı bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Bolat ve Bolat (2008), otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve ÖVD ilişkisini inceledikleri çalışma sonucuna göre, değişkenler arasında güçlü pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmişlerdir. Ayrıca rgtsel vatandaşlık davranışının en önemli belirleyicisinin duygusal bağlılık olduğu ve sırasıyla devam ve normatif bağlılıkların geldiđđ bulgusuna ulaşmışlardır.

Felfe, Schmook, Schyns ve Six (2008) yaptıkları çalışma sonucuna göre, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı ve iş tatmini arasında, yüksek ve pozitif bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. Yüksek rgtsel bağlılığı olan çalışanların, çok daha fazla rol dışı davranışlar sergileyecekleri ve işlerinden daha fazla memnuniyet duyacakları sonucuna ulaşmışlardır.

Cichy, Cha ve Kim (2009), zel kulüp endüstrisi bağlamında yaptıkları çalışmalarında, özel kulüp liderlerinde, örgütsel bağlılığın performans ile ilişkisini

incelemişlerdir. İnternet üzerinden anket yoluyla elde edilen verilerin sonuçlarına göre, duygusal bağlılığın performans üzerinde güçlü etkileri olduğu tespit edilmiştir.

Özdem (2012), Öğretmenlerin örgütsel ve profesyonel bağlılıkları ile ÖVD arasındaki ilişkileri tespit etmek amacıyla yaptığı çalışma sonucunda, öğretmenlerin profesyonel bağlılıkları ve örgütsel bağlılıkları ile örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğilimleri arasında güçlü ve pozitif yönlü bir ilişki olduğu bulgusuna ulaşmıştır.

Kılıç (2013), Bursa ve İstanbul'da görevli çağrı merkezi çalışanlarının örgütsel bağlılıklarını, örgütsel vatandaşlık davranışlarını ve bu değişkenlerin birbirlerine etkisini incelediği çalışma sonuçlarına göre, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasında yüksek düzeyde pozitif bir ilişki olduğunu tespit etmiştir.

Güçel (2013), Ankara sanayi sektöründe faaliyet gösteren 587 işletme ile yaptığı çalışmada, örgütsel bağlılık ve örgütsel adaletin, ÖVD'nı pozitif yönde etkilediğini ve örgütsel adaletin kısmi aracılık rolü olduğunu tespit etmiştir.

Ünal (2013), iş tatmini boyutları ile örgütsel vatandaşlık davranışı boyutları ilişkisinde, örgütsel bağlılık boyutlarının ara değişkenlik rolünü incelemiştir. Bu çalışmanın sonuçlarına göre, duygusal bağlılığın memnuniyet ile ÖVD boyutlarından özgecilik boyutu arasında, kısmi aracı değişken olduğu; işletmenin uyguladığı politikalar, yöneticiler, terfi durumu, işten ve iş arkadaşlarından memnuniyet ile ÖVD boyutlarından sivil erdem boyutu arasında ise, tam aracı değişken olduğunu bulgusuna ulaşılmıştır. Ayrıca işletme politikaları, yöneticiler ve terfi durumundan memnuniyet ile ÖVD boyutlarından centilmenlik arasında da, devam bağlılığının tam aracı değişken olduğunu tespit etmiştir.

Seyhan (2014), gümrük memurlarının örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen sebepleri araştırdığı çalışmasında, memurların cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim seviyesi ve hizmet sürelerine bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeylerinin değiştiğini tespit etmiştir.

Pourgaz, Naruei ve Jenaabadi, (2015), İran'da, Zahedan'da, orta öğretim yöneticilerinin örgütsel bağlılık ve eşitlik algısı ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla yaptıkları çalışma sonucunda, bu değişkenler arasında anlamlı ve olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Demirel ve Güner (2015), iç müşteri ilişkileri yönetiminin ÖVD üzerindeki etkisini araştırdıkları çalışmada, ÖVD'nı örgüte yönelik ve bireye yönelik olarak iki boyutta incelemiştir. Çalışmanın sonucuna göre, iç müşteri ilişkileri yönetiminin alt boyutları ile ÖVD arasında anlamlı bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Yapılan çalışmalar genel olarak değerlendirildiği zaman, araştırmacılar tarafından nepotizmin insan kaynakları uygulamalarına etkisinin incelendiği ve İK uygulamaları üzerinde olumsuz etkileri olduğu sonuçlarına ulaştıkları gözlenmektedir. Buna ilave olarak Nepotizm ile ÖB arasında negatif ilişki olduğu fakat, ÖB boyutlarından devam bağlılığı ile nepotizm arasında pozitif yönlü ilişki olduğu bulgusuna ulaşmışlardır. ÖB ile ÖVD arasında ise pozitif yönde ilişkiler tespit etmişlerdir.

2.6. Özelleştirme

Dünyayı etkisi altına alan 1929 büyük buhranı sırasındaki başarısı ve II. Dünya savaşı sonrası yaşanan yüksek ekonomik performans nedeni ile Keynesyen iktisadi politikalara duyulan güven artmıştır. İktisadi modeller, özel ve kamu mülkiyeti altında kaynak tahsisinin etkin olarak nasıl yapılacağını açıklamaya çalışır. İşletmeler maliyetlerini azaltmayı ve karlarını maksimize etmeyi amaçlarlar. Ekonominin üreten sektörden kamunun çekilmesi yönündeki düşüncesinin altında yatan fikir, “özelleştirme iyidir, çünkü özel firmalar daha etkin ve daha düşük maliyetlidirler” anlayışıdır (Bayraktutan, 2003).

Özelleştirmenin gerekliliğini savunan düşüncenin teorik dayanağı, mülkiyet hakkı teorisi (Yaşar, 2005). Bu teoriyi ilk kullanan Adam Smith, (1776) “ulusların zenginliğinin niteliği ve nedenleri hakkında bir inceleme” adlı eserinde, insanların başkasına ait olan malları, kendi mallarına kıyasla daha savurgan olarak kullandıklarını gözlemlemiş, buna paralel olarak kamu idaresinde çalışanların, kendi

ticari çıkarları ile doğrudan bir ilişkide bulunmadıkları için, ihmalciler ve savurgan oldukları tespitinde bulunmuştur (Yaşar, 2005).

Buna ilave olarak Smith'in dikkat çektiği diğer konu ise, "bir hükümdarın üzerinde duracağı hususun en iyi tarımın kim tarafından yapılacağı ve en fazla katkıyı kimin sağlayacağı iken; toprak sahibi şahsın üzerinde duracağı konu ise, toprağın en verimli nasıl kullanılacağını, anlık olarak izlemektir." (Smith, 1776'dan aktaran Steers, 2002). Bu düşünceye göre, topraktan maksimum verim alma görevi çiftçiye bırakılırken; en iyi çiftçilik yapan kişileri tespit etme görevinin hükümdarda olduğu ileri sürülmüştür.

Özel ve devlet girişimini birbirinden ayıran temel belirleyici, mülkiyet hakkıdır. Özel mülkiyet hakkıyla beraber, bireyler kaynaklardan gelir elde etme ve bu gelirleri kullanma hakkına sahip olurlar. Birey kendi isteği ile bu hakkın kullanımını bir başkasına devredebilir. Kararın sonuçlarından doğrudan doğruya etkilenecek olan birey, kararını vermeden önce fayda ve maliyet analizi yaparak hareket eder. Bunun sonucunda, kaynakların verimli kullanım durumu ortaya çıkacaktır (Şataf, 2014).

Fakat mülkiyet hakkının sınırlandırılması halinde, örneğin devletin müdahale ettiği bir işletmede çalışanlar (yönetici ve işçiler) kaytarma imkanına sahip olacaklar ve işletmenin temel amacı olan kar maksimizasyonu, etkinlik ve verimlilik unsurlarından uzaklaşmış olacaktır. Devlet varlıklarının sahibi halktır. Bu nedenle kamuya ait malların mübadeleleri söz konusu olmaz. Vergi mükellefleri, kamuya ait varlıkların etkin ve verimli yönetilmesini siyasi tercihleri aracılığı ile yaparlar (İpek, 2014).

Günümüzün yaygın politika ve uygulamalardan biri özelleştirme. "Özelleştirme kavramı ilk kez Adam Smith'in öğretisini temel alan Peter F. Drucker tarafından ortaya atılmıştır" (Barışık ve Barlas, 2003, s.107). 1979 yılında Britanya'da, Muhafazakar Partinin seçim manifestosunda ilk kez yer alan özelleştirme kavramına, 1983 yılı öncesi basılmış olan sözlüklerde pek rastlanmaz (Türk, 2014).

Özelleştirme, en genel tanımı ile kamu mülkiyetindeki üretim araçlarının kısmen veya tamamen özel kesimlere devredilmesi anlamına gelmektedir (Önder vd., 1994).

Özelleştirme, “mülkiyeti ve yönetimi devlete ait olan iktisadi üretim birimlerinin, özel sektöre devri” şeklinde tanımlanabilir (Yılmaz E., 2002). Özelleştirme karşıtı bakış açısına göre ise özelleştirme: İşçi kıyımı, sosyal devletin zayıflatılması ve tahrip edilmesi, kamu kaynaklarının ve değerlerinin yağması, talanı ve hükümete yakın yerli ve yabancı kişi ve gruplara peşkeş çekilmesidir (Koç, 2005).

TDK sözlüğünde ise, özelleştirme şu şekilde tanımlanmaktadır: Rekabete dayalı piyasa ekonomisinin oluşturulması, kamu iktisadi teşebbüslerine bütçeden yapılan transfer harcamalarının azaltılması, sermayenin tabana yayılarak sermaye piyasasının geliştirilmesi ve atıl tasarrufların ekonomiye kazandırılması gibi gerekçelerle, kamu iktisadi teşebbüslerinin varlık veya hisse satışı, kiralama gibi yollarla devredilmesi ve/veya kamu hizmeti üretiminden devletin çekilmesiyle kamunun iktisadi etkinlik alanının daraltılmasıdır (TDK, 2016).

Özelleştirmenin konusunu oluşturan Kamu İktisadi Teşebbüslerinin (KİT) tanımı şu şekilde yapılmaktadır: “Anayasanın 165. maddesine istinaden çıkarılan 233 sayılı KHK (Kanun Hükmünde Kararname) kapsamına giren KİT’ler, tüzel kişiliğe sahip sorumlulukları sermaye ile sınırlı, 233 sayılı KHK hükümlerine ve ayrıca özel hukuk hükümlerine tabi kuruluşlardır” (Karluk, 1994, s. 6).

233 sayılı kararname, Kamu İktisadi Teşebbüsleri (KİT), İktisadi Devlet Teşekkülleri (İDT) ile Kamu İktisadi Kuruluşlarını (KİK) kapsamaktadır. Kamu İktisadi Kuruluşları (KİK): sermayesinin tamamı devlete ait, tekel niteliğinde mal, temel mal ve hizmet üretmek ve pazarlamak için kurulan, kamu hizmeti niteliği ağır basan kamu iktisadi teşebbüsleridir. İktisadi Devlet Teşekkülleri (İDT): sermayesinin tamamı devlete ait iktisadi alanda ticari esaslara göre faaliyet gösteren kamu iktisadi teşebbüsleri olarak tanımlanmaktadır (Geriş, 2007).

Özelleştirme idaresi başkanlığına göre özelleştirmenin ana felsefesi, “devletin, asli görevleri olan adalet ve güvenliğin sağlanması yolundaki harcamalar ile özel kesim tarafından yüklenilemeyecek altyapı yatırımlarına yönelmesi, ekonominin ise pazar mekanizmaları tarafından yönlendirilmesi” olarak tanımlanmaktadır.

Özelleştirme, ekonomik etkilerinin yanında pek çok sosyal etkileri de olan bir uygulamadır (Savas, 1994). Mülkiyeti ve yönetimi devlette iken, devir işlemi ile birlikte, iş görenler açısından terfi, ücret, çalışma koşulları, kıdem durumu, sendikal faaliyetler, toplu iş sözleşmeleri gibi konularda pek çok önemli değişiklikler olmakta

ve bu durumdan en fazla iş görenlerle, aileleri etkilenmektedir (Ersöz, Özdemir, Yavuz, Akgeyik ve Şenocak, 2004).

2.6.1. Özelleştirme nedenleri

Günümüzde hemen hemen bütün ülkelerde uygulama alanı bulmuş olan özelleştirme nedenlerini, üç ana başlık altında şu şekilde sıralayabiliriz (Kardeş ve Güzel, 1996):

- Kamu kesiminin küçülmesi,
- KİT'lerin rasyonelliğinin ortadan kalkması,
- Mali nedenler.

Dünyada ve Türkiye'de kamu sektörünün mal ve hizmet üretimindeki yeri değişime uğramıştır. "Devlet, artık ekonomik hayata müdahale etmeyip alt yapı ve sosyal nitelikli hizmetlerin gerçekleştirilmesine yönelmektedir" (Kardeş ve Güzel, 1996, s. 6). Devletin yeni tanımlanan görevlerine ulaşmasında kullandığı araç ise, özelleştirmelerdir. Devletler, özelleştirmeler aracılığıyla ekonomide üretim ve ticaret faaliyetini en az seviyeye indirmeyi hedeflerken, rekabetçi bir piyasa yapısının oluşturulmasını, KİT'lerin ekonomik yükünün azaltılmasını ve KİT'lerin satışı yoluyla, bütçedeki finansman ihtiyacının bir kısmının karşılanmasını hedeflemektedir (Geriş, 2007).

KİT'lerin kuruluş amaçları, kuruldukları gün için son derece gerekli koşullar olsa bile, daha sonraki yıllarda ekonomide, politikada, sosyal hayatta meydana gelen değişimler sonucu KİT'lerin kurulma sebepleri ortadan kalkabilir. KİT'ler genel olarak özel sektörün kaynak ve teknik bilgi yetersizliği gibi nedenlerle girişemeyeceği işlerde, ekonomik kalkınmayı sağlamak ve ülkenin ihtiyaç duyduğu ürünlerin üretilmesini sağlamak, gelir dağılımını düzenlemek gibi sebeplerle kurulmuşlardır. Fakat kamu kuruluşu niteliğinde olan KİT'ler için kamu yararı ekonomik yarardan önce gelmektedir. Bunun yanı sıra politik olarak sürekli baskı altındadırlar. Ağır bir bürokrasi ile çalışmakta oldukları için karar alma mekanizmaları yavaştır. KİT'lerin istihdam politikası partizan tutumlardan yoğun şekilde etkilenmektedir. Bu duruma verilebilecek en iyi örneklerden biri pek çok KİT için kuruluş yeri seçiminde rasyonel davranılmamış olmasıdır (Bayraktutan, 2003).

İhtiyaç duyulan teknolojik yatırımlar, bütçe kaynaklarından karşılandığı için gerekli yatırımın zamanında yapılamaması zarar anlamına gelmektedir. KİT zararları ülke vatandaşları açısından daha fazla vergi anlamına gelmektedir (İpek, 2014). Oysa özelleştirme yolu ile zarar eden KİT'ler için devlet bütçesinden kaynak ayrılması sorunu da ortadan kalkmış olacaktır. Bu ve bunun gibi nedenlerle KİT'ler başlangıçtaki kuruluş hedeflerinden saparak zamanla ülke ekonomisine yük olmaya başlarlar.

Özelleştirme nedenleri sıralanacak olursa: ekonomik etkinliğin sağlanması, kamu kesimi borçlanma ihtiyacının azaltılması, piyasa karar aktörlerinden kamu kesiminin çıkarılması, KİT satışları vasıtasıyla bütçede rahatlama sağlamak, çalışanları da pay sahibi yaparak mülkiyetin tabana yayılmasını sağlamak ve borsa hacmini genişletmek, özelleştirme nedenleri arasında sıralanabilir (Vickers ve Yarrow, 1988, s.157).

2.6.2. Özelleştirme Yöntemleri

Özelleştirmenin tanımına uygun olarak, kamu mülkiyetinde bulunan işletmelerin özel sektöre transfer edilmesinde çeşitli yöntemler kullanılmaktadır. Bu yöntemler dört ana başlıkta incelenebilir (Kök, 1995):

- Aktiflerin satışı: Sabit fiyat ile satış, pazarlık usulü ile satış, dış borç karşılığı satış, sıfır fiyatla satış, çalışanlara ve/veya çalışanlarla ortaklık teşebbüslerine satış,
- Yasal-Kurumsal serbestleşme (deregulasyon),
- İmtiyaz anlaşmaları (concession contrat),
- Diğer yöntemler: Yönetimin devri (management contrat methods), finansal kiralama yöntemi (leasing method), ihale yöntemi (contracting-out method), ortak teşebbüs yöntemi (joint venture method).

Her ülkenin kendi şartları gereği, özelleştirme konusundaki öncelikleri ve istekleri farklılık gösterebilir. Önemli olan nokta, kamuya ait hisseleri satılacak kuruluşların seçimi ve uygun satış yönteminin tespit edilmesidir (Kardeş ve Güzel, 1996).

Özelleştirme yöntemleri “yönetimin özelleştirilmesi, mülkiyetin özelleştirilmesi, finansmanın özelleştirilmesi ve serbestleştirme başlıkları” olarak da sıralanabilir (Türk, 2014).

- Yönetimin özelleştirilmesi yöntemleri: Hizmet sözleşmesi, yönetim sözleşmesi, işletme hakkı devri, kiralama (leasing),
- Mülkiyetin özelleştirilmesi yöntemleri: Varlık satışı, halka arz, blok satış, borsada toptan satışlar pazarında satış, borsada özel emir ile satış (special order), iştirak hisselerinin satışı, yönetici ve çalışanlara satış, bedelli ve bedelsiz makbuz yöntemi (voucher), altın hisse yöntemi ile satış,
- Finansmanın özelleştirilmesi yöntemi: Yarıştırmalı piyasalar (contestable market), gelir ortaklığı senedi, yap-işlet yöntemi, yap-işlet-devret yöntemi, kamu-özel ortaklığı (public private partnership),
- Serbestleştirme¹ (deregulation): Telekomünikasyon imtiyazları, radyo ve televizyon frekansları, uydu yörüngeleri, maden sahaları, balık üretim ve av sahalarının tahsisi olarak sayılabilir.

Özelleştirme karmaşık bir stratejidir. Ufak hatalar çok büyük yanlışlıklar doğurabilir. Bu sebeple özelleştirilecek KİT’in stratejik olarak ele alınması ve ülke için önemine göre, özelleştirme yöntemi belirlenmesi çok önemlidir.

2.6.3. Dünyada Özelleştirme

Dünyada Büyük Buhran (1929) yaşanmasının ardından, sistemin yeniden inşası için kamu girişimciliği benimsenmiştir. “I. ve II. Dünya savaşlarından sonra, özellikle Avrupa’da, altyapıdan eğitime çok çeşitli alanlarda KİT’ler aracılığıyla yatırım ve işletmecilik yapılmış, devletleştirmeler gerçekleştirilmiştir” (Geriş, 2007). Kamunun faaliyet alanları her ülkede farklılık göstermekle beraber, bu faaliyet alanları şu başlıklar altında sıralanabilir (Martin, 1995): Ulaştırma, sağlık, sosyal güvenlik, altyapı hizmetleri, ilkyardım hizmetleri, eğitim, çöp toplama gibi yerel hizmetler, ekonomik açıdan stratejik sanayi tesisleri.

¹ Serbestleştirme, yasalarla giriş engellerinin konulduğu ve sadece devletin faaliyet gösterdiği alanlara ilişkin, giriş engellerinin kaldırılması olarak tanımlanmaktadır (Hurl, 1998, s. 3’ten aktaran Türk, 2014).

Bu düşünce yapısı ile gerekli yatırımlar ve işletmecilik faaliyetlerinin önemli bir bölümü KİT'ler aracılığı ile yapılmaktaydı. 1970'li yılların başlarında, kamu gelirlerinin kamu harcamalarını karşılamakta yetersiz kalması, bütçe açıklarının sorun yaratması ve petrol krizi nedeniyle meydana gelen stagflasyon ülke ekonomileri üzerinde olumsuz etkiler yaratmıştır. “Bu sorunlara çözüm arayan monetarist, arz yanlı, kamu tercihi, yeni kurumsal ve yeni klasik iktisat okulları daha az devlet, daha çok özel girişim şeklinde ortak bir önermede birleşince ister istemez politika aracı olarak özelleştirme ortaya çıkmıştır” (Bayraktutan, 2003, s. 42).

1980'li yılların sonlarına doğru, küreselleşme, Soğuk Savaş'ın sona ermesi, 1989'da Berlin Duvarı'nın çökmesi ve liberal ekonomik düşüncenin hakim olmaya başlaması ile birlikte özelleştirme ön plana çıkmıştır (Viravan, 1991). Amerika, İngiltere, Kanada ve Batı Almanya'daki muhafazakar iktidarların siyasal; IMF ve Dünya Bankası grubu gibi örgütlerin teknik ve finansal desteği sayesinde, özelleştirme çok popüler olmuştur (Bayraktutan, 2003).

IMF ve Dünya Bankası, devletleri borçlar ve bütçe açıkları yolu ile sıkıştırarak, ulusal hükümetlerin altyapı yatırımları yapmalarını engellemiş, borçların faiz ödemelerini karşılamaları için, bu ülkelerin ellerindeki mallarını satmaya zorlayarak özelleştirme eğilimlerini hızlandırmıştır. IMF ve Dünya Bankası tarafından verilen borçlar ve ödemeler dengesi desteği ile borçlu ülkeler kendilerine dayatılan koşulları kabul etmeye zorlanmış ve özelleştirme programları uygulamaları kaçınılmaz bir zorunluluk haline gelmiştir (Martin, 1999).

IMF ve Dünya Bankası tarafından sadece özelleştirme değil, adaletsiz neo-liberal programların uygulanması da ülkelere dayatılmıştır. “Eski Dünya Bankası ve IMF uzman ekonomisti olan Davison Budhoo, 12 yıl çalıştığı kurumdan istifa mektubunda şöyle demektedir” (Martin, 1999, s. 21):

“Başkan Reagan bize dışarıya çıkmamızı ve Üçüncü Dünyayı serbest işleyen kapitalizmin yeni bir kalesi haline getirmemizi açıkça söyledi. Nasıl da sevinçle ve görev duygusuyla karşılamıştık!... 1983'ten itibaren yaptığımız her şey güneyi ‘Özelleştirme’ yada öldürme temeline dayanıyordu; 1983-1988 yıllarında Latin Amerika'da bu amaca ulaşmak için alçakça ekonomik kargaşalar yarattık.”

Süreç aynı sonuçlarla ve hızlanarak devam etmektedir. Daha önce devletlerin tekeli konumunda olan ulaştırma, telekomünikasyon ve enerji gibi sektörler, artık özel sektör için hızla büyümekte olan pazar durumundadırlar. Bu çalışmada dünyadaki özelleştirme uygulamalarına istinaden Avrupa Birliği ülkelerinde, Doğu Avrupa ülkelerinde, Amerika'da, Latin Amerika ülkelerinde ve Asya Ülkelerinde özelleştirme başlıkları altında, bazı ülkelere ilişkin genel bilgiler verilmektedir.

2.6.3.1. Avrupa Birliği ülkelerinde özelleştirme

25 Mart 1957 tarihli Roma anlaşmasında, Avrupa Topluluğu'na üyelik için temel olan üç şart:

- Avrupa sınırlarında içerisinde bulunmak,
- Demokrasiyi benimsemiş olmak,
- Serbest piyasa ekonomisi uygulamak olarak belirtilmiştir.

Serbest piyasa ekonomisi uygulama şartı, özelleştirme ile yakından ilgili bir durumdur. Benzer şekilde Avrupa tek senedi, 1987 yılında yürürlüğe girmiştir. Buradaki amaç ise, Avrupa'nın birliğini sağlamak, kişilerin, malların ve sermayenin serbest dolaşımının önündeki engelleri kaldırmak amaçlanmıştır (Vickers ve Yarrow, 1988). KİT'ler genellikle tekel konumunda olmaları sebebiyle, rekabet unsurlarının oluşmasında engel teşkil eden bir yapıya sahiptirler.

İngiltere: 1970'li yılların sonlarına doğru, hükümetlerin kamu kuruluşlarının işletilmesine ilişkin politikaların başarısızlıkları nedeni ile bu kuruluşlardaki verimlilik artışı için özelleştirme politikası gündeme gelmiştir (Karataş ve Öniş, 1994). 1979 yılında Margaret Thatcher hükümetinin yönetime gelmesi sonrasında, rekabet ve verimliliğin artırılması için araç olarak özelleştirme kullanılmıştır. İngiltere'de kabul edilen özelleştirme programının temel hedefleri şu şekilde sıralanabilir (Kardeş ve Güzel, 1996, s. 24):

- Rekabet ve verimliliğin artırılması,
- Kamu borç yükünün aşağı bir seviyede tutulması,
- Kamu kuruluşlarının kararlarına devlet müdahalesinin azaltılması,

- Öncelikli devlet harcamalarının finansmanı için gerekli kaynak yaratılması,
- Kamu kurumlarında çalışan işçilerin hisse sahibi olmaları,
- Kamudaki ücret belirleme sorununun hafifletilmesi,
- Genel ekonomide hisse satışlarının alanını genişleterek, sermaye piyasasının güçlendirilmesi olarak sıralanmaktadır.

İngiltere’de özelleştirme uygulamaları son derece başarılı yürütülmesine rağmen, çeşitli yönlerden de eleştirilmiştir. Eleştiri konuları özetle, devlete ait kuruluşların satış değerinin düşük gösterilmesi, satış giderlerinin çok yüksek oluşu, mülkiyetin ve hisse sahipliğinin geniş bir tabana yayılamaması ve özelleştirme süreci içerisinde getirilen regülasyon tedbirlerinin yetersiz kalması olarak sayılabilir (Karataş ve Öniş, 1994). “Başarılı bir özelleştirme politikasında ‘regülasyon’ politikasının (özellikle tekelleştirme ve oligopolde) açık bir biçimde şekillenmesi ve devletin özel sektörde oluşacak tekelleri kontrol etmesi, rekabet şartlarını gerçekleştirmek için önemlidir” (Devrim, 1994, s. 27). İngiltere’de özelleştirme uygulamalarına getirilen en önemli eleştiri konusu ise “British Telecom, British Gas, British Airport Authority ve British Airports’ın sabit değerlerinin çok düşük tutularak, vergi ödeyen vatandaşların ve hazinenin zarara uğratılmasıdır” (Karataş ve Öniş, 1994).

İngiltere’de bilinen tüm özelleştirme yöntemleri kullanılmakta olup, en fazla başvurulan yöntem, özelleştirmenin olumsuz sosyal etkilerini en aza indirmek amacıyla, halka arz yöntemi olmuştur. Çok sayıda kuruluş, çalışanlara ve yöneticilere satış biçiminde özelleştirilirken, zarar eden küçük çaptaki fabrikalar ise blok satış yöntemi ile özelleştirilmiştir (Önder vd., 1994).

Fransa: 1970’li yıllarda gelen petrol krizi, pek çok ülkeyi derinden etkilemiştir. Petrol krizinden etkilenen ülkelerden biri de Fransa’dır. İstikrar ve kemer sıkma politikaları uygulanmasına rağmen, sosyalist hükümetin iktidarda oluşu özelleştirmenin gündeme gelmesine mani olmuştur. 1986 yılında Fransa’da, Jacques Chirac’ın başbakan olması ile KİT’lerin finansal ve ekonomik olarak etkinliğini sağlamak, bu işletmelerin bütçe üzerinde yük olmasını engellemek ve sermaye piyasalarını geliştirmek amacıyla, özelleştirme uygulamalarına başlanmıştır (Malkoç, 2009). Ancak hem sermayeyi tabana yaymak, hem de etkinliği sağlamak aynı anda

pek mümkün olmamıştır. Hisselerin sahipliğinde, belli bir kesimde toplanmalar olduğu görülmüştür. Fransa'daki özelleştirmelerde yatırımcı çeşitliliğinin sağlanamadığı ve çekirdek hissedar seçiminde yeterince titiz davranılmadığı yönünde, yoğun eleştiriler yapılmıştır (Malkoç, 2009).

İtalya: “Gelişmiş ülkeler arasında, ekonomide kamu kesiminin en önemli paya sahip olduğu ülkelerden biri İtalya’dır” (Eker, 1994a, s.105). Ülkenin sanayisinde yapısal uyumun sağlanması ve KİT’lerin zararının bütçe üzerinde yük oluşturmasının önlenmesi amacıyla, İtalya’da da özelleştirme uygulamalarına başvurulmuştur. İtalya’da özelleştirme uygulamalarından anlaşılan, yönetimin özelleştirilmesidir.

1929 Büyük Buhran sonrasında ve devamında II. Dünya Savaşının da etkisi ile ülkedeki kamu kurumları sürekli genişleme göstermiştir. İtalya’da “KİT ve diğer kamu iştirakleri, 400’den fazla işletmeyi denetimi altında tutan IRI (Istituto Per la Ricostizione industriale) çatısı altında bir araya toplanmıştır” (Eker, 1994a, s. 106).

IRI (Endüstriyel Yeniden Yapılandırma Enstitüsü) şirketlerinin yeniden yapılandırılması stratejilerinden bir olan özelleştirmenin amacı, kamu işletmelerinin imtiyazlarının kaldırılması, bu işletmelerin serbest piyasa rekabet koşullarında faaliyet göstermelerinin sağlanması ve bu işletmelerin hisselerinin sermaye piyasalarında satılması sureti ile sermayenin tabana yayılmasının sağlanmasıdır (Eker, 1994a). “İtalya, Avrupa ve OECD ülkeleri arasında en yüksek özelleştirme geliri elde eden ülke konumundadır” (Malkoç, 2009, s.76).

2.6.3.2. Doğu Avrupa ülkelerinde özelleştirme

Sovyetler Birliği ve Varşova Paktı üyelerinin dağılması, Doğu ve Batı Almanya’nın birleşmesi gibi ekonomik olgular özelleştirmeyi gündeme getirmiştir. Genellikle 1990 yılında başlayan özelleştirme sürecinin en kapsamlısı Almanya’da gerçekleştirilmiştir.

Almanya: II. Dünya savaşı sonrasında bölünen Almanya’nın doğu bölümü özel işletmeleri devletleştirirken, batı bölümünde karşıtı bir politika izlenmiştir (Cevizoğlu, 1990). Almanya’da özelleştirmenin amacı da, diğer pek çok ülkede

olduğu gibi, devletin ekonomideki rolünün azaltılması ve rekabetçi bir piyasa yapısının oluşturulmasıdır.

Federal Almanya’da yapılan ilk özelleştirme uygulamaları tümüyle halka hisse satışı yolu ile gerçekleştirilmiştir. Halk pay senetleri kavramı ortaya atılmış, bu yolla sermayenin demokratikleşmesi ve tabana yayılması garanti altına alınmıştır (Cevizoğlu, 1990).

Doğu Almanya ile Batı Almanya’nın birleşmesi gerçekleşmeden kısa bir süre önce “Treuhandanstalt” adında bir yönetim kurulmuş ve bu yolla, Doğu Almanya’daki kamu kuruluşlarının monopolcü yapılarının parçalanarak, mümkün olduğunca çok sayıda işletmenin özelleştirilmesi ve özelleştirme sonucu işsiz kalan kişilere, yeni istihdam olanakları yaratılması amaçlanmıştır (Önder vd., 1994).

Sovyetler Birliği: Eski Sovyetler Birliğinin dağılması ile Bağımsız devletler topluluğunda özelleştirme çabaları giderek önem kazanmıştır. “Özelleştirme uygulamalarının en önemli hedefi, şirketlerin depolitize edilmesi ve politikacıların kontrolünden kurtarılması olarak belirlenmiştir” (Yaşar, 2005, s. 78). Özel mülkiyet hakları, sermaye piyasası, özelleştirme ve pay sahipliğine ilişkin yasal düzenlemeler yapılmıştır. “Neye mal olursa olsun özelleştirme uygulaması Rusya için son derece zararlı bir uygulamadır” (Stiglitz, 2002, s. 80). Rusya’da sosyalist yapıdan hızlı bir şekilde serbest piyasaya geçiş, Rusya için özelleştirmeden beklenen faydaları sağlamadığı gibi değerler sistemini alt-üst etmiş ve demokrasinin yerleşmesini engellemiştir, şeklinde pek çok eleştiri yapılmaktadır (Yaşar, 2005).

Romanya: Doğu Bloku ülkeleri arasında, kapsamlı bir özelleştirme programı uygulayan ülkelerden biri de Romanya’dır. Romanya’da konutlar, içerisinde ikamet edenlere satılarak özelleştirilmiştir. Arazi yasası çıkarılarak, arazilerin piyasaya açılması sağlanmıştır. Konut, tarım alanları ve küçük devlet işletmelerinde özelleştirmeyi başarılı bir şekilde uygulayan Romanya’da, kamuya ait büyük işletmelerde özelleştirme çok yavaş ilerlemektedir (Malkoç, 2009). Kamu kuruluşlarının sadece %20’si devletin elinde kalacak şekilde, bedava dağıtılan kupon uygulamaları ile özelleştirme gerçekleştirilmektedir (Önder vd., 1994). Romanya’da

özelleştirmenin gerçekleşebilmesi için, IMF tarafından yüklü mali yardım yapılmaktadır.

Macaristan: Bu ülkede özelleştirmenin hedefi, kamuya ait işletmelerin sayısal olarak %40'a düşürülmesi olarak belirlenmiştir (Önder, vd., 1994). Komşu ülkelerden Avusturya ile yakın ticari ilişkileri nedeniyle çok sayıda otel, yabancı sermayeye açılmıştır. "Eski sosyalist ülkelerde gerçekleştirilen özelleştirmenin amacı, planlı ekonomiden serbest piyasa ekonomisine geçmek ve ekonomiyi canlandırmaktır" (Karluk, 1994).

2.6.3.3. Amerika'da özelleştirme

Amerika: Amerika'da federal düzeyde özelleştirme, Başkan Reagan tarafından kurulan, Federal Mülkiyeti İnceleme teşkilatı (Federal Property Review Board) ile 1982 yılında başlamıştır (Geriş, 2007). Bu tarihten sonra Amerika'da, kamu hizmetlerinin önemli bir bölümü özelleştirilmiştir. Amerika'da özel sektör, her türlü iktisadi faaliyette ağırlığını hissettirmektedir. "Amerika'da özelleştirmenin bu kadar yaygınlaşma sebebi ise, maliyet faktörüdür" (Kardeş ve Güzel, 1996, s. 30). Los Angeles'ta yapılan bir araştırmaya göre, özelleştirme yolu ile kamu tarafından sunulan hizmetler, halka %43 oranında daha ucuza mal olmaktadır. Bu oran yol kaplama hizmetleri için %96 olarak tespit edilmiştir (Kardeş ve Güzel, 1996). Amerika'da ambulans hizmetleri, çöp toplama hizmetleri, cadde onarımları, park düzenlemeleri ve hatta hapisane hizmetleri dahi özel kesime devredilmiş durumdadır. Buna ilave olarak, bazı kentlerde özel itfaiye teşkilatları bile mevcuttur (Eker, 1994a).

2.6.3.4. Latin Amerika ülkelerinde özelleştirme

Şili: Dünya'da özelleştirme uygulamaları ilk olarak Şili'de başlamıştır. Fakat askeri yönetimce devletleştirilmiş olan kuruluşlar eski sahiplerine verilerek özelleştirildiği için, özelleştirme gelirleri son derece düşük kalmıştır (Önder vd., 1994). Sosyalist Allende hükümetinin millileştirme uygulamaları ile kamu mülkiyeti %50 oranında artırmıştır. Pinochet'in askeri yönetiminin özelleştirme programına başlamasıyla beraber, 240 kadar kuruluş eski sahiplerine bedava olarak geri verilmiştir. Buna ilave

olarak, Allende hükümetinin kurduğu yada hisse satın alımı yoluyla millileştirilen kuruluşlar da özelleştirilmiştir. “Yapılan özelleştirme peşin para ile değil, özel sektörün dış borçlanması ile yapıldığı için, dış borç yükü artmış ve Şili’de 1982-1983 yıllarında ciddi bir finansal kriz yaşanmıştır” (Önder vd., 1994, s. 59).

Şili, özelleştirme uygulamalarında İngiltere’nin yarısı kadar sürede, İngiltere’nin yaptığından iki katı oranında özelleştirme gerçekleştirmiştir. Fakat Dünya Bankasına göre “Şili’de gerçekleştirilen özelleştirme başarısız sayılmaktadır. Özelleştirilen kamu kuruluşlarının %70’i, yeni sahiplerinin ellerinde iflas etmiş ve yeni yatırımcılara satılarak, tekrar özelleştirilmiştir” (Önder, vd., 1994).

Arjantin: Özelleştirme fikrinin gündeme gelmesi 1983 yılına dayanmakta olmasına rağmen, bu dönemde sınırlı düzeyde özelleştirme gerçekleştirilebilmiştir. Kamulaştırılmış endüstriler 1989 yılında, ülkenin dış ticaret fazlasına eşit tutarda zarar etmişlerdir. Bunun üzerine Carlos Menem’in iktidara gelişi ile birlikte özelleştirme programı, büyük bir ivme kazanmıştır (Karataş ve Öniş, 1994). Enflasyon oranının %200’e çıktığı ve dış borç krizinin yaşanmaya başladığı bu yıllarda “özelleştirme olgusu vergileme, dış ticaret, teşvik uygulamaları ve dış dünya ile bütünleşmeyi içeren bir reform paketinin aracı olarak uygulanmıştır” (Önder vd., 1994, s. 61). Bu yönü ile Türkiye’deki özelleştirme uygulamalarına çok benzemektedir.

Meksika: Yüksek enflasyon ve kamu kesiminin borçlanma ihtiyacı altında 1982 yılında özelleştirme programı Meksika’da başlatılmıştır. Yapılan reformların gerekçesi, ülkenin dış borç ödemeleri ve ödemeler dengesinde yaşanan krizdir (Eker, 1994a). Meksika, özelleştirmeden sağlanan gelirler yardımı ile borç yükünü hafifletmiş, bir taraftan sosyal programlar uygulamaya koyarken, diğer taraftan da enflasyonla başarılı bir şekilde mücadele etmiştir. Bunların yanında işsizlik, tekelleşme, verim düşüşü gibi yeni sorunlar ile karşılaşmıştır (Bayraktutan, 2003).

Özelleştirme alanında oldukça başarılı bir ülke olan Meksika’da, öncelikle ekonomik açıdan yaşama sansı olmayan KİT’ler tasfiye edilmektedir. Bazı durumlarda işletmeler birleştirilerek rehabilitasyona tabi tutulmakta ve daha sonra bu işletmelerin

satışı gerçekleşmektedir. Meksika, özelleştirmeye küçük işletmelerin satışı ile başlamış ve deneyim kazanmıştır. Daha sonra da kamu bankalarının ve telefon idaresinin satışı gerçekleştirilmiştir (Eker, 1994a). Meksika ve Arjantin'in özelleştirme deneyimleri, diğer gelişmekte olan ülkeler için, IMF ve Dünya Bankası tarafından model olarak sunulmuştur (Bayraktutan, 2003).

2.6.3.5. Asya Ülkelerinde Özelleştirme

Malezya: 1980'li yıllarda sanayileşmiş ülkelerde başlayan resesyon, uluslararası piyasalarda mal satan, ihracata dayalı ekonomileri dar boğaza itmiştir. Bu durumdan etkilenen ülkelerden biri de Malezya'dır. Buna ilave olarak, kamu harcamalarının kamu gelirleri ile karşılanamaması, kamu işletmelerinin kötü performansı ve küreselleşmenin getirdiği rekabet ortamından kaynaklanan durum, Malezya'da mevcut ekonomik durumun değişmesini zorunlu hale getirmiştir. 1983 yılında Malezya'da da özelleştirme uygulamalarına başlanılmıştır (Karataş ve Öniş, 1994).

Malezya'da uygulanan özelleştirme programında bazı farklılıklar vardır. Özelleştirmede kamu kuruluşunun mülkiyet yapısına özel bir önem verilmiştir. Hisse dağılımında, Bumiputera'nın (Malay) %30 hisseye sahip olması, diğer Malezyalıların %40 hisseye sahip olmaları ve yabancı payının da %30 olması öngörülmüştür. Malezya'daki özelleştirmede İngiltere ve Meksika'da olduğu gibi kamu hisselerinin tamamı, özel sektöre devredilmemiştir. Devlet çoğunluk hisseleri elinde tutarak kontrolü devretmemiştir (Karataş ve Öniş, 1994). Özelleştirmede en fazla kullanılan yöntem, yap-işlet-devret yöntemi ve yap-işlet- sahiplen yöntemidir. Bu yöntem su projeleri, demiryolları ve karayolları gibi işletmelerin özelleştirmesinde sıklıkla kullanılmaktadır (Karataş ve Öniş, 1994).

Japonya: Devlet, batı ülkelerine nazaran daha küçüktür. "Mintaksu anlayışına göre devletin genişlemesi, ekonomik gelişmenin önünde engel teşkil eder" (Malkoç, 2009, s. 75). Japonya'da, ekonominin rekabet şartları altında işlenmesi, devletin ekonomik yüklerden kurtarılması ve benimsenen regülasyon ilkeleri ışığında özelleştirme uygulamaları görülmektedir. Özelleştirme uygulamaları genellikle, borsada hisse

satış işlemleri ile yapılmaktadır. Bu yolla sermayenin tabana yayılması da sağlanmış olmaktadır.

Güney Kore: Diğer gelişmekte olan ülkeler gibi, sermayenin yetersiz olduğu durumlarda ekonomik gelişme için, devlet işletmeleri kurulduğu görülmekte olan bir ülkedir. Ancak 1970-1980 yılları arasında kamu işletmelerinin ekonomik etkinliğinin azalması, bürokrasideki katılık ve müdahaleci politikalar nedeniyle, kamu işletmelerinde karlılık da azalmıştır. Bu işletmelerin verimliliğinin artırılması ve ekonomi üzerinde yük olmasının engellenmesi amacıyla, özelleştirme ve yönetimde özerklik çalışmaları başlatılmıştır (Eker, 1994a).

Güney Kore’de özelleştirme, genellikle kamu mülkiyetinde bulunan hisselerin halka satışı yolu ile gerçekleştirilmiştir. Bu yolla sermayenin tabana yayılması gerçekleştirilmek istenmektedir. Özelleştirme sonrasında rekabetin tesis edilmesi sağlanarak ekonomide etkinlik de artırılmış, buna paralel olarak istikrar sağlanmış ve ekonomik büyümenin yolu açılmıştır (Eker, 1994a).

2.6.4. Türkiye’de Özelleştirme

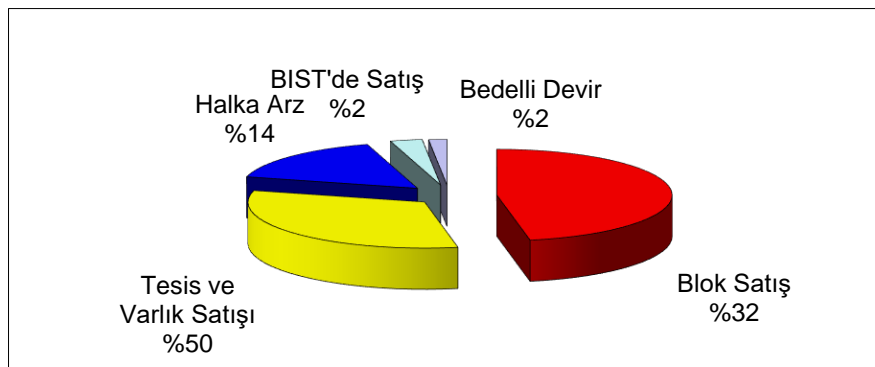
Cumhuriyetin ilanından sonra, İzmir iktisat Kongresi’nde “Karma ekonomi” modeli benimsenmiştir. Fakat 1932 yılına kadar karma ekonomi yerine liberal ekonomi hakim olmuş ve milli ekonominin olduğu bu dönemde özel sektöre önem verilmiştir. Ekonomide gerekli yatırımlar için sermaye yetersizliği sorunu, risk ve belirsizlik faktörleri, altyapı yatırımlarının eksikliği gibi nedenlerle devletin ekonomiye müdahale etmesi kaçınılmaz olmuştur (Karataş ve Öniş, 1994).

1950 yılında Demokrat Partinin iktidara gelişine kadar, devletçilik politikası etkili olmuş ve ülkenin ihtiyaç duyduğu ürünlerin büyük bölümü KİT’ler aracılığı ile üretilerek halkın hizmetine sunulmuştur. 1950 yılından itibaren devletçilik görüşü terk edilerek ekonomide liberal görüş tekrar hakim olmuş ve KİT’ler özel sektöre devredilmeye çalışılmış ancak başarılı olunamamıştır. 1960 yılından sonra tekrar karma ekonomiye geçilmiş ve yeni KİT’lerin kurulduğu bir dönem başlamıştır (Karataş ve Öniş, 1994).

“24 Ocak 1980 kararları ile ekonomik istikrar tedbirleri uygulamaya konulmuş ve karma ekonomiden tekrar liberal ekonomiye geçişin ilk adımları atılmıştır” (Kök, 1995, s. 91). Türkiye için özelleştirmenin amaçları şunlar olarak belirlenmiştir (Kilci, 1998):

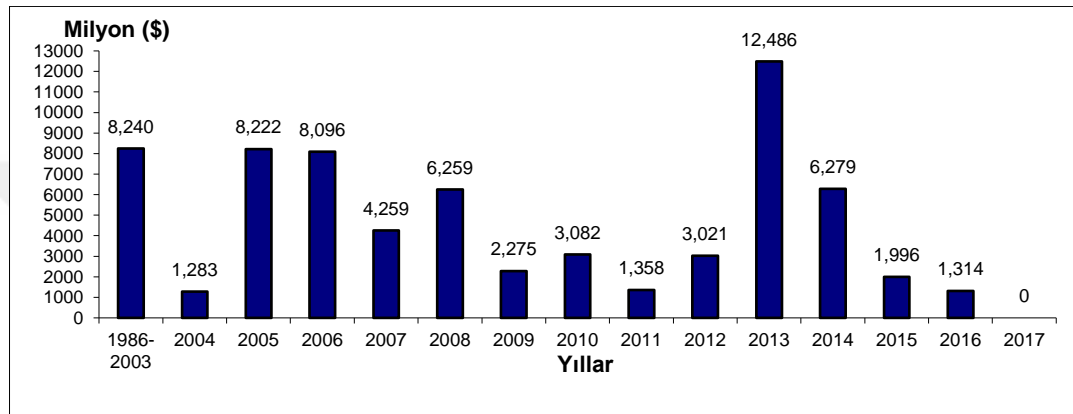
- Pazar güçlerinin ekonomiyi harekete geçirmesine izin verilmesi,
- Verimliliğin artırılması,
- Mal ve hizmetlerin kalitesinin, miktarının ve çeşitliliğinin artırılması,
- Halka açık şirketlerin teşvik edilmesi,
- Sermaye piyasalarının gelişiminin hızlandırılması,
- KİT'lere sağlanan hazine desteğinin minimum düzeye indirilmesi,
- Modern teknoloji ve yönetim tekniklerinin özendirilmesi,
- Tekelci fiyatların ve dolaylı vergilerin azaltılması,
- Kamu ve özel sektör arasındaki dengenin değiştirilmesi,
- Mevcut sermaye yatırımlarındaki karlılığın ve iç karlılığın artırılması,
- Devlete gelir sağlanması.

Belirlenen bu amaçların birbirleri ile çok yakın ilişkileri olduğu görülmektedir. Türkiye’de 1985-2008 yılları arasındaki dönemde kamunun hissesi bulunan 246 KİT özelleştirilmiştir. “Buna ilave olarak 22 adet tamamlanmamış işletme, 394 taşınmaz, 8 otoyol ile 2 boğaz köprüsü, 103 tesis, 6 liman, şans oyunları lisans hakkı ve araç muayene istasyonları özelleştirilmiştir” (Malkoç, 2009, s. 112).



Şekil 2.5. Yöntemler itibari ile özelleştirme işlemleri (www.oib.gov.tr)

Türkiye’de yapılan özelleştirme uygulamalarında şekil 2.5’te görüldüğü gibi en çok tesis ve varlık satışı yapıldığı (%50) görülmektedir. Bu oranı %32 ile blok satış izlemektedir. Halka arz yöntemi, yapılan özelleştirmelerin %14’ünü kapsamakta olup, 6 Ekim 1983’te kurulan İstanbul Menkul Kıymetler Borsası İMKB, 30 Aralık 2012 tarihinde Borsa İstanbul (BİST) kurulması ile dönüşüm yaşamış ve özelleştirilen işletmelere ait hisselerin %2’si BİST aracılığı ile el değiştirmiştir. Kamunun elindeki hisselerin %2’si ise bedelli devir şeklinde özelleştirilmiştir.



Şekil 2.6. 1986-2017 dönemi özelleştirme gelirleri (www.oib.gov.tr)

Şekil 2.6’da görüldüğü üzere, Türkiye yapılan özelleştirmelerden en çok 2013 yılında gelir elde etmiştir (12 milyar 486 milyon \$). “Elde edilen özelleştirme gelirlerinin kullanımı ise %50,9’u borç ödemelerine, %33,7’si özelleştirme kapsamında olan kuruluşların sermaye iştirakleri ve bunlara verilen krediler, %15’i ise hazineye aktarılmıştır” (Malkoç, 2009, s. 117).

2.6.4.1. Karabük Demir Çelik işletmeleri

1929 büyük buhranının etkilerinden kurtulabilmek ve milli bir sanayi kurabilmek amacıyla, modern sanayiye sahip ülkelerle ilişkiler kurulmuştur. Bu ilişkileri düzenlemede rol oynayan en önemli kurum, Sümerbank olmuştur. Sümerbank, devletin sahip olduğu fabrika ve tesisleri işletmek, ülkenin ihtiyacı olan yeni fabrikalar kurmak, genişletilmesi yararlı olan tesislere yardım etmek, bu fabrikalar için gerekli nitelikli işgücünü yetiştirmek gibi amaçlarla 11 Temmuz 1933 tarihinde kurulmuştur (Erer, 1949’dan aktaran Kütükçüoğlu, 2012, s. 36). Sümerbank, Karabük Demir Çelik fabrikasının inşasını ve işletmesini de gerçekleştirmiştir.

Yabancı ve Türk uzmanların Türkiye’de demir-çelik sanayi tesisi kurulması için yaptıkları incelemeler sonucunda, Karabük’te karar kılınmıştır. Karabük ilinin seçilme nedenleri ise şu şekilde sıralanmaktadır (Kütükçüoğlu, 2012): Karabük civarında büyük kömür madenleri bulunmuştur. Bu bölgede ziraat oldukça geridir ve endüstri bölgeye hareket getirecektir. Bu bölgeye kurulacak demir-çelik fabrikasından, TCDD de nakliyat yönünden olumlu etkilenecek; sadece ziraat ürünlerinin hasat zamanında değil, yılın tüm mevsimlerinde eşit ve düzenli şekilde nakliyat yapılacaktır.

Demir-çelik fabrikasının kuruluş yeri seçiminde ve demir yolu güzergahının belirlenmesinde Genel Kurmay Başkanı Mareşal Fevzi Çakmak çok etkili olmuştur (İnan, 1972). Askeri güvenlik kaygısı ile fabrikalar denizden ateş altına alınamayacak kadar içeri kurulmuştur. Demir-çelik işletmeleri genel müdürlüğü ve Kardemir yönetim kurulu başkanlığı yapan Prof. Dr. Celalettin Sencer İmer, 1930’lu yıllarda savaş gemilerinin top menzili hesaplanarak, askeri güvenlik tedbiri olarak topçu atışıyla vurulamayacak kadar fabrikaların denizden içeride kurulmasına karar verildiğini belirtmektedir (Yücekaya, 2015).

Fabrika yer seçimine karar aşamasında iktisadi düşüncelerle hammaddeye yakınlık ilkesi benimsenmiştir. En önemli ham maddeler demir cevheri ve kömürdür. Fabrika kuruluş yeri seçimi yıllarında Divrik demir madeni henüz bulunamamış olduğundan, demir cevherinin İspanya ya da İsveç’ten ithal edileceği düşünülmüştür. Kömür madeni yatakları Zonguldak havzasında bulunduğu için, bu bölge ön plana çıkmıştır. Sivas - Erzurum demir yolunun ekonomik olmamasına rağmen Divriği’den geçmesi de Genel Kurmay Başkanı Mareşal Fevzi Çakmak’ın ısrarı neticesinde olmuştur. Çakmak, Nafia vekili Hilmi Uran’a “hiç tereddüt etme, bu hat cenuptan geçmekle göreceksin ki daha ekonomik olacaktır; ben Cihannüma’da okudum, o taraflarda demir madeni varmış” diyerek, Divrik’te demir cevherinin bulunmasına da öncülük etmiştir (Uran, 2008, s. 208-209’dan aktaran Kütükçüoğlu, 2012, s. 78).

Aralık 1934’te kurulmasına karar verilen Karabük demir-çelik fabrikası İngiliz Brassert firması tarafından yapımı tamamlanarak, 10 Eylül 1939 tarihinde hizmete girmiştir.

“Kurulduğu günden sonra “Fabrikalar Kuran Fabrika” unvanını taşımaya hak kazanmıştır. Zira, Afşin - Elbistan TES, PETKİM, Seydişehir Alüminyum Tesisi, Karakaya Barajı, Fırat Köprüsü; Pendik, Taşkızak ve Alaybey Tersaneleri ile ERDEMİR ve İSDEMİR entegre tesisleri de dahil olmak üzere, TRT ve PTT'nin 19 adet Radyo-TV anten kulesi, çay fabrikalarının 64 ünitesi, 9 tane şeker fabrikası, 7 çimento fabrikası, ETİBANK işletmelerinin bir kısmı ve bazı askeri tesisler KARDEMİR tarafından kurulmuştur” (Kiper, 1992, s. 22).

Karabük Demir Çelik işletmeleri 1989 yılına kadar karlı bir işletme olarak üretim hayatına devam etmiş fakat bu yıldan itibaren kamu bürokrasisinin hantal yapısı, aşırı istihdam, politik müdahaleler, gerekli teknolojik yatırım ve iyileştirmelerin yapılmaması gibi nedenlerle zarar etmeye başlamıştır (Ersöz, 2001).

Hak-İş genel başkanı Necati Çelik KİT'lerin sorunları ve özelleştirme konulu panelde şunları aktarıyor:

“...1960'dan bu güne demir-çelikte 18 genel müdür değişmiş. Müdür tam intibak edecek görevden alınıyor. Piyasada 8000 TL olarak satılan demir bizde 6000 liradan satılıyor. Seçim ekonomisi KİT'lere dayatılıyor. Bakınız Karabük'ün ürettiği demir TCDD tarafından kırılacak eşya tarifesi ile taşıyor. Sırf demiryolları az zarar etmiş görünsün diye” (Başol, 1994, s. 242).

Karabük Demir Çelik işletmeleri, kamunun sürekli müdahaleleri ile verimsizliğe sürüklenen KİT'lerden biridir. 5 Nisan 1994 yılında ortaya çıkan ekonomik kriz sonrasında, kamu için taşınamayacak büyüklükte zarar eden Karabük demir-çelik işletmeleri için özelleştirme kararı alınmıştır. Bu karar alındığı esnada Kardemir işçilerini temsil eden yetkili sendika Öz-Çelik iş sendikasıydı. Öz-Çelik iş sendikasının o tarihte başkanı olan Sn. Recai Başkan'ın aktardığı bilgilere göre:

“...Hükümet üç farklı yabancı kuruluşu Karabük demir-çelik işletmelerinin kapatılıp kapatılmaması yönünde raporlar hazırlattı. Hazırlanan raporlar fabrikaların kapatılması gerektiği yönündeydi. Sonra Murat Karayalçın'ın yardımı ile 28 kişilik bir komisyon oluşturularak Karabük fabrikalarının durumu yeniden incelenip, değerlendirildi ve yeni bir rapor hazırlanarak Tansu ÇİLLER hükümetine sunuldu. 28 kişilik komisyon 3 yabancı kuruluşun fabrikaların kapatılması yönünde verdiği raporu çürüttü” (Yücekaya, 2015).

1990 yılında Amerika'da çelik işçilerinin, sendikalarının önderlik etmesi sayesinde zarar eden Sharpsville çelik tesisi işletmelerinin %53,5'ini satın aldıkları bilinmektedir (Ersöz, 2001). “Amerika'da çelik işçileri sendikası 35 işyerinde çalışanların mülkiyet sahipliği uygulamasına katılmışlar ve bunların 24'ü sendika liderliğinde işletmenin hisselerinin satın alınması şeklinde ortaya çıkmıştır. 14

işyerinde üyeler, işletmenin daha büyük bölümünün sahibi olmuşlardır” (Clifford, 1995 s.30’dan aktaran Ersöz, 2001).

Karabük fabrikalarının o tarihteki yönetim kurulu başkanı Prof. Dr. Celalettin Sencer İMER’in aktardığı bilgilere göre: “...Karabük demir-çelik fabrikalarının kapatılması kararına karşı, yaklaşık 5000 fabrika çalışanı ve aileleri, yöre halkı, ticaret ve sanayi odası, Karabük esnafları, aylarca bu kararı protesto etmek için yürüyüşler ve eylemler düzenlediler” (Yücekaya, 2015).

Öz-Çelik iş sendikası başkanı Recai Başkan’ın aktardığına göre bu protestoların en ilginç olanı:

“Karabük’te yaşayan tüm insanlar, esnafı, işçisi, memuru bir saat süreyle, buldukları yerden hiç kıpırdamadan durdu. Çalışan her türlü mekanizma da durduruldu. Tüm bu eylemler ve 28 kişilik komisyonun raporuna istinaden hükümet, şöyle bir çare buldu. Biz burayı kapatmayalım, çalışanlara, sanayicilere ve yöre halkına verelim dediler. Böylelikle Karabük fabrikalarının %35’ini fabrika çalışanlarına; %25’ini yöre sanayicilerine; geri kalanını da halka dağıtalım dediler. Fakat yöre halkı yeterince hisse almadı. Bunun üzerine halkın almak istemediği hisseleri de, bizim ön ayak olmamızla çalışanların almasını sağladık. Halk alamadı, işçi hisseleri alacak parayı nereden buldu? Onu da şöyle izah edeyim: Hükümet bir gecede tüm işçileri işten çıkardı. Kıdem ve ihbar tazminatlarını ödedi, aynı günün sabahında tekrar aynı işlerine dönüp aynı ücretle çalışmaya başladılar. Bu yolla işçilerin eline hatırı sayılır bir para geçmiş oldu. Hisselerin %51,8’ini devletten sağlanan bu finans kaynağı ile işçiler satın aldı” (Yücekaya, 2015).

Bu olaylardan sonra Karabük demir-çelik fabrikaları 30.12.1994 tarihinde özelleştirme kapsamına alınmış ve 30.03.1995 tarihinde fabrika çalışanları, Karabük halkı ve esnafı ve sanayicilerinin kurduğu Kardemir A.Ş.’ye devredilmiştir (Ersöz, 2001).

Bu uygulama ile birlikte Türkiye’de ilk kez Kardemir hisselerinin yarısından fazlası çalışanlarına satılarak özelleştirilmiş ve çalışanların mülkiyet sahibi olduğu özelleştirme tipi meydana gelmiştir (Ersöz vd., 2004).

Tablo 2.2’de Karabük Demir Çelik işletmelerinin pay sahiplik oranları gösterilmektedir. Tabloya göre işçiler %51,8 oranındaki hisseleri ile hakim ortak konumundadırlar.

Tablo 2.2. Kardemir'e ait hisse sahiplik oranları tablosu

PAY SAHİPLİĞİ YAPISI	Hisse sahipleri Sayısı	Planlanan	Gerçekleşen
İşçiler	4.807	35	51,8
Karabük TSO	398	30	24,2
Karabük ve Safranbolu Esnaf ve Sanatkarlar	293	10	1,3
Yöre Halkı	6.302	25	22,7
Toplam	11.800	100	100

Kaynak: Ersöz, 2001, s.18

“...Özelleştirme fonundan 21,6 milyon \$ işletme sermayesi, 20,6 milyon \$ yatırım finansmanı, 46 milyon \$ çalışanların kıdem ve ihbar tazminatları ile diğer yükümlülüklerin karşılanmasında kullanılmak üzere toplam 88,2 milyon \$ nakit kaynak aktarımı yapılmış, işletmenin özelleştirme öncesine ait 250 milyon \$ tutarındaki borçları da TDCİ genel müdürlüğü tarafından üstlenilmiştir.” (Ersöz, 2001, s. 19)

Buradan da anlaşılacağı üzere özelleştirmeler esnasında kamu malları bir kişi, bir grup yada kuruluş tarafından paylaşılmaktadır. Gecekonducuların hazine arazilerini özelleştirmeleri, köylülerin ormanları temizleyerek (özelleştirerek) ekilebilir tarla haline getirip, o arazide tarım yapmaları, büyük şirketlerin zor durumda kaldıklarında “şirket kurtarma operasyonları ile kamu kaynaklarından faydalanmaları özelleştirme uygulamalarında sıklıkla karşılaşılan durumlardandır (Koç, 2005).

Boğaziçi Üniversitesi, İİBF öğretim üyesi Prof. Dr. Özer Ertuna, İstanbul Ticaret Odasının düzenlediği, Türkiye’de geçmişten geleceğe özelleştirme, konulu panelde Kardemir özelleştirmesinin başka bir örneğini şöyle aktarmaktadır:

“...Benzer şekilde 1993 yılı Kasım ayında Sümer holding’e bağlı Sümerbank adındaki 291 mağaza, içinde çalışan 330 personeline devredilmek suretiyle özelleştirilmiştir. Bu özelleştirmeden bir kuruluş kazanılmamıştır. Satış yapılmamıştır. Devlet memuru gibi çalışan Türkiye’nin dört bir yanındaki 29 mağaza, içinde çalışanlara devredilmiş ve özelleştirme böyle yapılmıştır. Devlet memurları memuriyetten istifa etmiş, bu kuruluşların sahibi olmuşlardır. Bu mağazalarla Türkiye sathında 330 tane müteşebbis yaratılmıştır. Bu özelleştirme, ÖİB kayıtlarında görülmüyor bile. Sebebi ne biliyor musunuz? Bir kuruluş bile gelir getirmemiştir” (Ertuna, 2004, s. 20).

Karabük demir-çelik işletmelerinde çalışanlar yapılan özelleştirme yöntemi ile çalıştıkları fabrikanın hisselerini satın almak suretiyle, hem işçi hem de patron olmuşlardır. Karabük işçilerinin elinde bulunan hisseler ilerleyen zamanda başka birileri tarafından ele geçirilmesini önlemek amacıyla yönetim kurulu başkanı Prof. Dr. Celalettin Sencer İMER önderliğinde bir vakıf kurularak, işçilerin hisseleri bu

vakfa emanet etmeleri sağlanmıştır. Bu yolla vakıf 7 kişilik yönetim kurulunun 4 üyesini temsil etmektedir.

Öz-Çelik iş sendikası başkanı Recai Başkan'ın aktarımına göre: “Yani kurulan vakıf aracılığı ile işçi temsilcisi sendika, yönetim kurulunda hakim hissedar sıfatıyla, çalışanların mülkiyetin sahipliğini yapmalarına olanak sağlanmıştır. Yönetim kurulundaki diğer 3 üyenin 2'si ticaret odası temsilcisi; 1 üye ise halk temsilcisidir.” Karabük demir-çelik işletmelerinde işçiler, hem çalışan; hem de patronlardır.

2.6.4.2. Ereğli Demir Çelik işletmeleri

Ereğli Demir Çelik işletmeleri, ülkenin ihtiyaç duyduğu ve ithalat yolu ile temin ettiği yassı çelik ihtiyacını karşılamak üzere, 28 Şubat 1960 yılında, Zonguldak ili Ereğli ilçesinde kurulmuş ve 15 Mayıs 1965 yılında da faaliyete geçmiştir. Anonim şirket statüsü ile kamu önderliğinde kurulan Ereğli Demir Çelik işletmelerinin kuruluşunda da Kardemir, kurucu ortak olarak yer almış ve ihtiyaç duyulan sermayenin %25,5'ini finanse etmiştir (Kardemir.com, 15.11.2016).

Prof. Dr. Celalettin Sencer İMER'in aktardığına göre:

“...Ereğli Demir Çelik işletmeleri Karabük Demir Çelik işletmelerine göre çok daha avantajlı durumdadır. Çünkü deniz kenarına kurulu olduğu için, ürettiği malzemelerin transferinde, kara ve demir yolu taşımacılığına göre çok daha ucuz olan deniz taşımacılığından faydalanabiliyor. Bu sayede maliyet avantajı yakalamış oluyor. Ereğli fabrikalarının kuruluş aşamasında savaş şartları olmadığı için güvenlikten ziyade, iktisadilik ön plana çıkıyor. Bu sayede Erdemir kömür havzasının denize sınırı olan yere kuruluyor. Oysa Kardemir kömür havzasında, denizden 96 kilometre içeride kurulmuştu. Bu durum maliyetleri de artırıyor tabii” (Yücekaya, 2015).

Kardemir fabrikalarından sonra kurulan ikinci Demir Çelik tesisi olan Ereğli demir-çelik işletmelerinin özelleştirme programına alınması, 1987 yılında gerçekleşmiştir. 1990 yılına gelindiğinde %2,93'ü oranında hisse halka arz edilmiştir. Bu tarihten sonra 1994 yılına kadar geçen zaman diliminde ise %6,5 oranında hisse halka arz yolu ile satılmıştır. Hisselerin blok satışı yöntemiyle özelleştirilmesi amacıyla 1994-1995 ve 1997 yıllarında ihaleye çıkılmasına rağmen, yasal engeller nedeni ile özelleştirme gerçekleştirilememiştir. Özelleştirme öncesi Erdemir'de hisselerin %20,35'i Özelleştirme İdaresi'ne, %5,54'ü Kalkınma Bankası'na ve %25,77'si Halk

Bankası'na ait olmak üzere, toplam %51,66 oranında kamu payı vardır (Kardeş ve Güzel, 1996, s. 69). Mevzuattaki eksiklikler giderilerek Erdemir için 2005 yılında ihaleye çıkılmış ve 27 şubat 2006 tarihinde, Erdemir hisselerinin %46,12'si OYAK tarafından, düzenlenen açık artırmada satın alınmıştır (Erdemir.com, 11.12.2016).

“Özelleştirmede en sık kullanılan yöntemlerden biri, blok satış yöntemidir” (Türk, 2014, s. 29). Halka arz yöntemine göre çok daha kolay uygulanabilmekte olan bu yöntemde devlet, işletmenin belli bir oranındaki hisselerini özel girişimlere devretmek suretiyle blok satışı gerçekleştirir. Genellikle, işletme yönetiminin kontrolünü ele geçirmeyi sağlayacak büyüklükte hisse satışı söz konusudur. Bununla beraber tam bir özelleştirmeden bahsedebilmek için, kamu işletmesinin en az %51'lik payının devredilmesi gereklidir (Kardeş ve Güzel, 1996).

3. YÖNTEM

3.1. Araştırmanın Amacı

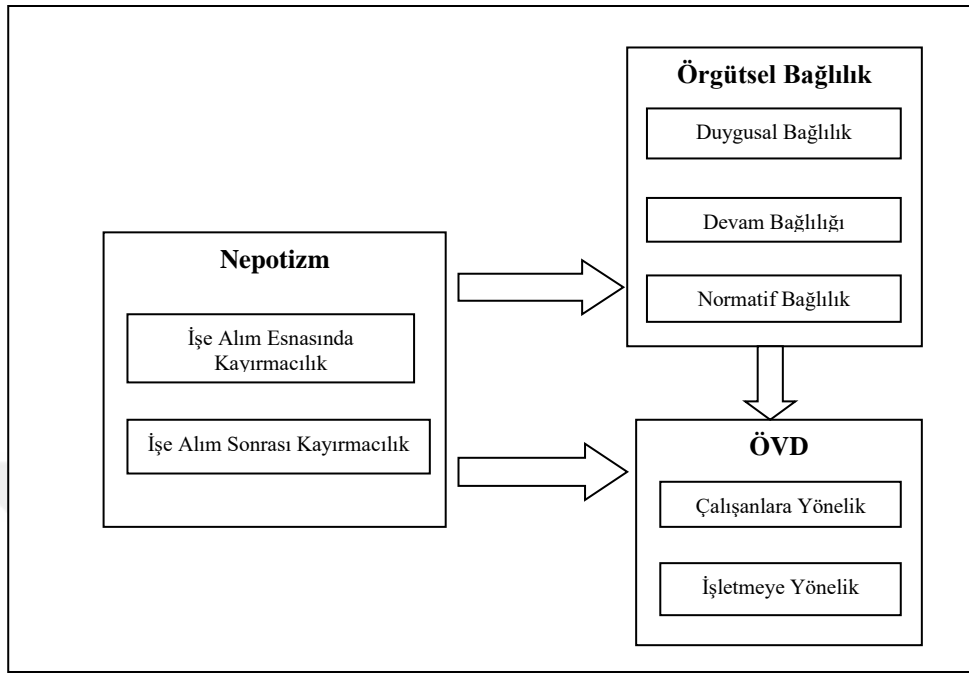
Araştırmanın temel amacı, işletmelerdeki sahiplik yapısındaki farklılığın, iş görenlerdeki nepotizm algısına, örgütsel bağlılığa ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisini ortaya koymaktır. Bu ana amaç çerçevesinde çalışmanın alt amaçları ise;

- İş görenlerce algılanan nepotizm uygulamalarının, işletmenin sahiplik yapısına göre farklılaşma durumunu,
- İş görenlerin örgütsel bağlılıklarının, işletmenin sahiplik yapısına göre farklılaşma durumunu,
- İş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin, işletmenin sahiplik yapısına göre farklılaşma durumunu,
- Nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinin,
- Nepotizmin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin
- Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisinin,
- Nepotizmin alt boyutlarının örgütsel bağlılık alt boyutlarına etkisinin,
- Nepotizmin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına etkisinin,
- Örgütsel bağlılığın alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarına etkisinin tespit edilmesidir.

3.2. Araştırma Modeli

Bu çalışmada kullanılan değişkenlere ilişkin olarak, kavramsal çerçeve çizilmiş ve önceki çalışmalardan elde edilen sonuçlar ışığında oluşturulan araştırma modeli şekil 3.1 de gösterilmiştir.

3.2.1. Model



Şekil 3.1. Araştırma Modeli

3.2.2. Hipotezler

İş görenlerin mülkiyet sahipliğinin yararlarına ilişkin çeşitli görüşler ileri sürülmüştür. Bu özelleştirme yönteminde, iş görenlerin çalıştıkları işletmenin sahipleri olmaları sebebiyle daha coşkulu, arzulu ve şevk ile çalışacakları düşüncesi hakim olmuştur. İş gören devir hızının, şikayet ve devamsızlıklarının azalması, verimliliğin artması, örgütsel bağlılık ve ÖVD gösterme eğilimlerinin artması beklenen durumlardır. Yapılan araştırmalar bu durumu doğrular nitelikte olsa da işletmenin sahiplik yapısı dışındaki nedenlerle de, bu sonuçların oluşabileceği dikkate alınmalıdır (Pierce ve Furo, 1990).

Bu araştırmada nepotizm, örgütsel bağlılık ve ÖVD değişkenleri için, iş gören algıları, değişkenler arası ilişkiler ve bu değişkenlerin birbirine etkisi test edilecektir. Araştırma modeli ve literatür incelemesine istinaden kurulan hipotezler, sahiplik yapısı farklı olan iki işletmedeki, mevcut durumları karşılaştırmak amacıyla kurulmuştur. Hipotezler her iki işletme için de test edilerek, farklılıklar ve

benzerliklerin ortaya konulması amaçlanmaktadır. İşletmelerdeki mülkiyet sahipliğindeki farklılığın, değişkenler arası ilişkilerde de farklılığa neden olup olmadığı araştırılmaktadır.

Hipotezleri test edebilmek için veri setine, güvenilirlik analizi, faktör analizi, korelasyon analizi, regresyon analizi ve t testleri yapılmıştır. Araştırma için oluşturulan hipotezler şu şekildedir:

H1: Kardemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel bağlılıklarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H1a: Kardemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H2: Erdemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel bağlılıklarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H2a: Erdemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H3: İş görenlerin nepotizm algıları, örgütsel bağlılıklarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H3a: İş görenlerde nepotizmin alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H4: Kardemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H4a: Kardemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H5: Erdemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H5a: Erdemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H6: İş görenlerin nepotizm algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H6a: İş görenlerde nepotizmin alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.

H7: Kardemir çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H7a: Kardemir çalışanlarında örgütsel bağlılık alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H8: Erdemir çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H8a: Erdemir çalışanlarında örgütsel bağlılık alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H9: İş görenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H9a: İş görenlerde örgütsel bağlılık alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.

H10: İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin nepotizm algısı farklıdır.

H10a: İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin işe alım esnasında nepotizm algısı farklıdır.

H10b: İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin işe alım sonrası nepotizm algısı farklıdır.

H11: İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin örgütsel bağlılıkları farklıdır.

H11a: İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin duygusal bağlılıkları farklıdır.

H11b: İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin devam bağlılıkları farklıdır.

H11c: İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin normatif bağlılıkları farklıdır.

H12: İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin ÖVD farklıdır.

H12a: İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin işe yönelik ÖVD farklıdır.

H12b: İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin çalışana yönelik ÖVD farklıdır.

3.3. Araştırma Evreni ve Örneklem

Bu çalışma mülkiyet sahipliği yöntemi kullanılarak özelleştirilen Karabük Demir Çelik işletmeleri ve özel girişimlere devir şeklinde özelleştirilen Ereğli Demir Çelik işletmeleri çalışanlarından Türk Metal İş sendikası üyesi olan çalışanları kapsamaktadır. Bu çalışmada ana kütlenin büyük olması sebebiyle, örneklem yöntemi kullanılmıştır.

Örneklem, “bir çalışma için seçtikleri büyük grubu (evren) temsil edebilecek şekilde, grup içerisinde belli sayıda elemandan (denek) oluşan, bir alt elemanlar grubu oluşturulması sürecidir” (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2012, s. 133). Örnekleme sürecinin ilk adımı, araştırma evreninin ve örneklemin çerçevesini belirlemektir (Özmen, 2010). Birçok açıdan benzer özellikte olmalarına rağmen, kamu kurumu niteliğinde iken, farklı özelleştirme yöntemleri ile sahiplik yapıları değişen iki büyük işletme (Kardemir ve Erdemir işletmeleri) araştırma evrenimizi oluşturmaktadır.

Kardemir A.Ş. çalışanı pozisyonunda olan, tüm iş görenlerin sayısı 30.09.2016 tarihi itibarıyla 3906 kişidir (Kardemir.com, 15.11.2016). İş görenlerin %79,7'sini temsil eden, 3115 mavi yakalı personel ve çalışanların %20,2'sini oluşturan 791 beyaz yakalı ile personel bulunmaktadır. Erdemir A.Ş. ise 31 Aralık 2015 tarihi itibarıyla, toplam 12659 çalışan istihdam etmektedir (www.erdemir.com.tr, 15.11.2016). İş görenlerin %67,4'ünü temsil eden 8537 mavi yakalı, %32,3'ünü temsil eden 4100 beyaz yakalı ve %0,017'sini temsil eden 22 sözleşmeli personel çalışmaktadır.

Sosyal bilimlerde “araştırmacılar genellikle %5’lik bir belirlilik düzeyinde çalışırlar. Bunun anlamı şudur: Eğer örnek küteniz 100 kere seçilmiş olsa, bunlardan en az 95 tanesi evrenin özelliklerini temsil edecek güce sahiptir” (Altunışık vd., 2012, s. 137). Tablo 3.1 de %5’lik hata payına göre gerekli olan örneklem büyüklüğünü göstermektedir.

Tablo 3.1. Belirli evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklükleri

N	S	N	S	N	S	N	S
10	10	190	127	1100	285	5000	357
20	19	200	132	1200	291	6000	361
30	28	250	152	1300	297	7000	364
40	36	300	169	1400	302	8000	367
50	44	350	185	1500	306	9000	368
60	52	400	196	1600	310	10 000	370
70	59	450	212	1700	313	15 000	375
80	66	500	217	1800	317	20 000	377
90	73	550	226	1900	320	30 000	379
100	80	600	234	2000	322	40 000	380
110	86	650	242	2200	327	50 000	381
120	92	700	248	2400	331	75 000	382
130	97	750	254	2600	335	100 000	384
140	103	800	260	2800	338	1 000 000	384
150	108	850	265	3000	341	10 000 000	384
160	113	900	269	3500	346		
170	118	950	274	4000	351		
180	123	1000	278	4500	354		

Kaynak: Sekeran 1992, s. 253. (N: Evren büyüklüğü, S: Örneklem büyüklüğü)

Bu çalışmada da %5’lik hata payına göre örneklem büyüklüğü belirlenmiş olup tablo 3.1’de verilen bilgiler ışığında, Kardemir için belirlenen örneklem 3906 personel için 351 kişi; Erdemir için ise, 12659 kişi için içerisinde Türk Metal İş sendikasına üye olan 4850 işçiyi (www.turkmetalkdzeregi.org, 15.01.2016) temsilen 357 kişi olarak belirlenmiştir.

Örneklem yöntemi olarak, tesadüfi olmayan örnekleme yöntemlerinden, kolayda örneklem yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örneklem, ankete cevap veren herkesin örneğe dahil edildiği ve arzu edilen örneklem büyüklüğüne ulaşıncaya kadar denek bulma işleminin devam edilen örneklem yöntemidir (Altunışık vd., 2012, s. 142).

Hazırlanan anketler, 28 Ocak 2016 ile 15 Nisan 2016 tarihleri arasında Karabük Demir Çelik işletmelerinin konuşlu bulunduğu Karabük ilinde ve Ereğli Demir Çelik işletmelerinin konuşlu olduğu Zonguldak ilinin Ereğli ilçesinde uygulanmıştır. Kardemir A.Ş. çalışanları için belirlenen örnek büyüklüğü dikkate alınarak 600 anket iş görenlere uygulanmış olup; uygulanan anketlerden 443 adet anket teslim alınmıştır. Bu anketlerden de 431 adedi geçerli sayılarak değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Erdemir işletmelerinde Türk Metal İş sendikasına üye olan çalışanlar için de 600 adet anket uygulanmış, bu anketlerden 364 adet anket teslim alınmış ve 347 adet anket geçerli sayılarak değerlendirmeye alınmıştır.

“Ana kütlelin yapısı ve örneklem belirlenmiş ise istatistik model belirlenmiş demektir (Karagöz ve Ekici, 2004, s. 30)”. İstatistiki analizlerde kullanılan testler parametrik ve non-parametrik olmak üzere; değişken sayıları bakımından ise, tek değişkenli ve çok değişkenli olmak üzere ikiye ayrılır. “Ancak araştırmalarda yapılacak istatistiki testlerin, koşullar elverdiğince öncelikle parametrik test olması, araştırma sonuçlarının güvenilirliği ve genellenebilirliği açısından istenen bir durumdur” (Can, 2013, s. 81). “Parametrik test ilgili parametreye, belirli bir dağılıma, ve varyans kavramına dayanarak işlemler yapan esnek olmayan istatistiksel yöntemlerdir” (Karagöz ve Ekici, 2004, s. 30). Parametrik testlerin uygulanma şartları şunlardır (Altunışık vd., 2012; Ak, 2004):

- Veriler aralıklı ya da oransal olmalıdır,
- Verilerin normal dağılım sergilemesi gerekmektedir,
- Hedef kitlede yer alan bütün grupların aynı varyans değerine sahip olması, yani grup varyanslarının eşit olması gerekmektedir,
- Hata değerlerinin tesadüfi olmaması gerekmektedir.

Normal dağılım şartı, tüm parametrik testler için ön şart durumundadır (Altunışık vd., 2012). “Merkezi limit teoremine göre, ana kütle dağılımları ne olursa olsun

örnek hacmi yeteri kadar büyük ise ($n \geq 30$) örnek ortalamaların örnekleme dağılımı normal dağılıma uymaktadır” (Ak, 2004, s. 73).

Bu çalışmada örnek hacmi hem Kardemir, hem de Erdemir için $n \geq 30$ olduğu için normal dağılıma uymaktadır. Buna ilave olarak istatistik programı yardımıyla da, elde edilen verilerin normal dağılım sergiledikleri tespit edilmiştir. Çalışmanın bundan sonraki bölümlerinde, araştırmada elde edilen verilere uygulanan analizlerin sonuçları verilecek ve hipotezler test edilecektir.

3.4. Veri Toplama Araçları

Veri toplama yöntemi olarak, hem birincil, hem ikincil, hem de üçüncül kaynaklardan elde edilen verilerden yararlanılmıştır. Tasarlanan özel bir amaç için toplanan veriler, birincil kaynak veriler olarak adlandırılmakta olup (Özdemir, 2000), işletme araştırmalarında en sık kullanılan yöntemlerden biridir (Kurtuluş, 2010). Bu çalışmada birincil kaynaklardan veri toplanması esnasında değişkenlere ilişkin olarak hem nitel hem de nicel araştırma yöntemleri kullanılmıştır.

Çalışmamızda nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı olarak üç farklı değişkenin birbirleri ile etkileşimi incelenmiş, araştırma konusu işletmelerde uygulanan özelleştirme yöntemindeki farklılık sebebiyle ortaya çıkan sahiplik yapılarının, değişkenler arası ilişkilere etkisi karşılaştırılmıştır.

Farklı özelleştirme yöntemleri kullanılarak, sahiplik yapıları değişen işletmelerin özelleştirme süreçlerine ilişkin olarak, yarı yapılandırılmış mülakat yolu ile nitel veri toplanmıştır. “Lincoln (1994) nitel araştırmayı belli bir nokta üzerinde odaklanmada çok metotlu; araştırma problemine yorumlayıcı yaklaşımı benimseyen bir yöntemdir” şeklinde tanımlamaktadır (Altunışık vd., 2012, s. 303). “Nitel araştırmalarda kullanılan görüşmelerin en güçlü özelliği, göremedikleriniz hakkında bilgi edinme ve gördükleriniz hakkında ise alternatif açıklamalar yapma fırsatı vermeleridir” (Glesne, 2013, s. 143).

Araştırmaya konu olan işletmelerdeki özelleştirme süreci ve bu süreçte yaşananlar hakkında bilgi toplamak amacıyla, Karabük Demir Çelik işletmeleri yetkili sendikası

olan Öz-Çelik İş sendikası başkanı Sn. Recai BAŞKAN ve özelleştirme sürecinde Karabük Demir Çelik işletmelerinde yönetim kurulu başkanlığı yapan Prof. Dr. Celalettin Sencer İMER ile görüşme yapılarak nitel veri toplanmıştır. Özelleştirme sürecine ilişkin yarı yapılandırılmış sorular ile derinlemesine veri toplanmıştır. Böylelikle hem yetkili işçi sendikasının temsilcisi, hem de yönetimin en tepesindeki kişi ile görüşme yapılarak her iki tarafın da fikir ve görüşleri hakkında veri elde edilmiştir.

Birincil kaynaklardan nicel veri elde etmek için ise, anket hazırlanmıştır. Hazırlanan anket 4 bölümden oluşmakta olup, birinci bölümde katılımcıların demografik özelliklerini belirlemeye yönelik olarak, 10 adet soru sorulmuştur.

Çalışmada kullanılan anketin ikinci bölümünde Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından hazırlanmış ve Türkiye’de daha önceki araştırmalarda da kullanılmış olan 18 ifadeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeği yer almaktadır.

Üçüncü bölümünde Abdalla, Maghrabi ve Raggad, (1995) tarafından hazırlanan, Asanakutlu ve Avcı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan nepotizm ölçeği kullanılmıştır. Türkiye’de birçok araştırmada kullanılmış olan bu ölçek 14 ifadeden oluşmaktadır. Anketin son bölümü olan dördüncü bölümünde ise, Chen, (2011) tarafından hazırlanan, Demirel ve Güner, (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanan ve Türkiye’de daha önceki araştırmalarda da kullanılmış olan örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği bulunmaktadır. Bu ölçek ise 16 ifadeden oluşmaktadır.

Çalışmada kullanılan ölçeklere ait ifadeler 5’li likert tipinde hazırlanmıştır. Likert tipinde hazırlanan ölçekler: (1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kararsızım; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum olarak derecelendirilmektedir.

4. BULGULAR VE TARTIŞMA

Araştırmanın bulguları; araştırma kapsamına dahil edilen çalışanların demografik özelliklerine ilişkin bulgular, ankette yer alan ölçeklere ilişkin bulgular ve hipotezlere ilişkin bulgular olarak üç başlık altında incelenmektedir.

4.1. Demografik Bulgular

Katılımcılara ilişkin cinsiyet, medeni hal, yaş, eğitim durumu, aylık gelir, demir-çelik iş kolundaki çalışma süresi, halen buldukları işletmede çalışma süresi, iş görenlerin çalıştıkları bölüm, işletmedeki statüleri ve işletmedeki işlerini hangi yolla edindiklerine ilişkin olarak, hem Kardemir, hem de Erdemir çalışanlarının demografik özellikleri verilmektedir.

4.1.1. Cinsiyete ilişkin bulgular

Tablo 4.1. Katılımcıların cinsiyet değişkenine ilişkin bulgular

Cinsiyet	Kardemir		Erdemir	
	%	Sayı	%	Sayı
Kadın	28,1	121	3,7	13
Erkek	71,9	310	96,3	334
Toplam	100	431	100	347

Tablo 4.1’de görüldüğü gibi yapılan sıklık analizinde, Kardemir işletmelerinde ankete katılanların % 28,1’i kadınlardan, % 71,9’u ise erkek iş görenlerden oluştuğu tespit edilmiştir.

Ereğli Demir Çelik işletmelerinde çalışan anket katılımcılarının % 96,3’ünün erkek olduğu, sadece % 3,7’lik bir kısmının kadın katılımcılardan oluştuğu tespit edilmiştir.

4.1.2. Medeni duruma ilişkin bulgular

Tablo 4.2. Katılımcıların medeni hallerine ilişkin bulgular

Medeni Hal	Kardemir		Erdemir	
	%	Sayı	%	Sayı
Evli	80,0	345	85,0	295
Bekar	20,0	86	15,0	52
Toplam	100	431	100	347

Tablo 4.2'ye göre, Kardemir çalışanlarından ankete katılanların % 80'i evli olup, % 20'si bekar. Erdemir çalışanlarından ankete katılanların % 85'i evli olup, % 15'i ise bekar.

4.1.3. Yaş değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.3. Katılımcıların yaşlarına ilişkin bulgular

Yaş	Kardemir		Erdemir	
	%	Sayı	%	Sayı
18-25	8,4	36	3,5	12
26-33	26,7	115	23,9	83
34-41	25,1	108	45,5	158
42-49	34,6	149	26,2	91
50 ve +	5,3	23	0,9	3
Toplam	100	431	100	347

Tablo 4.3'te verilenlere göre Kardemir çalışanlarından olan anket katılımcılarının % 8,4'ü 18-25 yaş aralığında, % 26,7'si 26-33 yaş aralığında, % 25,1'i 34-41 yaş aralığında, % 34,6'sı 42-49 yaş aralığında, % 5,3'ü ise 50 ve üzerindeki yaşlarda bulunmaktadır.

Erdemir çalışanlarından olan anket katılımcılarının ise, % 3,5'i, 18-25 yaş aralığında; % 23,9'u, 26-33 yaş aralığında; % 45,5'i, 34-41 yaş aralığında; % 26,2'si, 42-49 yaş aralığında; % 0,9'u ise, 50 ve üzerindeki yaşlarda bulunmaktadır.

4.1.4. Eğitim değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.4. Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin bulgular

Eğitim	Kardemir		Erdemir	
	%	Sayı	%	Sayı
İlkokul	2,6	11	2,9	10
Ortaokul	4,4	19	18,2	63
Lise	33,2	143	75,8	263
Üniversite	54,8	236	3,2	11
Y.Lisans/Doktora	5,1	22	0	0
Toplam	100	431	100	347

Tablo 4.4'te görülmekte olduğu gibi Kardemir işletmelerinde çalışan katılımcıların % 2,6'sı ilkokul mezunu olup, % 4,4'ü ortaokul, % 33,2'si lise, % 54,8'i üniversite ve % 5,1'i ise yüksek lisans veya doktora seviyesinde eğitim aldıklarını belirtmişlerdir.

Erdemir işletmelerinde çalışan katılımcıların % 2,9'u ilkokul mezunu olup, % 18,2'si ortaokul mezunudur. Lise mezunu olan katılımcıların oranı % 75,8 olup, % 3,2'si ise üniversite mezunu olduklarını belirtmişlerdir. Yüksek lisans veya doktora seviyesinde eğitim aldığını belirten katılımcı mevcut değildir.

4.1.5. Aylık gelir değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.5. Katılımcıların aylık gelirine ilişkin bulgular

Gelir (TL)	Kardemir		Erdemir	
	%	Sayı	%	Sayı
Belirtmemiş	43,9	189	0	0
1500-2250	1,4	6	4,9	17
2251-3000	25,3	109	22,2	77
3001-3750	19,3	83	40,1	139
3751-4500	8,1	35	27,1	94
4501 ve fazla	2,1	9	5,8	20
Toplam	100	431	100	347

Kardemir ve Erdemir çalışanlarından ankete katılanların aylık gelirlerine ilişkin bilgiler tablo 4.5'te verilmektedir. Tabloya göre Kardemir işletmelerinde çalışan katılımcıların % 1,4'ü 1500-2250 TL arasında gelirleri olduğunu beyan etmiş olup, % 25,3'ü 2251-3000 TL arası, % 19,3'ü 3001-3750 TL arası, % 8,1'i 3751-4500 TL arası, % 2,1'i 4501 TL ve daha fazla gelirleri olduğunu belirtmişlerdir. Katılımcıların % 43,9'u ise aylık gelirlerini beyan etmemiştir.

Erdemir çalışanlarından ankete katılımcılarının % 4,9'u 1500-2250 TL arasında gelirleri olduğunu beyan etmiş olup, % 22,22'si 2251-3000 TL arası, % 40,1'i 3001-3750 TL arası, % 27,1'i 3751-4500 TL arası, % 5,8'i 4501 TL ve daha fazla gelirleri olduğunu beyan etmişlerdir.

4.1.6. Çalışma yılı değişkenine ilişkin bulgular

Tablo 4.6. Katılımcıların son iş yerlerindeki çalışma yılına ilişkin bulgular

Bu işletmede çalışma yılı	Kardemir		Erdemir	
	%	Sayı	%	Sayı
1-5 yıl	14,6	63	6,6	23
6-11 yıl	40,1	173	43,2	150
12-17 yıl	15,5	67	38,0	132
18-23 yıl	25,3	109	12,1	42
24 yıl ve daha fazla	4,4	19	0	0
Toplam	100	431	100	347

Tablo 4.6'da Kardemir ve Erdemir çalışanlarının işletmelerindeki çalışma yıllarına ilişkin verdiği cevaplar görülmektedir. Buna göre Kardemir çalışanı olan katılımcıların % 14,6'sı 1-5 yıl, % 40,1'i 6-11 yıl, % 15,5'i 12-17 yıl, % 25,3'ü 18-23 yıl ve % 4,4'ü ise, 24 yıl ve üzeri çalışma yılı olduğunu belirtmektedir.

Erdemir çalışanlarının ise, % 6,6'sı 1-5 yıl, % 43,2'si 6-11 yıl, % 38'i 12-17 yıl, % 11,8'i 18-23 yıl çalıştığını belirtmekte olup, katılımcıların hiçbiri Ereğli demir-çelik işletmelerinde 24 yıl ve üzeri çalışma yılı olduğunu belirtmemiştir.

4.1.7. Çalışanların görevli oldukları bölümlere ilişkin bulgular

Erdemir ve Kardemir çalışanlarına sorulan “çalıştığınız departman (bölüm) nedir?” sorusuna verilen cevaplar, tablo 4.7’de gösterilmektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların çalıştıkları bölümlere ilişkin bulgular

Çalışılan Departman	Kardemir		Erdemir	
	%	Sayı	%	Sayı
Üretim	20,2	1	34,5	88
İşletme	20,8	176	15,3	53
Mekanik	12,8	55	19,9	69
Haddehane	12,8	55	15,8	55
Bakım	3,9	17	7,5	26
Nakliye	22,7	98	2,3	8
Su Tesisleri Ve Çevre Yönetimi	1,4	6	0,9	3
İş Sağlığı Ve Güvenliği	5,3	23	3,8	13
Toplam	100	431	100	347

Tabloya göre Kardemir katılımcılarının % 20,2’si üretim bölümünde, % 20,8’i işletme, % 12,8’i mekanik, % 12,8’i haddehane, % 3,9’u seyyar bakım, % 22,7’si nakliye, % 1,4’ü su tesisleri ve çevre bölümünde, % 5,3’ünün ise iş sağlığı ve güvenliği bölümünde çalıştıkları tespit edilmiştir.

Erdemir çalışanlarının ise, % 34,5’i üretim bölümünde, % 15,3’ü işletme, % 19,9’u mekanik, % 15,8’i haddehane, %7,5’i seyyar bakım, % 2,3’ü nakliye, % 0,9’u su tesisleri ve çevre bölümünde, % 3,8’inin iş sağlığı ve güvenliği bölümünde çalışmakta oldukları tespit edilmiştir.

4.1.8. Çalışan statülerine ilişkin bulgular

Tablo 4.8. Katılımcıların işletmedeki statülerine ilişkin bulgular

Çalışan Statüsü	Kardemir		Erdemir	
	%	Sayı	%	Sayı
Vasıfsız İşçi	38,3	165	53,1	183
Döküm Ustası	0,2	1	1,2	4
Mekanik Ustası	0,9	4	3,7	13
Operatör	8,8	38	19,6	68
Mühendis	1,7	7	0,9	3
Bakım Ustası	0,9	4	5,2	18
Kaynakçı	0,5	2	2,6	9
Elektrik Tek./Elektronik Tek.	0,5	2	2,6	9
Formen	2,6	11	0,6	2
Stok Sorumlusu	0,7	3	0,6	2

Tablo 4.8'in devamı				
Laborant	0,2	1	0,3	1
İş Sağlığı ve Güv. Uzmanı	1,6	7	0,6	2
Sağlık çalışanı (Doktor/Hemşire)	0,9	4	0	0
Belirtmemiş	42,2	182	9,5	33
Toplam	100	431	100	347

Tablo 4.8'de Kardemir ve Erdemir çalışanlarının iş yerindeki statülerine (mesleki pozisyon) ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Kardemir çalışanı olan katılımcıların % 38,3'ü işçi, % 0,2'si döküm ustası, % 0,9'u mekanik ustası, % 8,8'i operatör, % 1,7'si mühendis, % 0,9'u bakım ustası, % 0,5'i kaynakçı, % 0,5'i elektrik / elektronik teknisyeni, % 2,6'sı formen, % 0,7'si stok sorumlusu, % 0,2'si laborant, %1,6'sı iş sağlığı ve güvenliği uzmanı ve % 0,9'u sağlık çalışanı (doktor/hemşire) oldukları tespit edilmiş olup, katılımcıların % 42,2'si ise mesleki pozisyonlarını belirtmemişlerdir.

Erdemir çalışanı olan katılımcıların ise, % 53,1'i işçi, % 0,9'u döküm ustası, % 3,7'si mekanik ustası, % 19,6'sı operatör, % 0,9'u mühendis, % 5,2'si bakım ustası, %2,6'sı kaynakçı, %2,6'sı elektrik / elektronik teknisyeni, % 0,6'sı formen, % 0,6'sı stok sorumlusu oldukları belirlenmiştir. Katılımcıların % 9,5'i ise, buldukları mesleki pozisyonu belirtmemişlerdir.

4.1.9. Çalışanların işletmede nasıl iş bulduklarına ilişkin bulgular

Katılımcıların halen sahip oldukları işi elde etmek için, hangi yolları izlediklerine ilişkin bilgiler Tablo 4.9'da gösterilmektedir.

Tablo 4.9. Katılımcıların işlerini nasıl edindiklerine ilişkin bulgular

İş bulma yöntemi	Kardemir		Erdemir	
	%	Sayı	%	Sayı
Tanıdık, hısımlar, akraba	46,9	202	23,6	82
İnternet ilanı/gazete ilanı	0,5	2	0,6	2
Bizzat başvuru yaparak	49,9	215	29,7	103
Danışmanlık firması ile	0,9	4	1,4	5
Sınav ile	0,2	1	39,2	136
Taşeron firmadan geçtim	0,7	3	3,5	12
Destek şirketinden geçtim	0,9	4	2,0	7
Toplam	100	431	100	347

Kardemir çalışanlarından olan anket katılımcılarının % 46,9'u işlerini, akraba, tanıdık ve hısım sayesinde, % 49,9'unun ise bizzat başvuru yapmak suretiyle edindiklerini beyan etmişlerdir. Katılımcıların % 0,5'inin internet/gazete ilanı ile yoluyla, % 0,9'unun danışmanlık firması aracılığı ile ve % 0,2'sinin de sınav ile işe sahip oldukları tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak katılımcıların % 0,7'si taşeron firmadan geçiş yaparak, % 0,9'u ise destek firmasından geçiş yapmak suretiyle işe sahip olduklarını belirtmişlerdir.

Erdemir çalışanlarından olan anket katılımcılarının % 23,6'sı işlerini akraba, tanıdık, hısım sayesinde, % 29,7'sinin ise bizzat başvuru yapmak suretiyle edindiklerini beyan etmişlerdir. Katılımcıların % 0,6'sının internet / gazete ilanı ile yoluyla, %1,4'ünün danışmanlık firması aracılığı ile ve % 39,2'sinin de sınav ile işe sahip oldukları tespit edilmiştir. Bunlara ek olarak katılımcıların % 3,5'i taşeron firmadan geçiş yaparak, % 2'si ise, destek firmasından geçiş yapmak suretiyle işe sahip olduklarını belirtmişlerdir.

4.2. Ölçeklere ilişkin bulgular

Bu araştırmada kullanılan nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeklerine ilişkin bazı temel istatistikler aşağıda verilmiştir.

4.2.1. Faktör analizi

Faktör analizi, "bir veri matrisinin temelini teşkil eden ilişki yapısını anlamak için kullanılan çok değişkenli bir analiz tekniğidir" (Hair, Anderson, Tatham ve Black, 1998). Benzer bir tanım ile ifade edilirse faktör analizi, birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni, anlamlı ve az sayıda birbirinden bağımsız faktörler haline getiren istatistik tekniğidir. Buradaki amaç, değişken sayısının azaltılması ve değişkenleri sınıflandırmaktır (Kalaycı, 2014).

Veri setinin faktör analizi için uygun olup olmadığını anlamak için korelasyon matrisinin oluşturulması, Barlett testi ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi olmak üzere üç yöntem kullanılmaktadır. İlk yapılacak olan şey, korelasyon matrisini

oluşturmaktır (Işık, 2013). Arzu edilen durum, değişkenler arası korelasyon katsayılarının yüksek olmasıdır. Korelasyon yüksek ise, değişkenlerin ortak faktör oluşturma ihtimali de yüksek olur. Yapılacak ikinci işlem ise Barlett testidir. Bu test ile korelasyon matrisinde değişkenlerin en azından bir kısmı arasında yüksek korelasyon olup olmadığı test edilir. Değişkenler arasında yüksek korelasyon var ise, veri setinin faktör analizine uygun olduğu anlaşılır (Hair vd., 1998). Faktör analizine uygunluk tespitinde son yöntem ise, KMO yeterlilik testidir (Kalaycı, 2014).

Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği ölçütü, “gözlenen korelasyon katsayıları büyüklüğü ile, kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğünü karşılaştıran bir indekstir” (Kalaycı, 2014, s. 322). KMO değerinin 0,5’ten büyük olması gerekmektedir. Bu oran ne kadar büyük olursa, veri setinin analize o kadar uygun olduğu anlaşılır (Altunışık vd., 2012). K-M-O değerinin yorumu tablo 4.10’da görülmektedir.

Tablo 4.10. K-M-O değeri ve yorumu

KMO Değeri	Yorum
0,9	Mükemmel
0,80	Çok İyi
0,70	İyi
0,60	Orta
0,50	Zayıf
0,50’nin altı	Kabul

Kaynak: Sharma, 1996, s. 116

4.2.1.1. ÖB ölçeği faktör analizi

ÖB ölçeğine ilişkin olarak yapılan analiz sonuçlarına göre Ölçeğin KMO örneklem yeterliliği 0,888 ve Bartlett's Testi 3595,809 olup; $p= 0,0001$ düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuçlara göre verilerin analize uygunluğu çok iyi seviyededir.

Bir ifadenin en yüksek yük değeri ile sonraki faktöre ilişkin yük değeri arasında en az 0,10 fark olması gerekmektedir. Bu şartı sağlayamayan ifadeler analizden çıkarılarak analiz tekrarlanır. (Büyüköztürk, 2005). Bu doğrultuda yapılan faktör analizinde “çalıştığım işletmenin sorunlarını kendi sorunlarımımiş gibi görüyorum” ve “şu anda işimden ayrılmaya karar verseydim hayatımda pek çok şey sekteye

uğrardı” ifadeleri analizden çıkarılmıştır. Katılımcının ifadelerine varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi yapılmış ve açıklanan varyans 50,268 olarak bulunmuştur.

Tablo 4.11. ÖB ölçeği faktör analizi

İFADELER	Öz değer	Faktör yükü	% varyans
Duygusal Bağlılık (9 ifade)	5,176		32,351
Bu işletmede çalışıyor olmak benim için çok şey ifade ediyor		,752	
Kendimi bu işletmeye “duygusal olarak bağlı” hissediyorum		,738	
Bu işletmede kendimi “ailenin parçası” gibi hissediyorum		,718	
Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum		,697	
Çalıştığım işletme sadakatimi hak ediyor		,684	
Şu anda işimden ayrılmam, çünkü bu işletmeye karşı yükümlülüklerim olduğunu hissediyorum		,675	
İstesem bile şu anda işimi bırakmak benim için zor olur		,642	
Eğer şu anda işimi bıraksaydım kendimi suçlu hissedirdim		,622	
Kariyerimin kalan kısmını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım		,442	
Devam Bağlılığı (3 ifade)	1,763		11,020
Çalıştığım işletmeden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri dışarıdaki iş imkanlarının azlığı olabilir		,754	
Şu anda çalıştığım işimden ayrılmak benim lehime olsa bile, bunun doğru bir davranış olduğunu düşünmüyorum		,606	
Şu anda çalıştığım işletmede kalmaya devam etmemdeki esas sebep, bu işe ihtiyacım olmasıdır		,599	
Dışarıdaki iş imkanları az olduğu için bu işletmeden ayrılmayı düşünmüyorum		,534	
Normatif Bağlılık (4 ifade)	1,103		6,897
Kendimi bu işletmeye aitmiş gibi hissetmiyorum		,790	
Eğer bu işletmeye kendimden çok fazla şey vermeseydim başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim		,618	
Şu anda çalıştığım işletmede çalışmaya devam etmek için, herhangi bir mecburiyet hissetmiyorum		,555	
Toplam			50,268

Faktör analiz sonucunda duygusal, devam ve normatif bağlılık olarak üç faktör elde edilmiştir. Duygusal bağlılık faktörü 9 ifadeden oluşmakta olup varyansın % 32,351’ini açıklamaktadır. Devam bağlılığı faktörü 4 ifadeden oluşmakta ve varyansın 11,020’sini açıklamaktadır. Üçüncü faktör olan normatif bağlılık faktörü ise 3 ifadeden oluşmakta ve varyansın % 6,897’sini açıklamaktadır.

4.2.1.2. Nepotizm ölçeği faktör analizi

Nepotizm ölçeğine ilişkin olarak yapılan analiz sonuçlarına göre Ölçeğin KMO örneklem yeterliliği 0,952 ve Bartlett's Testi 9427,057 olup; $p= 0,0001$ düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuçlara göre verilerin analize uygunluğu mükemmel seviyededir.

Tablo 4.12. Nepotizm ölçeği faktör analizi

İFADELER	Öz değer	Fak. yükü	% varyans
İşe alım sonrası kayırmacılık (8 ifade)	8,753		62,524
Bu işletmede çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır		,821	
Bu işletme çalışanlarının terfi ettirilmesinde, işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler, ön planda tutulmaktadır		,818	
Bu işletmede, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum		,804	
Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem		,788	
Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir		,771	
Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikli olarak dikkate alınır		,768	
Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum		,680	
Bu işletmedeki alt ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır		,610	
İşe alım esnasında kayırmacılık (6 ifade)	1,227		8,766
Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir		,819	
Bu işletmede yetki devri öncelikle tanıdıklara yapılmaktadır		,808	
Bu işletmede tanıdığı olanlar işletmenin kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır		,802	
Bu işletmeye eleman alımında, tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar		,794	
Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim		,742	
Bu işletmeye eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir		,649	
Toplam			71,290

Nepotizm ölçeği için katılımcıların (N=778) ankette belirttikleri ifadeler için varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi yapılmış ve açıklanan toplam varyans 71,290 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,610 ile 0,821 arasında değişmektedir.

Faktör analizi sonucunda iki faktör elde edilmiş olup; birinci faktör 8 ifadeden oluşmakta olup, işe alım sonrası kayırmacılık olarak isimlendirilmiştir. Bu faktör varyansın % 62,524'ünü açıklamaktadır. İkinci faktör ise 6 ifadeden oluşmakta olup, işe alım esnasında kayırmacılık olarak isimlendirilmiştir. Bu faktör varyansın % 8,766'sını açıklamaktadır.

4.2.1.3. ÖVD ölçeği faktör analizi

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeğine ilişkin olarak yapılan analiz sonuçlarına göre Ölçeğin KMO örneklem yeterliliği 0,932 ve Bartlett's Testi 5240,362 olup; 0,0001

düzeyinde anlamlıdır. Bu sonuçlara göre verilerin analize uygunluğu mükemmel seviyededir.

Tablo 4.13. ÖVD ölçeği faktör analizi

İFADELER	Öz değer	Faktör yükü	% varyans
İşletmeye yönelik ÖVD (8 ifade)	6,830		42,690
Diğer çalışanlar çalıştığımız işletmeyi eleştirdiklerinde karşı çıkar ve kurumu savunurum		,776	
Toplum içinde çalıştığım işletmeyi temsil etmekten dolayı gurur duyarım		,766	
İşletme içindeki gelişmeleri takip ederek bu gelişmelere ayak uydururum		,752	
Çalıştığım işletmenin işleyişine katkı sağlayacak öneriler ortaya koyarım		,712	
Çalıştığım işletmeye karşı sadakatimi fırsat buldukça gösteririm		,708	
İşimin bir parçası olmayan ancak işletmenin imajını destekleyen faaliyetlere katılırım		,700	
Potansiyel problemlere karşı çalıştığım işletmeyi koruyucu eylemlerde bulunurum		,588	
Çalıştığım işletmenin imajı söz konusu olduğunda hassasiyet gösteririm		,552	
Çalışana yönelik ÖVD (8 ifade)	1,320		8,250
İşle ilgili ve işle ilgili olmayan sorunlar yaşayan çalışanlara yardım etmek için zaman ayırırım		,653	
Diğer çalışanlara işlerini yapmalarına yardımcı olurken kendi kişisel eşyalarımı paylaşıyorum		,640	
Diğer çalışanların dışarıdaki işlerini halledebilmeleri için iş programımda değişiklik ve ayarlama yapmayı reddetmem		,623	
Yeni işe başlayanların çalışma grubu içinde yabancı hissetmemeleri için gerekeni yaparım		,616	
İşle ilgili veya kişisel problemlerle ilgili en sıkıntılı durumlarda bile iş arkadaşlarıma içten bir ilgi ve nezaket gösteririm		,615	
İşe gelmeyen çalışanlara yardımcı olurum		,600	
Diğer çalışanlara işlerini yapmalarında yardımcı olurum		,584	
İş ile ilgili problemleri olan diğer çalışanlara gönüllü olarak zaman ayırır ve yardımcı olurum		,484	
Toplam			50,940

ÖVD ölçeği için, varimax rotasyonlu temel bileşenler analizi yapılmış ve açıklanan toplam varyans 50,940 olarak tespit edilmiştir. Ölçekte yer alan ifadelerin faktör yükleri 0,484 ile 0,776 arasında değişmektedir. Ölçekte yer alan 8 ifade işletmeye yönelik ÖVD olarak isimlendirilmiş olup, varyansın % 42,690'ını açıklamaktadır. Çalışana yönelik ÖVD faktörü ise 6 ifadeden oluşmaktadır. Bu faktör varyansın 8,250'sini açıklamaktadır.

4.2.2. Ölçeklerin güvenilirlik analizi

Bir ölçeğin güvenilirliği ölçekte yer alan tesadüfi hatalarla ilgili olup, ölçek yapısındaki sistematik hata güvenilirlik üzerinde etkili değildir. Güvenilirlik katsayısı, güvenilirlik derecesinin bir sayı ile ifade edilmesidir (Can, 2013).

Bir ölçeğin güvenilirliğini ölçmede çeşitli yaklaşımlar kullanılmaktadır. Ölçek güvenilirliği için ikiye bölünmüş model, Guttman modeli, Paralel model ve kesin paralel model olmak üzere dört farklı model kullanılmaktadır (Kayış, 2014). Ölçek güvenilirliği için kullanılan diğer yöntemler ise: Test yeniden test güvenilirliği, alternatif formlar yaklaşımı, içsel tutarlık analizi olarak sıralanabilir (Altunışık vd., 2012).

Likert bir ölçekte, ölçekteki maddeler arası korelasyon değerlerine bakarak içsel tutarlık analizi yapılır. İkiye ayırma ve Cronbach alfa yöntemi olmak üzere iki metot ile içsel tutarlık analizi yapılmakta olup en yaygın kullanılanı alfa katsayısı olarak da bilinen Cronbach alfa yöntemidir (Altunışık vd., 2012). Cronbach Alpha (α) güvenilirlik katsayısına göre ölçek güvenilirliği aşağıdaki gibi değerlendirilebilir (Kayış, 2014, s. 405):

- $0,00 \leq \alpha < 0,40$ ölçek güvenilir değil,
- $0,40 \leq \alpha < 0,60$ ölçek güvenilirliği düşük,
- $0,60 \leq \alpha < 0,80$ ölçek oldukça güvenilir,
- $0,80 \leq \alpha < 1,00$ ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

4.2.2.1. ÖB ölçeği güvenilirlik analizi

Tablo 4.14'te ÖB ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi verilmiştir. Kardemir ve Erdemir işletmelerinden elde edilen veri için ayrı ayrı güvenilirlik analizi yapılmış daha sonra tüm veriye tekrar güvenilirlik analizi uygulanmıştır.

Tablo 4.14. ÖB ölçeği güvenilirlik analizi

ÖB Ölçeği İfadeleri	Kardemir (N=431)	Erdemir (N=347)
	α	α
Duygusal Bağlılık	,836	,892
Bu işletmede çalışıyor olmak benim için çok şey ifade ediyor		
Kendimi bu işletmeye “duygusal olarak bağlı” hissediyorum		
Bu işletmede kendimi “ailenin parçası” gibi hissediyorum		
Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum		
Çalıştığım işletme sadakatimi hak ediyor		
Şu anda işimden ayrılmam, çünkü bu işletmeye karşı yükümlülüklerim olduğunu hissediyorum		
Eğer şu anda işimi bıraksaydım kendimi suçlu hissederdim.		
İstesem bile şu anda işimi bırakmak benim için zor olur		
Kariyerimin kalan kısmını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım		

Tablo 4.14'ün devamı

Devam Bağlılığı	,527	,708
İşyerinden ayrılmayı düşüncecek olsam seçeneklerimin çok az olduğunu biliyorum.		
Şu anda çalıştığım işimden ayrılmak benim lehime olsa bile, bunun doğru bir davranış olduğunu düşünmüyorum		
Şu anda çalıştığım işletmede kalmaya devam etmemdeki esas sebep, bu işe ihtiyacım olmasıdır		
Dışarıdaki iş imkanları az olduğu için bu işletmeden ayrılmayı düşünmüyorum		
Normatif Bağlılık	,507	,505
Kendimi bu işletmeye aitmiş gibi hissetmiyorum		
Eğer bu işletmeye kendimden çok fazla şey vermeseydim başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim		
Şu anda çalıştığım işletmede çalışmaya devam etmek için, herhangi bir mecburiyet hissetmiyorum.		
ÖB Ölçeği (Kardemir-Erdemir)	,816	,883
ÖB Ölçeği α değeri		,852

ÖB ölçeği çalışmada değerlendirilen verilere göre üç boyuttan oluşmakta olup duygusal bağlılık boyutu için güvenilirlik katsayısı (α); Kardemir için ,836 olarak tespit edilmiş olup, Erdemir için güvenilirlik katsayısı (α) ,892'dir. Devam bağlılığı boyutunun güvenilirlik katsayısı (α); Kardemir için ,527 ve Erdemir için ,708 olarak bulunmuştur. Normatif bağlılık boyutunun güvenilirlik katsayısı (α); Kardemir için ,507 ve Erdemir için ,505'tir. Tüm katılımcılardan elde edilen veriye uygulanan güvenilirlik analizine göre, güvenilirlik katsayısının (α) ,852 olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

Tablo 4.15. ÖB ölçeğini oluşturan boyut ortalamaları ve madde sayıları

Kardemir (N=431)			Erdemir (N=347)			
ÖB Boyutları	Ort	Std. hata	Madde Sayısı	ÖB Boyutları	Ort	Std hata
Duygusal Bağlılık	3,973	,557	9	Duygusal Bağlılık	3,912	,892
Devam Bağlılığı	3,792	,622	4	Devam Bağlılığı	3,855	,708
Normatif Bağlılık	3,495	,797	3	Normatif Bağlılık	3,495	,505

Tablo 4.15'te ÖB ölçeğinin boyutlarına ilişkin olarak, boyut ortalamaları ve her boyutun kaç maddeden oluştuğu bilgisine yer verilmiştir. Buna göre ÖB ölçeği üç boyutta incelenmektedir. Duygusal bağlılık boyutu 9 ifade, devam bağlılığı boyutu 4 ifade ve normatif bağlılık boyutu 3 ifadeden oluşmaktadır.

4.2.2.2. Nepotizm ölçeği güvenilirlik analizi

Tablo 4.16’da görüldüğü gibi nepotizm ölçeği için yapılan güvenilirlik analizi, hem Kardemir hem de Erdemir çalışanlarından elde edilen verilerle ayrı ayrı yapılmıştır. Daha sonra ölçek, her iki işletme çalışanları için birlikte analiz edilmiştir.

Tablo 4.16. Nepotizm ölçeği güvenilirlik analizi

Nepotizm Ölçeği İfadeleri	Kardemir α	Erdemir α	
İşe Alım Sonrası Nepotizm			
Bu işletmede çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.			
Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.			
Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikli olarak dikkate alınır.			
Bu işletmede, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum.	,942	,858	
Bu işletme çalışanlarının terfi ettirilmesinde, işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler, ön planda tutulmaktadır.			
Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir.			
Bu işletmedeki alt ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır.			
Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum.			
Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim.			
İşe Alım Esnasında Nepotizm			
Bu işletmede tanıdığı olanlar işletmenin kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.			
Bu işletmede yetki devri öncelikle tanıdıklara yapılmaktadır.			
Bu işleme eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	,886	,920	
Bu işleme eleman alımında, tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.			
Bu işleme eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.			
Nepotizm Ölçeği (Kardemir-Erdemir)		,955	,905
Nepotizm Ölçeği		,949	

Nepotizm ölçeği çalışmada değerlendirilen verilere göre iki boyuttan oluşmakta olup işe alım esnasında nepotizm boyutu için güvenilirlik katsayısı (α); Kardemir için ,942 olarak tespit edilmiş, Erdemir için ise güvenilirlik katsayısı (α) ,858’dir. İşe alım sonrası nepotizm boyutunun güvenilirlik katsayısı (α); Kardemir için ,886 olarak tespit edilmiş, Erdemir için ,920 olarak bulunmuştur.

Nepotizm ölçeği için bütün katılımcıların birlikte değerlendirildiği güvenilirlik analizinde güvenilirlik katsayısı (α) = ,949 olarak tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre nepotizm ölçeği yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 4.17. Nepotizm ölçeği boyutları ortalama ve standart sapması

Kardemir (N=431)			Erdemir (N=347)			
Nepotizm boyutları	Ort	Std. hata	Madde Sayısı	Nepotizm boyutları	Ort	Std hata
İşe Alım Esnasında Nepotizm	2,68	,981	5	İşe Alım Esnasında Nepotizm	3,50	,995
İşe Alım Sonrası Nepotizm	2,43	,990	9	İşe Alım Sonrası Nepotizm	3,48	,937

Tablo 4.17’de nepotizm ölçeğinin boyutlarına ilişkin olarak, boyut ortalamaları ve her boyutun kaç maddeden oluştuğu bilgisine yer verilmiştir. Nepotizm ölçeği 5 ifadeden oluşan işe alım esnasında nepotizm ve 9 ifadeden oluşan işe alım sonrasında nepotizm olmak üzere iki boyutta incelenmektedir.

4.2.2.3. ÖVD ölçeği güvenilirlik analizi

Tablo 4.18. ÖVD ölçeği güvenilirlik analizi

ÖVD Ölçeği İfadeleri	Kardemir α	Erdemir α
İşletmeye yönelik ÖVD		
İşimin bir parçası olmayan ancak işletmenin imajını destekleyen faaliyetlere katılıyorum.		
İşletme içindeki gelişmeleri takip ederek bu gelişmelere ayak uydururum.		
Diğer çalışanlar çalıştığımız işletmeyi eleştirdiklerinde karşı çıkar ve kurumu savunurum.	,832	,909
Toplum içinde çalıştığım işletmeyi temsil etmekten dolayı gurur duyarım.		
Çalıştığım işletmenin işleyişine katkı sağlayacak öneriler ortaya koyarım.		
Çalıştığım işletmeye karşı sadakatimi fırsat buldukça gösteririm.		
Potansiyel problemlere karşı çalıştığım işletmeyi koruyucu eylemlerde bulunurum.		
Çalıştığım işletmenin imajı söz konusu olduğunda hassasiyet gösteririm.		
Çalışana yönelik ÖVD		
İşe gelmeyen çalışanlara yardımcı olurum.		
İş ile ilgili problemleri olan diğer çalışanlara gönüllü olarak zaman ayırır ve yardımcı olurum.		
Diğer çalışanların dışarıdaki işlerini halledebilmeleri için iş programımda değişiklik ve ayarlama yapmayı reddetmem.		
Yeni işe başlayanların çalışma grubu içinde yabancı hissetmemeleri için gerekeni yaparım.	,728	,908
İşle ilgili veya kişisel problemlerle ilgili en sıkıntılı durumlarda bile iş arkadaşlarıma içten bir ilgi ve nezaket gösteririm.		
İşle ilgili ve işle ilgili olmayan sorunlar yaşayan çalışanlara yardım etmek için zaman ayırırım.		
Diğer çalışanlara işlerini yapmalarında yardımcı olurum.		
Diğer çalışanlara işlerini yapmalarına yardımcı olurken kendi kişisel eşyalarımı paylaşıyorum.		
ÖVD Ölçeği (Kardemir-Erdemir)	,841	,944
ÖVD Ölçeği		,872

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği çalışmada değerlendirilen verilere göre iki boyuttan oluşmakta olup tablo 4.18’de verilmektedir. Buna göre işletmeye yönelik ÖVD boyutu için güvenilirlik katsayısı (α); Kardemir için ,832 olarak tespit edilmiş,

Erdemir için ise güvenilirlik katsayısı (α) ,909'dur. Çalışana yönelik ÖVD boyutu için güvenilirlik katsayısı (α); ,728 olup Erdemir için ,908 olarak bulunmuştur.

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği için bütün katılımcıların birlikte değerlendirildiği güvenilirlik analizinde güvenilirlik katsayısı (α) = ,872 olarak tespit edilmiştir. Yapılan güvenilirlik analizi sonucuna göre nepotizm ölçeği yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Tablo 4.19. ÖVD ölçeği boyutlarının ortalama ve standart sapması

Kardemir (N=431)				Erdemir (N=347)		
ÖVD Boyutları	Ort	Std. hata	Madde Sayısı	ÖVD Boyutları	Ort	Std hata
İşletmeye Yönelik ÖVD	4,08	,455	8	İşletmeye Yönelik ÖVD	3,963	,715
Çalışanlara Yönelik ÖVD	4,20	,622	8	Çalışanlara Yönelik ÖVD	3,960	,696

Örgütsel vatandaşlık davranışı ölçeği 8 ifadeden oluşan işletmeye yönelik ÖVD ve yine 8 ifadeden oluşan çalışanlara yönelik ÖVD olmak üzere iki boyutta incelenmektedir.

4.2.3. Ölçeklere ilişkin betimleyici istatistikler

Katılımcıların ölçekteki ifadelerine katılma derecelerini belirlemek amacıyla her iki işletme çalışanlarının verdiği cevaplara istinaden betimleyici analizler yapılmıştır. Katılımcılardan ölçek ifadelerine ne ölçüde katıldıkları (1) kesinlikle katılmıyorum; (2) katılmıyorum; (3) karasızım; (4) katılıyorum; (5) kesinlikle katılıyorum olarak derecelendirilmektedir.

4.2.3.1. ÖB ölçeğindeki ifadelerine ilişkin betimleyici istatistikler

Kardemir ve Erdemir çalışanı olan katılımcıların ÖB ölçeğindeki ifadelerine vermiş oldukları puanların ortalama ve standart sapmaları tablo 4.20'de gösterilmektedir.

Tablo 4.20. ÖB ölçeğinde yer alan ifadelerle ilişkin bulgular

ÖB Ölçeği İfadeleri	Kardemir (N=431)		Erdemir (N=347)	
	Ort	Sth.	Ort	Sth.
Kariyerimin kalan kısmını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım.	3,88	,793	4,05	,814
Çalıştığım işletmenin sorunlarını kendi sorunlarım gibi görüyorum.	3,97	,868	3,89	,942
Kendimi bu işletmeye aitmiş gibi hissetmiyorum.	3,42	1,21	3,50	1,39
Kendimi bu işletmeye “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.	3,98	,838	3,93	,902
Bu işletmede kendimi “ailenin parçası” gibi hissediyorum.	3,99	,859	3,96	,962
Bu işletmede çalışıyor olmak benim için çok şey ifade ediyor.	4,04	,838	3,95	,889
Şu anda çalıştığım işletmede kalmaya devam etmemdeki esas sebep, bu işe ihtivacım olmasıdır.	3,87	,948	3,90	,949
İstesem bile şu anda işimi bırakmak benim için zor olur.	4,02	,870	3,84	,983
Şu anda işimden ayrılmaya karar verseydim hayatımda pek çok şey sekteye uğrardı.	3,84	1,01	3,85	,976
Dışarıdaki iş imkanları az olduğu için bu işletmeden ayrılmayı düşünmüyorum.	3,86	,955	3,89	,997
Eğer bu işletmeye kendimden çok fazla şey vermeseydim başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	3,71	1,10	3,67	,980
Çalıştığım işletmeden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri dışarıdaki iş imkanlarının azlığı olabilir.	3,67	,980	3,76	,929
Şu anda çalıştığım işletmede çalışmaya devam etmek için, herhangi bir mecburiyet hissetmiyorum.	3,35	1,04	3,34	1,15
Şu anda çalıştığım işimden ayrılmak benim lehime olsa bile, bunun doğru bir davranış olduğunu düşünmüyorum.	3,77	,987	3,88	,920
Eğer şu anda işimi bıraksaydım kendimi suçlu hissedirdim.	3,88	,892	3,84	1,00
Çalıştığım işletme sadakatimi hak ediyor.	3,97	,880	3,90	,904
Şu anda işimden ayrılmam, çünkü bu işletmeye karşı yükümlülüklerim olduğunu hissediyorum.	3,97	,823	3,79	,968
Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	4,01	,824	3,96	,973

Örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin 18 ifadeye Kardemir Katılımcıların en çok katıldıkları ifadeler: “Bu işletmede çalışıyor olmak benim için çok şey ifade ediyor (4,04); İstesem bile şu anda işimi bırakmak benim için zor olur (4,02); Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum (4,01); Bu işletmede kendimi “ailenin parçası” gibi hissediyorum (3,99); Kendimi bu işletmeye “duygusal olarak bağlı” hissediyorum (3,98)” ifadeleri, verdikleri puan ortalamaları en yüksek olan ifadeler olarak tespit edilmiştir.

Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan ifadelerle katılımcıların en az katıldığı ifadeler ise: “Şu anda çalıştığım işletmede çalışmaya devam etmek için, herhangi bir mecburiyet hissetmiyorum (3,35); Kendimi bu işletmeye aitmiş gibi hissetmiyorum (3,42); Çalıştığım işletmeden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri dışarıdaki iş imkanlarının azlığı olabilir (3,67); Eğer bu işletmeye kendimden çok fazla şey vermeseydim başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim (3,71)” olarak tespit edilmiştir.

Erdemir işletmelerinde çalışan katılımcıların ÖB ölçeğinde yer alan ifadelerle verdikleri cevaplar incelendiğinde ölçekte yer alan ifadelerden katılımcıların en çok katıldıkları ifadeler: “Kariyerimin kalan kısmını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım (4,05); Bu işletmede kendimi ‘ailenin parçası’ gibi hissediyorum (3,96); Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum (3,96); Bu işletmede çalışıyor olmak benim için çok şey ifade ediyor (3,95)” ifadeleri, verdikleri puan ortalamaları en yüksek olan ifadeler olarak tespit edilmiştir.

Erdemir çalışanı olan katılımcıların en az katıldıkları ifadeler ise: “Şu anda çalıştığım işletmede çalışmaya devam etmek için, herhangi bir mecburiyet hissetmiyorum (3,34); Kendimi bu işletmeye aitmiş gibi hissetmiyorum (3,50); Eğer bu işletmeye kendimden çok fazla şey vermeseydim başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim (3,67); Çalıştığım işletmeden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri dışarıdaki iş imkanlarının azlığı olabilir (3,76)” ifadeleri Erdemir çalışanlarının en az katıldığı ifadeler olarak belirlenmiştir.

4.2.3.2. Nepotizm ölçeğindeki ifadelerle ilişkin betimleyici istatistikler

Tablo 4.21. Nepotizm ölçeğinde yer alan ifadelerle ilişkin bulgular

Nepotizm Ölçeği İfadeleri	Kardemir (N=431)		Erdemir (N=347)	
	Ort	Sth.	Ort	Sth.
Bu işletmede çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	2,56	1,189	3,37	1,154
Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	2,57	1,181	3,32	1,185
Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikli olarak dikkate alınır.	2,29	1,244	3,37	1,157
Bu işletmede, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum.	2,45	1,302	3,53	1,176
Bu işletme çalışanlarının terfi ettirilmesinde, işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler, ön planda tutulmaktadır.	2,45	1,227	3,56	1,088
Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir.	2,43	1,229	3,54	1,102
Bu işletmedeki alt ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır.	2,40	1,192	3,74	2,475
Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum.	2,48	1,141	3,61	1,118
Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim.	2,23	1,051	3,27	1,286
Bu işletmede tanıdığı olanlar işletmenin kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	2,47	1,161	3,44	1,201
Bu işletmede yetki devri öncelikle tanıdıklara yapılmaktadır.	2,51	1,065	3,42	1,216
Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	2,59	1,172	3,51	1,139
Bu işletmeye eleman alımında, tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	2,55	1,180	3,49	1,100
Bu işletmeye eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	3,26	1,325	3,66	1,056

Katılımcıların nepotizm ölçeğindeki ifadelerle verdikleri cevaplar, Kardemir ve Erdemir çalışanları için Tablo 4.21’de incelenmektedir. Kardemir çalışanlarına uygulanan ankette, nepotizm ölçeğine ilişkin yer alan 14 ifadeye katılımcıların verdikleri puanlar değerlendirilmiştir.

Kardemir katılımcılarının en fazla katıldıkları ifadeler: “Bu işletmeye eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir (3,26); Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir (2,59); Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem (2,57); Bu işletmede çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır (2,56)” ifadeleri olarak tespit edilmiştir.

Kardemir çalışanlarının nepotizm ölçeğindeki ifadelerden en az katıldıkları ifadeler ise: “Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim (2,23); Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikli olarak dikkate alınır (2,29); Bu işletmedeki alt ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır (2,40); Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir (2,43)” ifadeleri olarak tespit edilmiştir.

Erdemir çalışanlarından ankete katılanların, nepotizm ölçeğindeki ifadelerden en fazla katıldıkları ifadeler: “Bu işletmedeki alt ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır (3,74); Bu işletmeye eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir (3,66); Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum (3,61); Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir (3,54)” en fazla katıldıkları ifadeler olarak tespit edilmiştir.

Ankete katılanların nepotizm ölçeğindeki ifadelerden en az katıldıkları ifadeler ise; “Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim (3,27); Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem (3,32); Bu işletmede çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır (3,37); Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve

yakınlık ilişkileri öncelikli olarak dikkate alınır (3,37)” ifadeleri olarak tespit edilmiştir.

4.2.3.3. ÖVD ölçeğindeki ifadelere ilişkin betimleyici istatistikler

Kardemir ve Erdemir çalışanları olan katılımcıların ÖVD ölçeğindeki ifadelere verdikleri cevaplar tablo 4.22’de incelenmektedir.

Tablo 4.22. ÖVD ölçeğinde yer alan ifadelere ilişkin bulgular

ÖVD Ölçeği İfadeleri	Kardemir (N=431)		Erdemir (N=347)	
	Ort	Sth.	Ort	Sth.
İşimin bir parçası olmayan ancak işletmenin imajını destekleyen faaliyetlere katılıyorum.	3,90	,689	3,79	,968
İşletme içindeki gelişmeleri takip ederek bu gelişmelere ayak uydururum.	4,03	,615	3,94	,891
Diğer çalışanlar çalıştığımız işletmeyi eleştirdiklerinde karşı çıkar ve kurumu savunurum.	4,22	,720	3,97	,932
Toplum içinde çalıştığım işletmeyi temsil etmekten dolayı gurur duyarım.	4,37	,745	4,03	,932
Çalıştığım işletmenin işleyişine katkı sağlayacak öneriler ortaya koyarım.	4,34	,680	4,01	,882
Çalıştığım işletmeye karşı sadakatimi fırsat buldukça gösteririm.	4,30	,670	4,01	,929
Potansiyel problemlere karşı çalıştığım işletmeyi koruyucu eylemlerde bulunurum.	4,25	,690	4,01	,885
Çalıştığım işletmenin imajı söz konusu olduğunda hassasiyet gösteririm.	4,27	,712	3,95	,913
İşe gelmeyen çalışanlara yardımcı olurum.	3,87	1,039	3,87	,930
İş ile ilgili problemleri olan diğer çalışanlara gönüllü olarak zaman ayırır ve yardımcı olurum.	4,18	2,707	3,90	,886
Diğer çalışanların dışarıdaki işlerini halledebilmeleri için iş programımda değişiklik ve ayarlama yapmayı reddetmem.	4,02	,866	3,93	,914
Yeni işe başlayanların çalışma grubu içinde yabancı hissetmemeleri için gerekeni yaparım.	4,11	,737	4,05	,857
İşle ilgili veya kişisel problemlerle ilgili en sıkıntılı durumlarda bile iş arkadaşlarıma içten bir ilgi ve nezaket gösteririm.	4,17	,720	4,04	,840
İşle ilgili ve işle ilgili olmayan sorunlar yaşayan çalışanlara yardım etmek için zaman ayırırım.	4,16	,719	4,02	,878
Diğer çalışanlara işlerini yapmalarında yardımcı olurum.	4,14	,658	3,92	,920
Diğer çalışanlara işlerini yapmalarına yardımcı olurken kendi kişisel eşyalarımı paylaşıyorum.	4,15	,726	3,97	,921

Kardemir çalışanı olan katılımcıların ÖVD ölçeğinde yer alan 16 ifadeden en fazla katıldıkları ifadeler: “Toplum içinde çalıştığım işletmeyi temsil etmekten dolayı gurur duyarım (4,37); Çalıştığım işletmenin işleyişine katkı sağlayacak öneriler ortaya koyarım (4,34); Çalıştığım işletmeye karşı sadakatimi fırsat buldukça gösteririm (4,30); Çalıştığım işletmenin imajı söz konusu olduğunda hassasiyet gösteririm (4,27)” ifadelerine en fazla katıldıkları tespit edilmiştir.

Kardemir çalışanlarının ÖVD ölçeğindeki ifadelerden en az katıldıkları ifadeler ise: “İşe gelmeyen çalışanlara yardımcı olurum (3,87); İşimin bir parçası olmayan ancak

işletmenin imajını destekleyen faaliyetlere katılım (3,90); Diğer çalışanların dışarıdaki işlerini halledebilmeleri için iş programında değişiklik ve ayarlama yapmayı reddetmem (4,02); İşletme içindeki gelişmeleri takip ederek bu gelişmelere ayak uydururum (4,03) ”ifadeleri olarak tespit edilmiştir.

ÖVD ölçeğindeki ifadeler Erdemir çalışanlarının vermiş oldukları puanlara göre, en fazla katıldıkları ifadeler: “Yeni işe başlayanların çalışma grubu içinde yabancı hissetmemeleri için gerekeni yaparım (4,05); İşle ilgili veya kişisel problemlerle ilgili en sıkıntılı durumlarda bile iş arkadaşlarıma içten bir ilgi ve nezaket gösteririm (4,04); Toplum içinde çalıştığım işletmeyi temsil etmekten dolayı gurur duyarım (4,03); İşle ilgili ve işle ilgili olmayan sorunlar yaşayan çalışanlara yardım etmek için zaman ayırırım. (4,02)” olarak tespit edilmiştir.

Erdemir çalışanlarının ÖVD ölçeğindeki ifadelerden en az katıldıkları ifadeler ise: “İşimin bir parçası olmayan ancak işletmenin imajını destekleyen faaliyetlere katılım (3,79); İş ile ilgili problemleri olan diğer çalışanlara gönüllü olarak zaman ayırır ve yardımcı olurum (3,90); Diğer çalışanlara işlerini yapmalarında yardımcı olurum (3,92); Diğer çalışanların dışarıdaki işlerini halledebilmeleri için iş programında değişiklik ve ayarlama yapmayı reddetmem (3,93) ”ifadeleri olarak tespit edilmiştir.

4.3. Hipotezlere ilişkin Bulgular

4.3.1. Korelasyon Analizlerine ilişkin bulgular

İki değişken arasındaki doğrusal ilişkiyi yada bir değişkenin, iki yada daha çok değişken ile ilişkisinin test edilmesi, eğer ilişki var ise, aralarındaki ilişkinin derecesini ölçmek amacıyla kullanılan yöntem korelasyon analizi denir (Sungur, 2014). Korelasyon analizinde amaç, bağımsız değişkendeki değişimin, bağımlı değişkende ne yönde bir değişime neden olabileceğini görmektir (Sipahi, Yurtkoru ve Çinko, 2008).

Değişkenler arası ilişki var ise, ilişkinin derecesi korelasyon katsayısı yardımıyla hesaplanır. “Korelasyon katsayısı “r” ile gösterilir ve -1 ile +1 arasında değerler alır”

(Sungur, 2014, s. 115). Bu çalışmada korelasyon katsayısı, Pearson'un korelasyon katsayısı ile hesaplanmıştır.

4.3.1.1. Kardemir çalışanları için korelasyon analizi

Kardemir çalışanlarından elde edilen verilere ilişkin olarak, değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve değişkenler arası korelasyon katsayıları tablo 4.23'te verilmektedir.

Tablo 4.23. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma değerleri ve korelasyon katsayıları (Kardemir)

Değişkenler	Ortalama	Std.Sapma	Nepotizm	Nepot_İAE	Nepot_İAS	ÖB	ÖB_Duy.	ÖB_Dev	ÖB_Nor	ÖVD	ÖVD_İY	ÖVD_ÇY
Nepot	2,5	,948	1									
Nepot_İAE	2,6	,981	,903**	1								
Nepot_İAS	2,4	,990	,973**	,778**	1							
ÖB	3,8	,460	-,185**	-,186**	-,173**	1						
ÖBDuy.	3,9	,557	-,072	-,089	-,059	,848**	1					
ÖBDev.	3,8	,622	-,183**	-,156**	-,187**	,686**	,330**	1				
ÖBNor.	3,4	,797	-,301**	-,278**	-,295**	,529**	,141**	,394**	1			
ÖVD	4,1	,403	-,110*	-,109*	-,104*	,362**	,337**	,173**	,209**	1		
ÖVDİY	4,1	,461	-,048	-,060	-,039	,330**	,384**	,080	,089	,923	1	
ÖVDÇY	4,0	,460	-,143**	-,129**	-,141**	,296**	,198**	,221**	,275**	,916	,691*	1

* Korelasyon 0,05 anlam seviyesindedir. ** Korelasyon 0,01 anlam seviyesindedir.

Tablodaki verilere göre Nepotizm ile ÖB arasında ($R=-,185$ $p<0,01$) oranında negatif yönde ve zayıf bir ilişki vardır. Nepotizm ile ÖVD arasında ($R=-,110$ $p<0,05$) oranında negatif yönde ve zayıf bir ilişki vardır. ÖB ile ÖVD arasında ise pozitif yönlü bir ilişki ($R=0,362$ $p<0,01$) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.3.1.2. Erdemir çalışanları için korelasyon analizi

Erdemir çalışanlarından elde edilen verilere ilişkin olarak, değişkenlere ait ortalama, standart sapma ve değişkenler arası korelasyon katsayıları tablo 4.24'te verilmektedir.

Tablo 4.24. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma değerleri ve korelasyon katsayıları (Erdemir)

Değişkenler	Ortalama	Std.sapma	Nepotizm	Nepot_IAE	Nepot_IAS	ÖB	ÖB_Duy.	ÖB_Dev	ÖB_Nor	ÖVD	ÖVD_İY	ÖVD_ÇY
Nepot	3,48	,865	1									
Nepot_IAE	3,50	,995	,831**	1								
Nepot_IAS	3,48	,937	,945**	,603**	1							
ÖB	3,82	,564	,230**	,325**	,139**	1						
ÖBDuy.	3,91	,685	,125*	,260**	,026	,924**	1					
ÖBDev.	3,85	,693	,181**	,217**	,131*	,798**	,625**	1				
ÖBNor.	3,49	,803	,384**	,338**	,352**	,411**	,142**	,222**	1			
ÖVD	3,96	,667	,191**	,032	,255**	,338**	,326**	,254**	,108	1		
ÖVDİY	3,96	,715	,197**	,046	,256**	,335**	,321**	,252**	,098	,947*	1	
ÖVDÇY	3,96	,696	,163**	,014	,226**	,303**	,296**	,228**	,106	,944*	,789*	1

* Korelasyon 0,05 anlam seviyesindedir. ** Korelasyon 0,01 anlam seviyesindedir.

Tablodaki verilere göre Nepotizm ile ÖB arasında ($R=,230$ $p<0,01$) pozitif yönlü ilişki vardır. Nepotizm ile ÖVD arasında pozitif yönlü ilişki olduğu tespit edilmiştir ($R=,191$ $p<0,01$). ÖB ile ÖVD arasında ise pozitif yönlü ilişki ($R=,338$ $p<0,01$) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.3.1.3. Kardemir ve Erdemir çalışanları için korelasyon analizi

Kardemir ve Erdemir çalışanlarından elde edilen verilerin birlikte değerlendirildiği, değişkenlere ait ortalama, standart sapma değerleri ile değişkenler arası korelasyon katsayıları tablo 25'te verilmektedir.

Tablo 4.25. Değişkenlere ait ortalama, standart sapma değerleri ve korelasyon katsayıları (Kardemir ve Erdemir)

Değişkenler	Ortalama	Std.Sapma	Nepotizm	Nepot_IAE	Nepot_IAS	ÖB	ÖB_Duy.	ÖB_Dev	ÖB_Nor	ÖVD	ÖVD_İY	ÖVD_ÇY
Nepot	2,9	1,03	1									
Nepot_IAE	3,0	1,06	,903**	1								
Nepot_IAS	2,8	1,09	,973**	,778**	1							
ÖB	3,8	,509	,001	,056	-,029	1						
ÖBDuy.	3,8	,653	,003	,073*	-,035	,803**	1					
ÖBDev.	3,9	,623	-,002	,024	-,016	,819**	,471**	1				
ÖBNor.	3,4	,799	-,008	,000	-,012	,468**	,274**	,180**	1			
ÖVD	4,0	,544	-,033	-,098**	,016	,337**	,291**	,206**	,144**	1		
ÖVDİY	4,1	,603	-,027	-,092*	,021	,318**	,346**	,163**	,090*	,923**	1	
ÖVDÇY	4,0	,580	-,033	-,089*	,009	,301**	,259**	,216**	,177**	,916**	,691*	1

* Korelasyon 0,05 anlam seviyesindedir. ** Korelasyon 0,01 anlam seviyesindedir.

Tablodaki verilere göre Nepotizm ile ÖB arasında ($R=,001$ $p>0,05$) ilişki olmadığı; Nepotizm ile ÖVD arasında da ilişki olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır ($R=-,033$ $p>0,05$). ÖB ile ÖVD arasında ise pozitif yönlü ilişki ($R=,337$ $p<0,01$) olduğu bulgusuna ulaşılmıştır.

4.3.2. Regresyon Analizlerine ilişkin bulgular

Regresyon analizi, “bir bağımlı değişken ile bir bağımsız (basit regresyon) yada birden fazla bağımsız (çoklu regresyon) değişken arasındaki ilişkilerin bir matematiksel eşitlik ile açıklanması süreci” olarak tanımlanmaktadır (Küçüksille, 2014).

Aralarında ilişki olan “iki yada daha fazla değişkenden birinin, ilgilenilen (araştırmanın bağımlı değişkeni) olarak ele alınıp, diğerinin yada diğerlerinin bağımsız değişken veya değişkenler olarak tanımlanarak, aradaki ilişkiyi matematiksel bir işlev olarak açıklamaya” regresyon analizi denir (Büyüköztürk, 2005, s. 91). Korelasyon araştırmalarında nadiren de olsa, bağımlı değişkenin bağımsız değişkeni kontrol etme durumu ortaya çıkabilir. Bu sebeple regresyon analizindeki değişkenlerin bağımlı ve bağımsız değişken olarak değil, yordayan ve çıktığı değişken olarak adlandırılması önerilir (Can, 2013).

4.3.2.1. Nepotizm ve ÖB değişkenleri için regresyon analizleri

Araştırma modeli ve literatüre istinaden hazırlanan hipotezler önce Kardemir çalışanları için, ardından da Erdemir çalışanları için regresyon analizi ile test edilmektedir. Daha sonra hem Kardemir ve Erdemir çalışanlarından elde edilen veriler birlikte regresyon analizi ile test edilmiştir.

H1: Kardemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel bağlılıklarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. **H1a:** Kardemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. Bu hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları tablo 4.26’da gösterilmektedir.

Tablo 4.26. Nepotizm ile ÖB için regresyon analizi tablosu (Kardemir)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Adj.R ²	B	Std.Hata	t	P	β	F
Nepotizm	ÖB	,032	-,090	,023	-3,890	,001	-,185	15,133
NepotiAE	ÖB	,032	-,087	,022	-3,926	,001	-,186	15,416
	ÖB-Duy	,006	-,050	,027	-1,843	,066	-,089	3,397
	ÖB-Dev	,022	-,099	,030	-3,278	,001	-,156	10,748
	ÖB-Norm	,075	-,226	,038	-5,990	,001	-,278	35,882
NepotiAS	ÖB	,028	-,080	,022	-3,630	,001	-,173	13,176
	ÖB-Duy	,001	-,033	,027	-1,220	,223	-,059	1,489
	ÖB-Dev	,033	-,117	,030	-3,936	,001	-,187	15,492
	ÖB-Norm	,085	-,238	,037	-6,399	,001	-,295	40,950

Kardemir için iş görenlerde nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmek amacıyla enter metodu kullanılarak yapılan regresyon analizinde, nepotizmin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R=-,185$, $R^2=,032$, $F=15,133$ ve $p<0,01$). Örgütsel bağlılığının % 3,2'si ($R^2=,032$) nepotizm tarafından açıklanmaktadır. Nepotizm algısındaki bir birimlik değişim örgütsel bağlılıkta negatif yönde 0,09 birimlik değişime neden olmaktadır. Buna göre, **H1** hipotezi kabul edilmektedir.

Nepotizmin alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizleri sonuçlarına göre, işe alım esnasında nepotizm boyutu örgütsel bağlılığın bir yordayıcısıdır ($R=-,186$ $R^2=,032$, $F=15,416$, $p<,001$). Örgütsel bağlılığının % 3,2'si ($R^2=,032$) işe alım esnasında nepotizm tarafından açıklanmaktadır. İşe alım esnasında nepotizm algısındaki bir birimlik değişim, örgütsel bağlılıkta negatif yönde 0,87 birimlik değişime neden olmaktadır.

İşe alım esnasında nepotizm boyutu, duygusal bağlılığın bir yordayıcısı değildir ($R=-,089$, $R^2=,006$, $F=3,397$, $p>,005$). İşe alım esnasında nepotizm boyutu, devam bağlılığının bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R=-,156$, $R^2=,022$, $F=10,748$, $p<,001$). Devam bağlılığının % 2,2'si ($R^2=,022$) işe alım esnasında nepotizmin tarafından açıklanmaktadır. İşe alım esnasında nepotizm boyutu normatif bağlılığın da yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R=,278$, $R^2=,075$, $F=35,882$, $p<,001$). Normatif bağlılığın % 7,5'i ($R^2=,075$) işe alım esnasında nepotizmin tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.26’da verilen bilgilere göre işe alım sonrası nepotizm boyutu da örgütsel bağlılığı etkilemektedir ($R=-,173$, $R^2=,028$, $F=13,176$, $p<,01$). Örgütsel bağlılığının % 2,8’i ($R^2=,028$) işe alım sonrası nepotizmin tarafından açıklanmaktadır. İşe alım sonrası nepotizm boyutu duygusal bağlılığı etkilememektedir. ($R=-,059$, $R^2=,001$, $F=1,489$, $p>,05$). İşe alım sonrası nepotizm boyutu devam bağlılığını etkilemektedir. ($R=-,187$, $R^2=,033$, $F=15,492$, $p<,01$) Devam bağlılığının % 3,3’ü ($R^2=,033$) işe alım sonrası nepotizmin tarafından açıklanmaktadır. İşe alım sonrası nepotizm boyutu normatif bağlılığı da etkilemektedir ($R=-,295$, $R^2=,085$, $F=40,950$, $p<,01$). Normatif bağlılığının % 8,5’i ($R^2=,085$) işe alım sonrası nepotizmin tarafından açıklanmaktadır. Bu bulgulara göre **H1a** hipotezi kısmen kabul edilmektedir.

Örgütlerde iş görenlerin nepotizm uygulamalarına maruz kalmaları, örgüte bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir. Yani kayırmacı davranışların iş görenler üzerinde olumsuz etkileri mevcuttur. Bu sonuç Molofsky, 1998; Araslı vd., 2006; Büte, 2011b; Düz, 2012; Padgett ve Morris, 2012 çalışmaları ile uyumludur.

H2: Erdemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel bağlılıklarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. **H2a:** Erdemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. Bu hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları tablo 4.27’de gösterilmektedir.

Tablo 4.27. Nepotizm ile ÖB için regresyon analizi tablosu (Erdemir)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Adj.R ²	B	Std.Hata	t	P	β	F
Nepotizm	ÖB	,053	,150	,034	4,397	,001	,230	19,336
	ÖB	,103	,184	,029	6,379	,001	,325	40,691
NepotiAE	ÖB-Duy	,065	,179	,036	5,001	,001	,260	25,008
	ÖB-Dev	,044	,151	,037	4,127	,001	,217	17,033
	ÖB-Norm	,112	,273	,041	6,671	,001	,338	44,501
NepotiAS	ÖB	,001	-,029	,017	-,798	,425	-,029	,636
	ÖB-Duy	,001	-,021	,021	-,975	,330	-,035	,950
	ÖB-Dev	,001	-,009	,020	-,434	,665	-,016	,188
	ÖB-Norm	,001	-,009	,026	-,334	,739	-,012	,111

Erdemir çalışanlarında nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmek amacıyla enter metodu kullanılarak yapılan regresyon analizinde, nepotizmin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir

($R=,230$, $R^2=,053$, $F=19,336$, $p<,001$). Örgütsel bağlılığın % 5,3'ü ($R^2=,053$) nepotizm tarafından açıklanmaktadır. Buna göre **H2** hipotezi reddedilmektedir. Bu bulgulara göre çalıştıkları kurumda kayırıldıklarını düşünen iş görenlerin örgütsel bağlılıkları da yüksek olmaktadır.

Nepotizmin alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizleri sonuçları tablo 4.27'de görülmektedir. Buna göre işe alım esnasında nepotizm boyutu, örgütsel bağlılığın bir yordayıcısıdır ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,325$, $R^2=,103$, $F=40,691$, $p<,001$). Örgütsel bağlılığın % 10,3'ü ($R^2=,103$) işe alım esnasında nepotizmin tarafından açıklanmaktadır. İşe alım esnasında nepotizm boyutu duygusal bağlılığın bir yordayıcısıdır ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,260$, $R^2=,065$, $F=25,008$, $p<,001$). Duygusal bağlılığın % 6,5'i ($R^2=,065$) işe alım esnasında nepotizmin tarafından açıklanmaktadır.

İşe alım esnasında nepotizm boyutu devam bağlılığının bir yordayıcısı olduğu ve pozitif yönde etkilemekte olduğu görülmektedir ($R=,217$, $R^2=,044$, $F=17,033$, $p<,001$). Devam bağlılığının % 4,4'ü ($R^2=,044$) işe alım esnasında nepotizmin tarafından açıklanmaktadır. İşe alım esnasında nepotizm boyutu normatif bağlılığın da yordayıcısı olduğu ve pozitif yönde etkilemekte olduğu görülmektedir ($R=,338$, $R^2=,112$, $F=44,501$, $p<,001$). Normatif bağlılığın % 11,2'si ($R^2=,112$) işe alım esnasında nepotizmin tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.27'de verilen bilgilere göre işe alım sonrası nepotizm boyutu örgütsel bağlılığı etkilememektedir. ($R=-,029$, $R^2=,001$, $F=,636$, $p>,05$). Tablodaki verilere göre işe alım sonrası nepotizm boyutu duygusal bağlılığı etkilememektedir ($R=-,021$, $R^2=,001$, $F=,950$, $p>,05$). İşe alım sonrası nepotizm boyutu devam bağlılığını etkilememektedir. ($R=-,009$, $R^2=,001$, $F=,188$, $p>,05$). İşe alım sonrası nepotizm boyutu normatif bağlılığı da etkilememektedir. ($R=-,012$, $R^2=,001$, $F=,111$, $p>,05$). **H2a** hipotezi reddedilmektedir. Elde edilen bulgular Nelton 1998 ve Turhan, 2016 çalışmaları ile uyumludur.

H3: İş görenlerin nepotizm algıları, örgütsel bağlılıklarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. **H3a:** İş görenlerde nepotizmin alt boyutları, örgütsel bağlılık

alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. Bu hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları tablo 4.28’de gösterilmektedir.

Tablo 4.28. Nepotizm ile ÖB için regresyon analizi tablosu (Kardemir Erdemir)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Adj.R ²	B	Std.Hata	t	P	β	F
Nepotizm	ÖB	-,001	-,002	,018	-,104	,917	-,004	,011
	ÖB	,003	,030	,017	1,726	,085	,062	2,981
NepotİAE	ÖB-Duy	,002	,034	,021	1,613	,107	,058	2,601
	ÖB-Dev	,001	,029	,022	1,289	,198	,046	1,662
	ÖB-Norm	-,001	,018	,027	,662	,508	,024	,439
	ÖB	,001	-,021	,016	-1,353	,176	-,049	1,831
NepotİAS	ÖB-Duy	,001	-,025	,019	-1,310	,190	-,047	1,717
	ÖB-Dev	,001	-,013	,021	-,647	,518	-,023	,418
	ÖB-Norm	,001	-,020	,025	-,809	,419	-,029	,655
	ÖB	,001	-,021	,016	-1,353	,176	-,049	1,831

İş görenlerde nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisini tespit etmek amacıyla yapılan ve her iki işletme çalışanlarının birlikte değerlendirildiği regresyon analizinde, nepotizmin örgütsel bağlılığın anlamlı bir yordayıcısı olmadığı görülmektedir ($R=-,004$, $R^2=-,001$, $F=,011$ ve $p>0,05$). Başka bir ifade ile örgütsel bağlılık nepotizm tarafından açıklanamamaktadır. Buna göre, **H3** hipotezi reddedilmektedir.

Nepotizmin alt boyutlarının örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizleri sonuçlarına göre, hem işe alım esnasında nepotizm boyutu hem de işe alım sonrası nepotizm boyutu örgütsel bağlılığın bir yordayıcısı değildir. Tablo 4.28’de verilen bulgulara istinaden **H3a** hipotezi reddedilmektedir.

Örgütlerde iş görenlerin nepotizm algıları ile örgüte bağlılıkları arasında ilişki olduğu bulgusu ile her iki işletme verilerinin birlikte değerlendirilmesi sonucu elde edilen bulguların sonuçları (Asanakutlu ve Avcı, 2010; Büte, 2011a; Düz, 2012; Karahan ve Yılmaz, 2014) literatürdeki birçok çalışma ile çelişmektedir.

4.3.2.2. Nepotizm ve ÖVD değişkenleri için regresyon analizleri

Nepotizm ile ÖVD arasındaki ilişki Kardemir ve Erdemir çalışanları için ayrı ayrı analiz edilmiştir. Daha sonra her iki işletme çalışanlarından elde edilen veri birlikte tekrar analize tabi tutulmuştur.

H4: Kardemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. **H4a:** Kardemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. Bu hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları tablo 4.29’da gösterilmektedir.

Tablo 4.29. Nepotizm ile ÖVD için regresyon analizi tablosu (Kardemir)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Adj.R ²	B	Std.Hata	t	P	β	F
Nepotizm	ÖVD	,010	-,047	,020	-2,289	,023	-,110	5,238
NepotİAE	ÖVD	,010	-,045	,020	-2,271	,024	-,109	5,156
	ÖVDİY	,001	-,029	,023	-1,249	,212	-,060	1,559
	ÖVDÇY	,014	-,061	,023	-2,696	,007	-,129	7,269
NepotİAS	ÖVD	,008	-,042	,020	-2,160	,031	-,104	4,468
	ÖVDİY	-,001	-,018	,023	-,808	,420	-,039	,653
	ÖVDÇY	,018	-,066	,022	-2,960	,003	-,141	8,761

İş görenlerde nepotizmin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde, nepotizm ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında negatif yönlü bir ilişki olduğu ve nepotizmin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemekte olduğu görülmektedir ($R=-,110$, $R^2=,010$, $F=5,238$, $p<,01$). Örgütsel vatandaşlık davranışlarının % 1’i ($R^2=,010$) nepotizm tarafından açıklanmaktadır. Nepotizm algısındaki 1 birimlik değişim örgütsel vatandaşlık davranışında negatif yönde 0,04’lük bir değişime neden olmaktadır. Buna göre, **H4** hipotezi kabul edilmektedir. Bu durum kayırmacı uygulamaların iş görenler üzerinde olumsuz etki yaptığını göstermektedir. Elde edilen bulgular literatürdeki Padget ve Morris, 2005; Lambert vd., 2008; Araslı vd., 2008; Pearce, 2015 çalışmaları ile uyumludur.

Nepotizmin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizleri sonuçları da tablo 4.29'da görülmektedir. Buna göre işe alım esnasında nepotizm boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde etkilemektedir ($R=-,109$, $R^2=,010$, $F=5,156$, $p<,05$). İşe alım esnasında nepotizm boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememektedir ($R=-,060$, $R^2=,001$, $F=1,559$, $p>,05$). İşe alım esnasında nepotizm boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde ve düşük seviyede etkilemektedir ($R=-,129$, $R^2=,014$, $F=7,269$, $p<,01$).

İşe alım sonrası nepotizm boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde ve düşük düzeyde etkilemektedir ($R=,104$, $R^2=,008$, $F=4,668$, $p<,05$). İşe alım sonrası nepotizm boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememektedir ($R=-,039$, $R^2=,001$, $F=,653$, $p>,05$). İşe alım sonrası nepotizm boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını negatif yönde ve düşük düzeyde etkilemektedir ($R=-,141$, $R^2=,018$, $F=8,761$, $p<,01$). Bu sonuçlara istinaden **H4a** hipotezi kısmen kabul edilmektedir.

H5: Erdemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. **H5a:** Erdemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. Bu hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları tablo 4.30'da gösterilmektedir.

Tablo 4.30. Nepotizm ve ÖVD için regresyon analizi tablosu (Erdemir)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Adj.R ²	B	Std.Hata	t	P	β	F
Nepotizm	ÖVD	,034	,147	,041	3,608	,0001	,191	13,018
	ÖVD	-,002	,021	,036	,592	,554	,032	,350
NepotİAE	ÖVDİY	-,001	,033	,039	,848	,397	,046	,720
	ÖVDÇY	-,003	,010	,038	,264	,792	,014	,069
NepotİAS	ÖVD	,062	,182	,037	4,897	,0001	,255	23,983
	ÖVDİY	,063	,195	,040	4,922	,0001	,256	24,222
	ÖVDÇY	,048	,168	,039	4,304	,0001	,226	18,524

Erdemir çalışanlarında nepotizmin ÖVD etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde, nepotizmin ÖVD anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve pozitif

yönde etkilediği görülmektedir ($R=,191$, $R^2=,034$, $F=13,018$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 3,4'ü ($R^2=,034$) nepotizm tarafından açıklanmaktadır. Buna göre **H5** hipotezi reddedilmektedir. Bu bulgulara göre çalıştıkları kurumda kayırdıklarını düşünen iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimleri de yüksek olmaktadır. Elde edilen bulgular Özler vd., 2007; Büte 2009; Kilani vd., 2015'in çalışmaları ile uyumludur.

Nepotizmin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları tablo 4.30'da görülmektedir. Buna göre işe alım esnasında nepotizm boyutu örgütsel vatandaşlık davranışının bir yordayıcısı değildir ($R=,032$, $R^2=-,002$, $F=350$, $p>,05$). İşe alım esnasında nepotizm boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememektedir ($R=,046$, $R^2=-,001$, $F=,720$, $p>,05$). İşe alım esnasında nepotizm boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememektedir ($R=,014$, $R^2=-,003$, $F=,069$, $p>,05$).

İşe alım sonrası nepotizm boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,255$, $R^2=,062$, $F=23,983$, $p<,001$). İşe alım sonrası nepotizm boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,256$, $R^2=,063$, $F=24,222$, $p<,001$). İşe alım sonrası nepotizm boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,226$, $R^2=,048$, $F=18,524$, $p<,001$). **H5a** hipotezi reddedilmektedir.

H6: İş görenlerin nepotizm algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. **H6a:** İş görenlerde nepotizmin alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler. Bu hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları tablo 4.31'de gösterilmektedir.

Tablo 4.31. Nepotizm ve ÖVD için regresyon analizi tablosu (Kardemir Erdemir)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Adj.R ²	B	Std.Hata	t	P	B	F
Nepotizm	ÖVD	,001	-,017	,019	-,906	,365	-,033	,821
	ÖVD	,008	-,051	,019	-2,747	,006	-,098	7,545
NepotiAE	ÖVDİY	,007	-,053	,021	-2,563	,011	-,092	6,572
	ÖVDÇY	,007	-,049	,020	-2,482	,013	-,089	6,152

Tablo 4.31'in devamı

	ÖVD	-,001	,008	,017	,455	,649	,016	,207
NepotizAS	ÖVDİY	-,001	,011	,019	,574	,566	,021	,330
	ÖVDÇY	-,001	,005	,018	,257	,798	,009	,066

Tabloda verilenlere göre, iş görenlerde nepotizmin örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde, nepotizmin örgütsel vatandaşlık davranışını etkilemediği görülmektedir ($R=-,033$, $R^2=,001$, $F=,821$, $p>,05$). Buna göre, **H6** hipotezi reddedilmektedir. Elde edilen bulgu Kyzy (2011)'in çalışması ile uyumlu olup, bu durum iş görenlerin kayırmacı davranışlara maruz kalmalarının, örgütsel vatandaşlık davranışı göstermelerine etkisi olmadığı şeklinde açıklanabilir.

Nepotizmin alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları da tablo 4.31'de görülmektedir. Buna göre işe alım esnasında nepotizm boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışını düşük düzeyde ve negatif yönde etkilemektedir ($R=-,098$, $R^2=,008$, $F=7,545$, $p<,01$). İşe alım esnasında nepotizm boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını düşük düzeyde ve negatif yönde etkilemektedir ($R=-,092$, $R^2=,007$, $F=6,572$, $p<,05$). İşe alım esnasında nepotizm boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını da düşük düzeyde ve negatif yönde etkilemektedir ($R=-,089$, $R^2=,007$, $F=6,152$, $p<,05$).

İşe alım sonrasında nepotizm boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememektedir ($R=,016$, $R^2=-,001$, $F=,207$, $p>,05$). İşe alım sonrasında nepotizm boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememektedir ($R=,021$, $R^2=,002$, $F=,330$, $p>,05$). İşe alım sonrasında nepotizm boyutu da çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememektedir ($R=,009$, $R^2=-,001$, $F=,066$, $p>,05$). Bu bulgulara göre **H6a** hipotezi kısmen kabul edilmektedir. İşe alım esnasındaki kayırmacı davranışların iş görenlerin örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinde negatif yönlü etki yaptığı söylenebilmektedir.

4.3.2.3. ÖB ve ÖVD değişkenleri için regresyon analizleri

İlk olarak Kardemir çalışanlarından elde edilen veri, daha sonra Erdemir çalışanlarından elde edilen veri regresyon analizi yapılmıştır. Son olarak her iki işletme çalışanlarından elde edilen veri birlikte regresyon analizine tabi tutularak hipotezler test edilmiştir. **H7**: Kardemir çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler. **H7a**: Kardemir çalışanlarında örgütsel bağlılık alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler. **H7** ve **H7a** hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları tablo 4.32’de gösterilmektedir.

Tablo 4.32. ÖB ve ÖVD için regresyon analizi tablosu (Kardemir)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Adj.R ²	B	Std.Hata	t	P	β	F
ÖB	ÖVD	,129	,316	,039	8,036	,001	,362	64,577
ÖB Duy	ÖVD	,111	,243	,033	7,407	,001	,337	54,868
	ÖVDİY	,145	,323	,037	8,615	,001	,384	74,217
	ÖVDÇY	,037	,164	,039	4,177	,001	,198	17,448
ÖB Dev	ÖVD	,028	,112	,031	3,638	,001	,173	13,236
	ÖVDİY	,004	,060	,036	1,663	,097	,080	2,764
	ÖVDÇY	,046	,164	,035	4,686	,001	,221	21,958
ÖB Nor	ÖVD	,041	,106	,024	4,426	,001	,209	19,588
	ÖVDİY	,006	,052	,028	1,845	,066	,089	3,403
	ÖVDÇY	,073	,159	,027	5,915	,001	,275	34,983

İş görenlerde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini tespit etmek amacıyla enter metodu kullanılarak yapılan regresyon analizinde, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir ($R=,362$, $R^2=,129$, $F=64,577$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının %12,9’u ($R^2=,129$) örgütsel bağlılık tarafından açıklanmaktadır. ÖB meydana gelen bir birimlik artış, Övd 0,31’lik bir değişime neden olmaktadır. Buna sonuca göre **H7** hipotezi kabul edilmektedir. Bu sonuç Meyer ve Allen (1991), MacKenzie vd., (1998), Chen vd., (1998), Bolat ve Bolat (2008), Schappe (2008), Bogler ve Somech (2004)’ün çalışmaları ile uyumludur.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizleri sonuçları da tablo 4.32’de görülmektedir.

Buna göre duygusal bağlılık boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,337$, $R^2=,111$, $F=54,868$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 11,1’i ($R^2=,111$) duygusal bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Duygusal bağlılık boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,384$, $R^2=,145$, $F=74,217$, $p<,001$). İşe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 14,5’i ($R^2=,145$) duygusal bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Duygusal bağlılık boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını düşük düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,198$, $R^2=,037$, $F=17,448$, $p<,001$). Çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 3,7’si ($R^2=,037$) duygusal bağlılık tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.32’ye göre devam bağlılığı boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,173$, $R^2=,028$, $F=13,236$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 2,8’i ($R^2=,028$) devam bağlılığı tarafından açıklanmaktadır. Devam bağlılığı boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememektedir ($R=,080$, $R^2=,004$, $F=2,764$, $p>,05$). Devam bağlılığı boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını da pozitif yönde ve düşük düzeyde etkilemektedir ($R=,221$, $R^2=,046$, $F=21,958$, $p<,001$). Çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 4,6’sı ($R^2=,046$) duygusal bağlılık tarafından açıklanmaktadır.

ÖB boyutlarından normatif bağlılık ise örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve düşük düzeyde etkilemektedir ($R=,209$, $R^2=,041$, $F=19,588$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 4,1’i ($R^2=,041$) normatif bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Normatif bağlılık boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını etkilememektedir ($R=,089$, $R^2=,006$, $F=3,403$, $p>,05$). Normatif bağlılık boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını da düşük düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,275$, $R^2=,073$, $F=34,983$, $p<,001$). Çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 7,3’ü ($R^2=,073$) normatif bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlara istinaden **H7a** hipotezi kısmen kabul edilmiştir.

H8: Erdemir çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler. **H8a:** Erdemir çalışanlarında örgütsel bağlılık alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler. Bu hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları tablo 4.33'te gösterilmektedir.

Tablo 4.33. ÖB ve ÖVD için regresyon analizi tablosu (Erdemir)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Adj.R ²	B	Std.Hata	t	P	β	F
ÖB	ÖVD	,117	,365	,036	10,122	,001	,342	102,450
ÖB Duy	ÖVD	,057	,199	,029	6,854	,001	,239	46,976
	ÖVDİY	,037	,177	,033	5,438	,001	,192	29,573
	ÖVDÇY	,062	,221	,031	7,157	,001	,249	51,226
ÖB Dev	ÖVD	,086	,256	,030	8,531	,001	,293	72,780
	ÖVDİY	,099	,304	,033	9,214	,001	,314	84,896
	ÖVDÇY	,050	,207	,033	6,363	,001	,223	40,492
ÖB Nor	ÖVD	,021	,098	,024	4,063	,001	,144	16,505
	ÖVDİY	,008	,068	,027	2,513	,012	,090	6,315
	ÖVDÇY	,031	,129	,026	5,016	,001	,177	25,161

İş görenlerde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini tespit etmek amacıyla enter metodu kullanılarak yapılan regresyon analizinde, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu ve pozitif yönde etkilediği görülmektedir ($R=,342$, $R^2=,117$, $F=102,450$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 11,7'si ($R^2=,117$) örgütsel bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Buna sonuca göre **H8** hipotezi kabul edilmektedir. Bu sonuç Arıkan, (2011), Kılıç (2013), Gürbüz vd, (2014), Pourgaz vd., (2015) çalışmaları ile uyumludur. Örgütsel bağlılıkları yüksek olan iş görenler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimindedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan basit doğrusal regresyon analizleri sonuçları da tablo 4.33'te verilmektedir.

Buna göre duygusal bağlılık boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,239$, $R^2=,057$, $F=46,976$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 5,7'si ($R^2=,057$) duygusal bağlılık tarafından açıklanmaktadır.

Duygusal bağıllık boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,192$, $R^2=,037$, $F=29,573$, $p<,001$). İşe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 3,7'si ($R^2=,037$) duygusal bağıllık tarafından açıklanmaktadır. Duygusal bağıllık boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,249$, $R^2=,062$, $F=51,226$, $p<,001$). Çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 6,2'si ($R^2=,062$) duygusal bağıllık tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.33'e göre devam bağıllığı boyutu, örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,293$, $R^2=,086$, $F=72,780$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 8,6'sı ($R^2=,086$) devam bağıllığı tarafından açıklanmaktadır. Devam bağıllığı boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde etkilemektedir ($R=,314$, $R^2=,099$, $F=84,896$, $p<,001$). İşe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 9,9'u ($R^2=,099$) devam bağıllığı tarafından açıklanmaktadır. Devam bağıllığı boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını da pozitif yönde etkilemektedir ($R=,223$, $R^2=,050$, $F=40,492$, $p<,001$). Çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 5'i ($R^2=,050$) duygusal bağıllık tarafından açıklanmaktadır.

ÖB boyutlarından normatif bağıllık ise örgütsel vatandaşlık davranışını düşük düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,144$, $R^2=,021$, $F=16,505$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 2,1'i ($R^2=,021$) normatif bağıllık tarafından açıklanmaktadır. Normatif bağıllık boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını çok düşük seviyede ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,090$, $R^2=,008$, $F=6,315$, $p<,05$). İşe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının %0,8'i ($R^2=,008$) normatif bağıllık tarafından açıklanmaktadır. Normatif bağıllık boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını da çok düşük düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,177$, $R^2=,031$, $F=25,161$, $p<,001$). Çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 3,1'i ($R^2=,031$) normatif bağıllık tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlara istinaden **H8a** hipotezi kabul edilmiştir.

H9: İş görenlerin örgütsel bağıllıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler. **H9a:** İş görenlerde örgütsel bağıllık alt

boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler. Bu hipotezlerin test edilebilmesi amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları tablo 4.34'te gösterilmektedir.

Tablo 4.34. ÖB ve ÖVD için regresyon analizi tablosu (Kardemir Erdemir)

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Adj.R ²	B	Std.Hata	t	P	β	F
ÖB	ÖVD	,112	,364	,036	9,968	,001	,337	99,365
	ÖVD	,108	,291	,030	9,740	,001	,231	94,858
ÖB Duy	ÖVDİY	,119	,338	,033	10,285	,001	,346	105,784
	ÖVDÇY	,066	,243	,033	7,466	,001	,259	55,736
ÖB Dev	ÖVD	,041	,171	,029	5,859	,001	,206	34,327
	ÖVDİY	,025	,151	,033	4,614	,001	,163	21,293
	ÖVDÇY	,045	,192	,031	6,165	,001	,216	38,007
ÖB Nor	ÖVD	,020	,098	,024	4,063	,001	,144	16,505
	ÖVDİY	,007	,068	,027	2,513	,012	,090	6,315
	ÖVDÇY	,030	,129	,026	5,016	,001	,177	25,161

İş görenlerde örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizinde, örgütsel bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olup, örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışının anlamlı bir yordayıcısı olduğu görülmektedir ($R=,337$, $R^2=,112$, $F=99,365$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 11,2'si ($R^2=,112$) örgütsel bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Buna sonuca göre **H9** hipotezi kabul edilmektedir. Bu sonuç Özdem, 2012; Güçel, 2013; Çınar, 2013; Gürbüz vd., 2014'ün çalışmaları ile uyumludur. Örgütsel bağlılıkları yüksek olan iş görenler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimindedir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarının örgütsel vatandaşlık davranışı ve alt boyutlarına etkisini tespit etmek amacıyla yapılan regresyon analizleri sonuçları da tablo 4.34'te görülmektedir. Buna göre duygusal bağlılık boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde ilişki olup, ÖVD'nı düşük düzeyde etkilemektedir ($R=,231$, $R^2=,108$, $F=94,858$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının %10,8'i ($R^2=,108$) duygusal bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Duygusal bağlılık boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını pozitif yönde ve düşük düzeyde etkilemektedir ($R=,346$, $R^2=,119$, $F=105,784$, $p<,001$). İşe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 11,9'u ($R^2=,119$) duygusal bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Duygusal bağlılık boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını da düşük düzeyde ve pozitif

yönde etkilemektedir ($R=,259$, $R^2=,066$, $F=55,736$, $p<,001$). Çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 6,6'sı ($R^2=,066$) duygusal bağlılık tarafından açıklanmaktadır.

Tablo 4.34'e göre devam bağlılığı boyutu ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönde bir ilişki olup, ÖVD'nı düşük düzeyde etkilemektedir ($R=,206$, $R^2=,041$, $F=34,327$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 4,1'i ($R^2=,041$) devam bağlılığı tarafından açıklanmaktadır. Devam bağlılığı boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını da düşük düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,163$, $R^2=,025$, $F=21,293$, $p<,001$). İşe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 2,5'i ($R^2=,025$) devam bağlılığı tarafından açıklanmaktadır. Devam bağlılığı boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını düşük düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,216$, $R^2=,045$, $F=38,007$, $p<,001$). Çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 4,5'i ($R^2=,045$) duygusal bağlılık tarafından açıklanmaktadır.

ÖB boyutlarından normatif bağlılık ile örgütsel vatandaşlık davranışı arasında pozitif yönlü bir ilişki olup, normatif bağlılık ÖVD'nı düşük düzeyde etkilemektedir ($R=,144$, $R^2=,020$, $F=16,505$, $p<,001$). Örgütsel vatandaşlık davranışının % 2'si ($R^2=,020$) normatif bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Normatif bağlılık boyutu, işe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını çok düşük seviyede ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,090$, $R^2=,007$, $F=6,315$, $p<,05$). İşe yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 0,7'si ($R^2=,007$) normatif bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Normatif bağlılık boyutu, çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışını da çok düşük düzeyde ve pozitif yönde etkilemektedir ($R=,177$, $R^2=,030$, $F=25,161$, $p<,001$). Çalışana yönelik örgütsel vatandaşlık davranışının % 3'ü ($R^2=,03$) normatif bağlılık tarafından açıklanmaktadır. Bu sonuçlara istinaden **H9a** hipotezi kabul edilmiştir.

4.3.3. T testlerine ilişkin bulgular

T testi, "iki örneklem grubu arasında ortalamalar açısından fark olup olmadığını araştırmak için kullanılır" (Ak, 2004, s. 74). Farklı gruplardan elde edilen veri

değerlerinin ortalamaları arasında istatistiki olarak fark olup olmadığını anlamak için yapılan parametrik test, bağımsız örneklem için t testidir. Bu testin güvenilir sonuçlar vermesi için gerekli koşullar şunlardır (Can, 2013):

- Veriler en az aralık ölçeğinde olmalı, normal dağılım özellikleri taşınmalı,
- Veriler birbirinden bağımsız olmalı (Bir veri kaynağından elde edilen veri, başka birinden etkilenmemelidir).
- Grupların varyansları eşit olmalıdır.

Bazı araştırmacılar verilerin aralık ölçeğinde olmasının ve normal dağılım sergileyen iki grubun birbirinden bağımsız olmasının, t testi için yeterli olacağını belirtmektedir. Varyansların eşit olma zorunluluğu bulunmamakta, fakat varyansların eşit olmaması durumunda farklı t değeri hesaplanmaktadır. (Altunışık vd., 2012).

4.3.3.1. Hipotezlere ilişkin t testleri

Bu çalışma kapsamında Kardemir ve Erdemir çalışanlarının nepotizm ve alt boyutlarına ilişkin algıları, örgütsel bağlılık ve alt boyutlarına ilişkin algıları, ÖVD ve alt boyutlarına ilişkin algıları için t testi yapılarak istatistiki olarak anlamlı farklılıklar olup olmadığı incelenmiştir. Tablo 4.35’de Erdemir ile Kardemir çalışanlarının nepotizm algılarının istatistiki olarak farklı olup olmadıklarına yönelik yapılan t testi sonuçları verilmektedir.

Tablo 4.35. T testi (Nepotizm algısı)

Gruplar	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Erdemir	347	3,488	,865	776	14,907	0,0001
Kardemir	431	2,516	,948			

Yapılan t testi sonucuna göre, **H10** (İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin nepotizm algısı farklıdır) hipotezi kabul edilmiştir ($p < 0,01$). Kardemir çalışanlarının ifadelerine verdikleri cevap ortalaması 2,51 iken, Erdemir çalışanları için 3,48 olarak tespit edilmiştir. Yapılan çalışma sonucuna göre Erdemir çalışanları, Kardemir çalışanlarına göre işletmelerinde kayırmacı davranışların daha fazla görüldüğü anlaşılmaktadır.

Tablo 4.36. T testi (İşe alım esnasındaki nepotizm algısı)

Gruplar	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Erdemir	347	3,501	,995	776	11,594	0,0001
Kardemir	431	2,675	,980			

Nepotizmin alt boyutu olarak tespit edilen işe alım sürecindeki nepotizm algısının Kardemir ve Erdemir çalışanları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu tespit edilmiş olup bu analize ilişkin bilgiler tablo 4.36’da gösterilmektedir. Analiz sonuçlarına göre **H10a** (İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin işe alım esnasında nepotizm algısı farklıdır) hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,01$). Yapılan t testine göre işe alım sürecindeki nepotizm algısı, Erdemir çalışanlarınca, Kardemir çalışanlarına oranla daha yoğun hissedilmektedir. İfadelere verilen cevap ortalamaları incelendiğinde; Erdemir çalışanlarının ifadelerine verdikleri cevap ortalaması 3,50 iken, Kardemir çalışanlarında bu oran 2,67 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.37. T testi (İşe alım sonrası nepotizm algısı)

Gruplar	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Erdemir	347	3,480	,937	776	15,170	0,0001
Kardemir	431	2,428	,980			

Nepotizmin diğer alt boyutu olarak tespit edilen işe alım sonrası nepotizm algısının Erdemir ile Kardemir çalışanları açısından anlamlı bir fark olup olmadığı tablo 4.37’de incelenmiştir. Yapılan t testi sonucuna göre Erdemir ve Kardemir çalışanlarının işe alım sonrası nepotizm algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmış ve **H10b** (İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin işe alım sonrası nepotizm algısı farklıdır) hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,01$). Katılımcıların ifadelerine verdikleri cevap ortalamalarına göre; Erdemir çalışanlarının cevap ortalaması 3,48 iken, Kardemir çalışanlarında bu oran 2,42 olarak belirlenmiştir.

Tablo 4.38. T testi (Örgütsel bağlılık algısı)

Gruplar	N	\bar{X}	SS	sd	t	p
Erdemir	347	3,826	,564	776	-,535	,593
Kardemir	431	3,846	,460			

Erdemir ile Kardemir çalışanlarının örgütsel bağlılıkları arasında fark olup olmadığını anlamak amacıyla t testi yapılmıştır. Yapılan test sonuçlarına göre Erdemir ile Kardemir çalışanlarının örgütsel bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olmadığı tespit edilmiş olup, **H11** (İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin örgütsel bağlılıkları farklıdır) hipotezi reddedilmiştir ($p>0,05$). Katılımcıların ifadelerine verdikleri cevap ortalamalarının da birbirine çok yakın olduğu tablo 4.38’de görülmektedir. Erdemir çalışanlarının cevap ortalaması 3,82 iken, Kardemir çalışanlarında bu oran 3,84 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.39. T testi (Duygusal bağlılık algısı)

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Erdemir	347	3,912	,685	776	2,527	,012
Kardemir	431	3,792	,622			

Tablo 4.39’da Erdemir ve Kardemir çalışanlarının duygusal bağlılıklarına ilişkin yapılan t testi sonuçları verilmektedir. Yapılan t testi sonuçlarına göre Erdemir ve Kardemir çalışanlarının duygusal bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmış ve **H11a** (İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin duygusal bağlılıkları farklıdır) hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$).

Tablo 4.40. T testi (Devam bağlılığı algısı)

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Erdemir	347	3,855	,693	776	-2,562	,011
Kardemir	431	3,973	,557			

Erdemir ile Kardemir çalışanlarının devam bağlılıkları arasında istatistiki olarak fark olup olmadığını tespit etmek için t testi yapılmıştır. Yapılan t testi sonuçları tablo 4.40’da verilmektedir.

T testi sonucuna göre Erdemir ve Kardemir çalışanlarının devam bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark olduğu sonucuna varılmış ve **H11b** (İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin devam bağlılıkları farklıdır) hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların ifadelerine verdikleri cevap ortalaması Erdemir çalışanları için 3,85, Kardemir çalışanları için 3,97 olarak tespit edilmiştir.

Tablo 4.41. T testi (Normatif bağıllık algısı)

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Erdemir	347	3,495	,803	776	,012	,990
Kardemir	431	3,495	,797			

Tablo 4.41’de verilen t testi sonuçlarına göre Erdemir ile Kardemir çalışanlarının normatif bağıllıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık yoktur. **H11c** (İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin normatif bağıllıkları farklıdır) hipotezi reddedilmiştir ($p>0,05$).

Tablo 4.42. T testi (Örgütsel vatandaşlık davranışı)

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Erdemir	347	3,963	,667	776	-,4504	0,0001
Kardemir	431	4,147	,402			

Tablo 4.42’de verilen t testi sonuçları göre, Erdemir ile Kardemir çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiki olarak fark vardır. **H12** (İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin ÖVD farklıdır) hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,01$). Katılımcıların verdikleri cevaplar incelendiğinde Erdemir çalışanlarının cevap ortalaması 3,96 iken, Kardemir çalışanları için bu oran 4,14 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuca göre Kardemir çalışanlarının ÖVD gösterme eğilimleri, Erdemir çalışanlarına göre daha fazladır.

Tablo 4.43. T testi (İşletmeye yönelik ÖVD)

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Erdemir	347	3,964	,715	776	-5,536	0,0001
Kardemir	431	4,210	,468			

Tablo 4.43’te verilenlere göre Erdemir ile Kardemir çalışanlarının işletmeye yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. **H12a** (İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin işe yönelik ÖVD farklıdır) hipotezi kabul edilmiştir ($p<0,05$). Katılımcıların verdikleri cevap ortalamaları incelendiğinde Erdemir çalışanları için 3,96; Kardemir çalışanları ise 4,21 olarak tespit edilmiştir. Kardemir çalışanlarının Erdemir çalışanlarına kıyasla, daha fazla ÖVD sergiledikleri tespit edilmiştir.

Tablo 4.44. T testi (Çalışanlara yönelik ÖVD)

Gruplar	N	\bar{x}	SS	sd	t	p
Erdemir	347	3,963	,696	776	-2,770	,006
Kardemir	431	4,084	,461			

Erdemir ile Kardemir çalışanlarının, diğer çalışanlara yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğilimlerine ilişkin yapılan t testi sonuçları tablo 4.44'te gösterilmektedir. Buna göre Erdemir ile Kardemir çalışanlarının, diğer çalışanlara yönelik örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğilimleri arasında istatistiki olarak anlamlı bir fark vardır. **H12b** (İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin çalışana yönelik ÖVD farklıdır) hipotezi kabul edilmiştir ($p < 0,01$). Katılımcıların ifadelerine verdikleri cevap ortalamalarına göre, Erdemir çalışanlarının cevap ortalaması 3,96; Kardemir çalışanları için 4,04 olarak tespit edilmiştir.

Bu araştırma kapsamında öngörülen hipotezleri test etmek için yapılan analizlere istinaden ulaşılan sonuçlar tablo 4.45'te gösterilmektedir.

Tablo 4.45. Araştırma hipotezleri sonuç tablosu

HİPOTEZLER		Kabul/Red durumu
H1	Kardemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel bağlılıklarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Kabul edildi
H1a	Kardemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Kısmen kabul edildi
H2	Erdemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel bağlılıklarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Reddedildi
H2a	Erdemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Reddedildi
H3	İş görenlerin nepotizm algıları, örgütsel bağlılıklarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Reddedildi
H3a	İş görenlerde nepotizmin alt boyutları, örgütsel bağlılık alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Reddedildi
H4	Kardemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Kabul edildi
H4a	Kardemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışı alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Kısmen kabul edildi
H5	Erdemir çalışanlarının nepotizm algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Reddedildi
H5a	Erdemir çalışanlarında nepotizmin alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Reddedildi
H6	İş görenlerin nepotizm algıları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Reddedildi
H6a	İş görenlerde nepotizmin alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde etkiler.	Kısmen kabul edildi
H7	Kardemir çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Kabul edildi
H7a	Kardemir çalışanlarında örgütsel bağlılık alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Kısmen kabul edildi
H8	Erdemir çalışanlarının örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Kabul edildi

Tablo 4.45'in devamı

H8a	Erdemir çalışanlarında örgütsel bağlılık alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Kabul edildi
H9	İş görenlerin örgütsel bağlılıkları, örgütsel vatandaşlık davranışlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Kabul edildi
H9a	İş görenlerde örgütsel bağlılık alt boyutları, örgütsel vatandaşlık davranışları alt boyutlarını istatistiki olarak anlamlı ve pozitif yönde etkiler.	Kabul edildi
H10	İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin nepotizm algısı farklıdır	Kabul edildi
H10a	İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin işe alım esnasında nepotizm algısı farklıdır	Kabul edildi
H10b	İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin işe alım sonrası nepotizm algısı farklıdır	Kabul edildi
H11	İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin örgütsel bağlılıkları farklıdır	Reddedildi
H11a	İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin duygusal bağlılıkları farklıdır.	Kabul edildi
H11b	İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin devam bağlılıkları farklıdır.	Kabul edildi
H11c	İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin normatif bağlılıkları farklıdır	Reddedildi
H12	İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin ÖVD farklıdır	Kabul edildi
H12a	İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin işe yönelik ÖVD farklıdır	Kabul edildi
H12b	İşletmelerin sahiplik yapısına göre, iş görenlerin çalışana yönelik ÖVD farklıdır	Kabul edildi

Çalışma sonuçlarına göre hipotezlerden H1, H4, H7, H8, H8a, H9, H9a, H10, H10a, H11a, H11b, H12, H12a, H12b hipotezleri kabul edilmiştir. H2, H2a, H3, H3a, H5, H5a, H6, H11 ve H11c hipotezleri ise reddedilmiştir. Test edilen H1a, H4a, H6a, H7a, H10b, H12a ve H12b hipotezleri ise kısmen kabul edilmiştir.

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Örgütsel davranış literatüründe önemli konulardan olan nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık değişkenleri bu çalışmada ele alınarak incelenen değişkenlerdir. Nepotizm, organizasyonlar için bazı olumlu sonuçlara neden olsa da, genellikle olumsuz bir durum olarak algılanmaktadır. Akraba kayırmacılığı olarak ifade edilen nepotizm, organizasyonlarda işe alma, terfi, eğitim, görevlendirme, ücretlendirme gibi insan kaynakları uygulamalarında sıklıkla karşılaşılan bir durumdur (Ford ve McLaughlin, 1986; Abdalla vd., 1995; Asanakutlu ve Avcı, 2010). Bu çalışmada nepotizm olgusu, yapılan faktör analizine göre işe alım esnasında kayırmacılık ve işe alım sonrasında kayırmacılık olmak üzere iki faktör altında incelenmiştir.

Örgütsel bağlılık ise iş görenlerin organizasyonda kalmaları ve bu durum için emek harcamaları, organizasyonun değer ve normlarını benimseyerek içselleştirmeleri ve iş yerlerine psikolojik olarak bağlanmaları anlamına gelmektedir (Morrow, 1983; Becker vd., 1996; Randall ve Cote, 1991). Örgütsel bağlılık değişkeni, yapılan faktör analizine istinaden duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelenmiştir. İş görenlerin yüksek bağlılığı iş tatmini, güdülenme, katılım ve örgütte kalma arzusunu güçlendirmekte ve performansı artırıcı yönde etki etmekte olup; düşük bağlılık ise devamsızlık, işten ayrılma niyeti gibi olumsuz durumlara sebep olmaktadır (Balay, 2000; Lingard ve Lin, 2004; Erdem, 2007; Wiener, 1982). Örgütsel bağlılıkları yüksek iş görenler daha fedakar ve güvenilirlerdir. İşletmelerde rekabetin kaynağını insan unsuru oluşturmaktadır. Organizasyonlarına bağlılık düzeyleri yüksek iş görenlere sahip olmak, her işletme için arzu edilen bir durumdur.

Örgütsel vatandaşlık davranışları ise organizasyonun talebi olmadan gerçekleşen, iş gören performansını ve organizasyonun etkinliğini artıran, hem organizasyona yönelik, hem de diğer çalışanlara yönelik olarak gösterilen fazladan rol davranışlarıdır (Organ, 1997; Bateman ve Organ, 1983; Schanake, 1991). Yoğun rekabet koşullarında ÖVD gösteren işgörenler organizasyonlar için son derece önemlidir. Çünkü bu davranışlar gönüllü olarak fazla mesai yapılması, işe yeni

başlayanlara yardım, bilgi paylaşımı ve iletişim, örgüt içi çatışmalardan kaçınma, işe gelmeyen bir başka çalışanın işini üstlenme gibi, her organizasyonda olması istenen durumları ifade etmektedir. Bu çalışmada ÖVD faktör analizine istinaden, çalışana yönelik ve işletmeye yönelik olmak üzere, iki boyutta incelenmiştir.

Bu araştırmada sahiplik yapısı haricinde birbirine çok benzer nitelikte olan iki büyük işletme çalışanlarının, nepotizmin algıları, örgütsel bağlılıkları ve örgütsel vatandaşlık davranışları gösterme eğilimleri incelenerek bu değişkenlerin birbirlerine etkisi araştırılmıştır. Karşılaştırma yapılan işletmelerden biri Karabük Demir-Çelik işletmeleri, diğeri ise Ereğli Demir-Çelik işletmeleridir. Her iki işletme de kamu kuruluşu niteliğinde iken farklı yöntemlerle özelleştirilmiştir. Ereğli Demir-Çelik işletmeleri blok satış yolu ile özel bir girişime devredilirken, Karabük Demir-Çelik işletmeleri çalışanların mülkiyet sahipliği yolu özelleştirilmiş ve iş görenlerin hem patron hem de çalışan olduğu bir işletme yapısı ortaya çıkmıştır.

Bu çalışmada elde edilen veriler analiz edilmeden önce her iki işletme çalışanlarının işe nasıl sahip oldukları araştırılmıştır. Buna göre Kardemir çalışanlarının %46,9'u, Erdemir çalışanlarının ise %23,6'sı sahip oldukları işi akraba, hısımlar ve tanıdıkları aracılığı ile edindiklerini belirtmişlerdir. Bu sonuç akraba kayırmacılığı uygulamalarının her iki işletmede de görülebileceğini göstermekte olup, Kardemir işletmelerinde nepotizm görülmesi olasılığı daha yüksek olarak belirlenmiştir. Kardemir işletmelerinde sınav yöntemi ile işe alınan iş gören oranı sadece %0,2'dir. Oysa Erdemir işletmelerinde sınav uygulamasıyla işe sahip olan iş gören oranı %39,2 olarak belirlenmiştir. Bu durum Erdemir işletmelerinde işe alım konusunda liyakat esasının ön planda tutulduğunu ve işe alım esnasında nepotizm uygulamalarından kaçınıldığını göstermektedir.

Her iki işletme çalışanlarından elde edilen veriler analiz edilerek sonuçlar karşılaştırılmıştır. Nepotizm algılarının karşılaştırılması sonucunda, Kardemir çalışanlarının nepotizm algılarının, Erdemir çalışanlarına göre daha düşük seviyede olduğu tespit edilmiştir. Kardemir çalışanlarının ifadelerine verdikleri cevap ortalaması 2,51 iken, Erdemir çalışanları için 3,48 olarak tespit edilmiştir. Nepotizm algısındaki bu farklılık alt boyutlarda da incelenmiş, hem işe alım esnasında hem de işe alım

sonrasındaki nepotizm algısının Erdemir çalışanlarında, Kardemir çalışanlarına kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşe alım esnasında sınav uygulaması yönteminin daha fazla kullanıldığı Erdemir işletmelerinin liyakat esası uyarınca hakkaniyet ilkesini ön planda tutmak istediği anlaşılmaktadır. Her ne kadar Erdemir işletmeleri çalışanlarında Kardemir işletmelerine kıyasla, akraba ve tanıdık aracılığı ile işe sahip olma oranı daha az olsa da, çalışanların zihninde, Erdemir işletmelerinde akrabalara kayırmacılık yapıldığı yönünde bir algının hakim olduğu görülmektedir.

Her iki işletme çalışanlarının örgütsel bağlılıklarının karşılaştırılması sonucunda, her iki işletme çalışanlarının örgütsel bağlılıkları arasında istatistiki olarak ($p \leq 0,05$ önem seviyesinde) anlamlı bir fark olmadığı ve her iki işletme çalışanlarının da bağlılıklarının yüksek seviyede olduğu tespit edilmiştir. Her iki işletme için de iş görenlerin organizasyonlarının hedeflerini ve değerlerini benimsedikleri, buldukları organizasyonda çalışmaya istekli oldukları anlaşılmaktadır. Buna ilave olarak örgütsel bağlılıkları yüksek iş görenler organizasyonlarında daha uyumlu olacaklar ve yaptıkları işlerden yüksek derecede doyum elde edeceklerdir.

Örgütsel bağlılık alt boyutlarında incelendiğinde Kardemir çalışanlarının devam bağlılığının Erdemir çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Devam bağlılığı zorunlu bir bağlılıktır yani içten gelen bir bağlılık değil, organizasyon dışı faktörlere ilişkin olarak kurulmuş bir bağlılıktır. İş görenler organizasyonları için zaman, emek ve çaba harcarlar, bunun karşılığında ise ücret, yetki, statü gibi maddi ve manevi bir takım kazançlar elde ederler. İş görenler organizasyondan ayrıldığında bu edinimleri kaybetmemek için devam bağlılığı hisseder. Kardemir işletmeleri çalışanları da işletmelerinin onlara sunduğu imkanları ve edinimleri kaybetmemek için daha yüksek bir devam bağlılığı sergiledikleri değerlendirilmektedir.

Buna karşın Erdemir çalışanlarının ise duygusal bağlılıkları Kardemir çalışanlarına göre daha yüksek olarak tespit edilmiştir. Kardemir işletmelerinde çalışanların işletmenin sahibi pozisyonunda olması dolayısı ile iş görenlerin duygusal olarak değil de devam (zorunlu) bağlılıklarının yüksek olarak tespit edilmesi beklenen bir durum değildir. Çünkü duygusal bağlılık iş görenlerin organizasyona karşı güçlü bir bağ hissetmeleri, herhangi bir zorunluluk hissetmeden organizasyonda kalmak

istemeleri ve organizasyonda sorumluluk alma konusunda daha istekli davranmaları anlamına gelmektedir. Erdemir işletmeleri açısından değerlendirildiğinde duygusal olarak bağlılığı yüksek çalışanlar, ekonomik ve ahlaki zorunluluk dışında örgüte gönülden bir bağlılık hissi duymaktadırlar. Örgütsel bağlılığın bu alt boyutu iş görenlerin organizasyonda kalmayı ne derece fazla istediklerinin bir göstergesidir. Örgütsel bağlılığın bütün boyutları değerlendirildiğinde organizasyon açısından en çok arzu edilen bağlılık türü duygusal bağlılıktır. Erdemir işletmeleri çalışanlarının duygusal bağlılıklarının yüksek olması Erdemir işletmelerinin rekabet gücünü artırıcı bir durumdur.

Her iki işletme çalışanlarının normatif bağlılıkları karşılaştırıldığında ise çalışanlarının normatif bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı bir farklılık olmadığı ve her iki işletme çalışanlarının da normatif bağlılıklarının yüksek olduğu tespit edilmiştir. Her iki işletme çalışanları da organizasyonda kalmaları konusunda kendilerini işletmeye karşı sorumlu tutmakta ve bu durumun görevleri olduğunu düşünmektedirler. Hem Kardemir hem de Erdemir işletmelerinde yüksek sadakat duygusuna sahip iş görenler istihdam edilmekte olduğu tespit edilmiştir.

Çalışanların yüksek seviyede ÖVD göstermeleri her organizasyon için istenen bir durumdur. Çünkü iş görenler organizasyon yöneticilerince ödül verileceği beklentisine girmeden organizasyonda etkinlik ve verimliliği artıran, diğer iş görenlere yardım etmeyi de kapsayan eylemler gerçekleştirir. İş görenlerin ÖVD göstermeleri ile sosyal değişim teorisi çerçevesinde incelenebilir. Sosyal değişim teorisi karşılıklılık ilkesine dayanmaktadır. Her ne kadar ÖVD gösteren iş görenler amir ve yöneticilerden ödül beklentisi olmadan gönüllü davranışlar icra etseler de arkadaşlarına karşı yardımsever davranışlar gösterirken benzer durumda kendisine yardım edileceği beklentisi içinde hareket ederler. Sosyal değişim teorisindeki karşılıklılık ilkesi de, iş görenin kendisine yardım edenlere yardım ile karşılık vermesi gerekliliğini ifade eder. Yani birinden olumlu davranış gören bir iş gören karşılık olarak olumlu davranış gösterir. Buna ilave olarak fazladan çalışan iş görenler yine karşılıklılık ilkesi uyarınca amirlerince mutlaka takdir edilirler yada bu beklenti içerisindedirler .

Hem Erdemir hem de Kardemir çalışanlarının örgütsel vatandaşlık davranışlarının karşılaştırılması sonucunda ise, çalışanların aynı zamanda patron olduğu Kardemir işletmeleri çalışanlarının, örgütsel vatandaşlık davranışı gösterme eğilimlerinin Erdemir çalışanlarına göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu durum Kardemir çalışanlarının mülkiyet sahipliği nedeni ile hem işletme ortağı hem de bir çalışan olması ile açıklanabilir. Örgütsel vatandaşlık davranışının her iki alt boyutunda da Kardemir çalışanlarının ÖVD Erdemir çalışanlarına göre daha fazla olduğu tespit edilmiştir. Çalışanları işletmeye ortak etmek yüksek ÖVD sergileyen çalışanlara sahip olma yöntemlerinden biri olabilir. İşletmenin ortağı yapılması yolu ile iş görenlerin daha fazla ÖVD göstermelerinin sağlanabildiği, bu çalışma ile tespit edilmiştir.

İş görenlerin nepotizm algıları, örgütsel bağlılıkları ve ÖVD gösterme eğilimleri arasındaki ilişkiler ve bu değişkenlerin birbirine etkileri önce Kardemir çalışanları için, sonra Erdemir çalışanları için incelenmiştir. Daha sonra her iki işletme çalışanlarından elde edilen veri birlikte analiz edilmiştir.

Buna göre Kardemir çalışanlarının nepotizm algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı ($p \leq 0.05$) bir ilişki tespit edilmiştir. İş görenlerin nepotizm algıları örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkilemektedir. Çalışanlardan bazılarında yönelik kayırmacı uygulamalar, diğer çalışanlarda örgütsel bağlılık duygusunu azaltıcı yönde etki yapmaktadır. Bu durum literatüre göre beklenen bir durumdur. Kardemir işletmeleri çalışanlarının devam bağlılığının yüksekliği sebebiyle çalışanların sürekli kar/zarar hesabı yapmakta oldukları ve organizasyonun verdikleri karşılığında, kendilerinin organizasyona katkıları kıyaslanmaktadır. Bu nedenle işletme yöneticilerince sergilenen kayırmacı davranışlar olumsuz bir durum olarak algılanmakta ve örgütsel bağlılığı azaltıcı yönde etkisi olduğu değerlendirilmektedir.

Oysa Erdemir çalışanlarının nepotizm algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiki olarak anlamlı ($p \leq 0.05$) bir ilişki tespit edilmiş ve iş görenlerin nepotizm algılarının örgütsel bağlılıklarını pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Kendilerine ayrıcalıklı muamele gösterildiğini, yani kayırıldıklarını düşünen çalışanların bağlılık duygularının arttığı sonucuna ulaşılmıştır. Bu durumun Erdemir

işletmeleri çalışanlarındaki duygusal bağlılık düzeyinin yüksek olmasından kaynaklandığı değerlendirilmektedir. Çünkü işletme yöneticilerince sergilenen kayırmacı davranışlar bile bağlılık üzerinde azaltıcı yönde etki edememektedir. Her iki işletme çalışanlarından elde edilen veri birlikte analiz edildiğinde nepotizmin ÖB üzerinde istatistiki olarak anlamlı bir etkisi bulunamamıştır.

Kardemir çalışanlarının nepotizm algıları ile ÖVD gösterme eğilimleri arasında istatistiki olarak anlamlı ($p \leq 0.05$), zayıf bir ilişki vardır. Çalışanlarının nepotizm algıları ÖVD gösterme eğilimlerini negatif yönde etkilemektedir. Sosyal değişim teorisinin karşılıklılık ilkesi uyarınca iş gören elde etmeyi umduğu geri dönüşler yolu ile motive olur ve gönüllü davranışlar sergiler. Sosyal değişim teorisi uyarınca taraflar karşılıklı olarak yükümlülüklerini yerine getirmelidirler. Fazladan rol davranışı sergileyen, yardımsever davranışlarda bulunan, organizasyonun başarısı için olumlu katkıda bulunan her iş gören, bu çabalarının karşılığında en azından yöneticilerin adil davranmalarını kayırmacı uygulamalara yönelmemesini beklemektedir. Bu beklentiye karşılık kayırmacı uygulamalarla karşılaşan iş görenlerin ÖVD sergileme durumlarının negatif yönde etkilenmekte olduğu değerlendirilmektedir.

Erdemir çalışanlarının nepotizm algıları ile ÖVD arasında istatistiki olarak anlamlı ($p \leq 0.05$) bir ilişki tespit edilmiştir. Çalışanlarının nepotizm algıları ÖVD gösterme eğilimlerini pozitif yönde etkilemektedir. Erdemir çalışanları kayırmacı uygulamalar karşısında fazladan rol davranışları sergilemektedir. Bu durum Erdemir çalışanlarının duygusal bağlılığının yüksek oluşu ile açıklanabilir. Yöneticilerin çalışanlara yönelik uyguladığı kayırmacı davranışlar ÖVD azaltmamakta tersine artırmaktadır. İşletmelerin sahiplik yapısındaki farklılık da bu duruma sebebiyet verebilir. Her iki işletme çalışanlarından elde edilen veri birlikte analiz edildiğinde ise, nepotizm ile ÖVD arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunamamıştır.

ÖB ile ÖVD arasında ise hem Kardemir çalışanları için hem de Erdemir çalışanları için pozitif yönlü bir ilişki olduğu ve örgütsel bağlılığın ÖVD pozitif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Her iki işletme çalışanlarından elde edilen veri birlikte analiz edildiğinde de örgütsel bağlılığın ÖVD istatistiki olarak anlamlı ve

pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir. Örgütsel bağlılıkları yüksek iş görenler daha fazla örgütsel vatandaşlık davranışı sergileme eğilimindedir. Örgütsel bağlılığı yüksek iş görenlere sahip organizasyonlar iş gören devir hızında, yeni çalışan bulma maliyetinde ve iş görenleri kontrol maliyetleri vb. konularda avantaj sağlayabilir, daha fedakar ve güvenilir çalışanlara sahip olabilirler. Organizasyonda yardımlaşma ve dayanışmanın artması, çatışma ve kişisel sorunların azalması, organizasyon hedeflerinin tüm çalışanlarca benimsenmesi ile organizasyon amaçlarına ulaşılması kolaylaşır.

Gelecekteki araştırmalar için, bu araştırma kamu kurumu niteliğindeki işletmelerde tekrar yapılabilir. Buna ilave olarak nepotizm uygulamaları haricindeki diğer kayırmacılık yöntemlerinin, çalışanların bağlılıklarına, adalet algılarına, sinik davranışlar sergileme eğilimlerine ve ÖVD göstermelerine etkisi incelenebilir. Kayırmacı uygulamaların olumsuz etkilerini giderici önlemlerin neler olabileceğinin tespit edilmesinin de son derece önemli olduğu değerlendirilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, F. H., Maghrabi, A. S., & Al-Dabbagh, T. H. (1994). Research note: Assessing the effect of nepotism on human resource managers. *International Journal of Manpower, 15* (1), 60-67.
- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., & Raggad, B. G. (1995). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism. *International Journal of Manpower, 19* (8), 554-570.
- Abdulla, M. H., & Shaw, J. D. (1999). Personal factors and organizational commitment: Main and interactive effects in the United Arab. *Journal of Managerial Issues, 11*, 77-93.
- Affum-Osei, E., Acquah, E., & Acheampong, P. (2015). Relationship between Organisational Commitment and Demographic Variables: Evidence from a Commercial Bank in Ghana. *American Journal of Industrial and Business Management, 5*, 769-778.
- Ak, B. (2004). Prarametrik hipotez testleri. Ş. Kalaycı (Dü.) içinde, *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6 Baskı). Ankara: Öz Baran Ofset. s. 73-82.
- Aktan, C. C. (2002). Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma. C. C. Aktan (Dü.) içinde, *Yolsuzlukla mücadele stratejileri*. Ankara: Hak-İş Yayınları. s. 51-69.
- Ali, A., & Al-Shakkis, M. (1991). Changing managerial values in Saudi Arabia Advances. *International Comparative Management, 6*, 81-102.
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology, 63* (1), 1-18.

- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1996). Affective, continuance and normative commitment to the aorganization: An examination of construct validity. *Journal of Vocational Behavior*, 49, pp.252-276.
- Allison, B. J., Voss, R. S., & Dryer, S. (2001). Student classroom and career success: The role of organizational citizenship behavior. *Journal of Education for Business*, 76 (5), pp.282-288.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S., & Yıldırım, E. (2012). *Sosyal bilimlerde araştırma problemleri SPSS uygulamalı* (7. Baskı). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Andvig, J., Fjeldstad, O. H., Amundsen, I., Sissener, T., & Soreide, T. (2001). *Corruption a review of contemporary research*. Norway: Michelsen Institute.
- Aras, M. (2010). *Örgütsel bağlılık: GOÜ akademik personeli üzerine bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Araslı, H., & Tümer, M. (2008). Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of north cyprus. *Social Behavior And Personality*, 36 (9), pp.1237-1250.
- Araslı, H., Bavik, A., & Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social policy*, 26 (7), pp.295-308.
- Argon, T. (2016). Öğretmen Görüşlerine Göre İlkokullarda Yöneticilerin Kayırmacılık Davranışları. *Kastamonu Eğitim Dergisi*, 24 (1), s.233-250.
- Aronoff, C. E., & Ward, J. L. (1993). Rules for Nepotism. *Nation's Business*(81), pp.64-65.

- Arslaner, E., Erol, G., & Boylu, Y. (2014). Konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı üzerine bir araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (32), s.62-77.
- Asanakutlu, T., & Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 15 (2), s.93-109.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile örgütsel bağlılık ve mesleğe bağlılık arasındaki ilişkilerin araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2), s.163-178.
- Ataman, G. (2002) İşletme Yönetimi: Temel Kavramlar Yeni Yaklaşımlar, İstanbul: Türkmen Kitabevi.
- Aydın, H. (2014). Diyanet, Türkiye'de dini hayatın haritasını çıkardı. *Milliyet Gazetesi*, 15 Temmuz.
- Aydın, Y. (2015). *Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Gazi Üniversitesi, SBE, Ankara.
- Aytaç, Ö. (2010). Kayırmacı ilişkilerin sosyal temeli. R. Erdem içinde, *Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık* (1. Baskı). İstanbul, Çağaloğlu: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş. s. 3-26.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve öğretmenlerde örgütsel bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Barışık, S., & Barlas, E. (2003). Türkiye'de özelleştirme. Y. Bayraktutan (Dü.) içinde, *Özelleştirme: Teori, dünya ve Türkiye deneyimi* (s. 107-136). Ankara: Liberte Yayınları.

- Barksdale, K., & Werner, J. M. (2001). Managerial ratings of in-role behaviors, organizational citizenship behaviors and overall performance: Testing different models of their relationship. *Journal of Business Research*, 51 (2), pp.145-155.
- Başol, K. (1994). Türkiye'de KİT'lerin sorunları ve özelleştirme. *Özelleştirme Sempozyumu* (s. 233-272). Manisa: Doğu Matbaacılık ve Tic.Ltd.Şti.
- Bateman, T. S., & Organ, D. W. (1983). Job satisfaction and the good soldier: The relationship between affect and employee citizenship. *Academy of Management Journal*, 26.
- Bayar, Y. (1979). Türk kamu yönetiminde rüşvet, *Amme İdaresi Dergisi*, 12 (3).
- Bayraktutan, Y. (2003). Özelleştirme teori, dünya ve Türkiye deneyimi. Y. Bayraktutan içinde, *Dünyada özelleştirme*. Ankara/Maltepe: Liberte Yayınları.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde yeni bir paradigma: Örgütsel bağlılık. *Sayıştay Dergisi* (59), s.125-139.
- Becker, H. (1960). Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology* (66), s.32-44.
- Becker, T. E., & Vance, R. J. (1993). Construct validity of three type of organizational citizenship behavior: An illustration of the direct product model with refinements. *Journal of Management*, 19 (3), pp.663-682.
- Becker, T. E., Billings, R. S., Eveleth, O. M., & Gilbert, N. L. (1996). Foci and bases of employee commitment: Implications for job performance. *Academy of Management Journal*, 39 (2), pp.464-482.
- Bellow, A. (2003). *In praise of nepotism: A natural history*. New York: Doubleday.

- Bercovici, J. (2007). Notes. The workplace romance and sexual favoritism: creating a dialogue between social science and the law of sexual harassment. *Southern California Interdisciplinary Law Journal*, pp.183-214.
- Berkman, Ü. (2009). *Gelişmekte olan ülkelerde kamu yönetiminde yolsuzluk ve rüşvet* (2 b.). Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü.
- Buonocore, F., Metallo, C. and Salvatore, D.(2009). Behavioural Consequences of Job Insecurity and Perceived Insider Status for Contingent Workers., http://www.woa2009.it/papers/Buonocore_Metallo_Salvatore.pdf, (Erişim Tarihi: 19.05.2016).
- Bogler, R., & Somech, A. (2004). Influence of teacher empowerment on teachers' organizational commitment, professional commitment and organizational citizenship behavior in schools. *Teaching and Teacher Education*, 20 (3), pp.277-289.
- Boissevain, J. (1966). Patronage in Sicily. *Man, New Series*, 1 (1), p.18-33.
- Bolat, O. İ., & Bolat, T. (2008). Otel işletmelerinde örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 11 (19), s.75-94.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., & Seymen, O. (2009). Güçlendirici lider davranışları ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişkinin sosyal mübadele kuramından hareketle incelenmesi. *Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12 (21), s.215-239.
- Bolat, T. (2008). *Dönüşümcü liderlik, personel güçlendirme ve örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Bolino, M. C. (1999). Citizenship and impression management: good soldiers or good actors? *Academy of Management Review*, pp.82-98.

- Brinkerhoff, D. W., & Goldsmith, A. A. (2002). *Clientelism, patrimonialism and democratic governance: An overview and framework for assessment and programming*. Cambridge: Abt Associates Inc.
- Büte, M. (2009). *Aile işletmelerinde nepotizm: Trabzon ilinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma*, 17. Ulusal yönetim ve organizasyon kongresinde sunulmuş bildiri (s. 737-741), Osmangazi Üniversitesi, Eskişehir.
- Büte, M., & Tekarslan, E. (2010). Nepotizm'in çalışanlar üzerine etkileri: Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (1), s.1-21.
- Büte, M. (2011a). Nepotizmin iş stresi, iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Aile işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (1), s.177-194.
- Büte, M. (2011b). The effects of nepotism and favoritism on employee behaviors and human resources practices: A research on turkish public banks. *Todaie's Review of Public Administration*, 5 (1), pp.185-208.
- Büte, M. (2011c). Nepotizm ile iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır? *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi* (29), s.175-184.
- Büte, M. (2011d). Kayırmacılığın çalışan davranışları ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerine etkileri: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 44 (1), s.135-153.
- Büyüközlü, Ş. (1976). Kamu yönetim sistemimizde çözülme eğilimleri. Ankara: *Amme İdaresi Dergisi*, Cilt 9.
- Büyüköztürk, Ş. (2005). *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı: İstatistik, araştırma deseni, SPSS uygulamaları ve yorum* (2. Baskı). Ankara: Pegem Yayıncılık.

- Can, A. (2013). *SPSS ile bilimsel araştırma sürecinde nicel veri analizi* (1. Baskı). Ankara: Pegem Akademi Yay. Eğt. Dan. Hizm.Tic. Ltd. Şti.
- Cem, İ. (1989). *Türkiye’de geri kalmışlığın tarihi*. İstanbul: Cem Yayınevi.
- Cengiz, A. A. (2001). *Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri ve Eskişehirde sağlık personeli üzerinde bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Cevizoğlu, H. (1990). *Türkiye'nin gündemindeki özelleştirme*. İstanbul: İlgı Yayınları.
- Chen, H. (2011). *Work ethic and workplace behavior: Essay on direct and moderated relationships across national cultures* (Doctoral dissertation). Retrieved from ProQuest dissertation and Theses database.
- Chen, X. P., Hui, C., & Segó, D. J. (1998). The role of organizational citizenship behavior in turnover: Conceptualization and preliminary tests of key hypotheses. *Journal of Applied Psychology*.
- Chen, Z. X., & Francesco, A. M. (2003). The relationship between the three components of commitment and employee performance in China. *Journal of Vocational Behavior*, 62, pp.490-510.
- Chu, C. I., Lee, M. S., & Hsu, H. M. (2006). The impact of social support and job stress on public health nurses: Organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public Health Nursing*, 23 (6), pp. 496-505.
- Chugtai, A. A. (2008). Impact of job involvement on in role job performance and organizational citizenship behavior. *Institute of Behavioral And Applied Management*, 9 (2), pp.169-183.

- Cichy, R. F., Cha, J., & Kim, S. (2009). The relationship between organizational commitment and contextual performance among private club leaders. *International Journal of Hospitality Management*, 28 (1), pp.53-62.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human resource management review*, 17 (3), pp.336-354.
- Çakır, Ö. (2001). *İşe bağlılık olgusu ve etkileyen faktörler*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Çankır, B. (2016). *Çalışmaya tutkunluk ve tükenmişliğin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi ve bir uygulama*, Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çerik, Ş. (2008). Örgütsel davranışta etkin bir olgu: Örgütsel vatandaşlık davranışı. J. M. Poussard, & T. Erkmen (Dü) içinde, *Yönetim Kültür İletişim* (s. 175-211). İstanbul: Arıkan Basım Yayım Dağıtım Ltd.Şti.
- Çetin, F. (2011). *Örgütsel vatandaşlık davranışlarının açıklanmasında örgütsel bağlılık, iş tatmini, kişilik ve örgüt kültürünün rolü*, Yayınlanmamış doktora tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çetin, M. Ö. (2004). Örgütsel vatandaşlık davranışı. Ankara: Nobel yayınları.
- Çiçek Sağlam, A., & Aydoğmuş, M. (2016). Gelişmiş ve gelişmekte olan ülkelerin eğitim sistemlerinin denetim yapıları karşılaştırıldığında Türkiye eğitim sisteminin denetimi ne durumdadır? *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 9 (1), s.17-37.
- Çınar, İ. (2009, Ekim). Kayırmacılık; Bir Kavram Çözümleme Denemesi. *Eğitim Dergisi*, 24.

- Çınar, Ö. (2013). *Yapısal eşitlik modellemesi ile iş tatmini, örgütsel bağlılık, örgütsel destek ve örgütsel adaletin örgütsel çıktılar üzerindeki etkisinde örgütsel vatandaşlık davranışlarının aracılık rolü: Kahramanmaraş bankacılık sektöründe bir alan araştırması*, Yayınlanmamış doktora tezi, Kahramanmaraş Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Danco, L. A. (1982). *Beyond survival: A business owner's guide for success*. Cleveland, Ohio: The Center for Family Business.
- Davis, S. L. (2014). Nepotistic ideology in nonprofit and for-profit familyowned and operated organizations. (*Doctoral dissertation*). Retrieved from ProQuest dissertation and Theses database. (UMI No:3617336) .
- Demirel, Y. (2008). Örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerine etkisi: Tekstil sektörü çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Yönetim ve Ekonomi* (15/2), s.179-194.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15 (2), s.115-132.
- Demirel, Y., & Güner, E. (2015). İç müşteri ilişkileri yönetiminin örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine etkisi. *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 7 (2), s.1-14.
- Demirel, Y., & Karadal, H. (2007). Örgüt kültürünün örgüt içi bireysel becerilerin kullanımına etkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 12 (3), s.253-270.
- Demirel, Y., Seçkin, Z., & Özçınar, M. F. (2011). Örgütsel iletişim ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20 (2), s.33-48.

- Devrim, F. (1994). Başarılı bir özelleştirme politikasının temel elementleri. *Özelleştirme Sempozyumu* (s.23-42). Manisa: Doğu Matbaacılık ve Tic.Ltd.Şti.
- Dickson, M. W., Nieminen, L. G., & Biermeier-Hanson, B. (2012). Nepotism and organizational homogeneity: How the ASA process is accelerated by nonmerit-based decision making. R. G. Jones içinde, *Nepotism in organizations* (s. 93-128). New York: Routledge.
- Diker, O. (2014). *Algılanan liderlik tarzları, örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık ilişkisinin turizm endüstrisinde incelenmesi*. Yayımlanmamış doktora tezi. Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Doğan, S., & Demiral, Ö. (2009). Örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel güçlendirme ve psikolojik sözleşmenin etkisine ilişkin bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi İİBF Dergisi* (32), s.47-80.
- Dökümbilek, F. (2010). *Aile şirketlerinde nepotizm ve bir uygulama*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Durna, U., & Eren, V. (2005). Üç bağlılık unsuru ekseninde örgütsel bağlılık. *Doğu Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), s.210-219.
- Düz, S. (2012). *Konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi*. Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Dziech, B. W., Dziech II, R. W., & Hordes, D. B. (1999). Consensual or Submissive Relationships: The Second-Best Kept Secret. *Duke Journal of Gender Law & Policy*, 6, pp.83-112.
- Eker, A. (1994a). Dünyada özelleştirme uygulamaları ve sonuçları. *Özelleştirme Sempozyumu* (s. 96-116). Manisa: Doğu Matbaacılık ve Tic.Ltd.Şti

Eker, A. (1994b). *Maliye Politikası*. Ankara: Takav Matbaası.

Erdem, R. (2007). Örgüt kültürü tipleri ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Elazığ il merkezindeki hastaneler üzerinde bir çalışma. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 2 (2), s.63-79.

Erdemir.com. (11.12.2016). (<https://www.erdemir.com.tr/kurumsal/tarihce/>).

Erdoğan, M. (2015). *Psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel sinizm ve örgütsel bağlılık üzerine etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi. Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik ABD, Erzurum.

Ergun, T. (1975). Uluslararası örgütlerde bağlılık kavramı. *TODAİE*, 8 (4), s.97-106.

Eroğlu, A. H., Adıgüzel, O., & Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik girdabı ve bağlılık ikilemi: İş gören sessizliği ile örgütsel bağlılık. *Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi*, 16 (2), s.97-124.

Ersöz, H. Y. (2001). Özelleştirmede çalışanların mülkiyet sahipliği: Kardemir örneği. *Çimento Endüstrisi İşverenleri Sendikası Dergisi*, 15 (5).

Ersöz, H. Y., Özdemir, S., Yavuz, A., Akgeyik, T., & Şenocak, H. (2004). Mülkiyet sahipliği konsepti çerçevesinde özelleştirmenin endüstri ilişkilerine etkileri : Kardemir örneği. *Kamu-İş*, 7 (4).

Ertuna, Ö. (2004). Türkiye'de geçmişten geleceğe özelleştirme paneli. Ö. Selimoğlu (Dü.). içinde İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları No:26.

Ewing, D. W. (1965). Is nepotism so bad? *Harvard Business Review*, 43 (1), pp.23-39.

Farh, J. L., Zhong, C. B., & Organ, D. W. (2004). Organizational citizenship behavior in the people's republic of china. *Organizational Science*, 15 (2), pp.241-253.

- Felfe, J., Schmook, R., Schyns, B., Six, B., (2008): Does the form of employment make a difference? Commitment of traditional, temporary, and self-employed workers. *Journal of Vocational Behavior*, 72(1), pp. 81-94.
- Field, J. (2006). *Sosyal Sermaye*. (B. Bilgen, & B. Şen, Çev.) İstanbul: Bilgi Üniversitesi Yayınları.
- Finelli, G. M. (2011). From the dinner table to the boardroom: The effects of nepotism on family businesses. (*Doctoral dissertation*). Retrieved from ProQuest dissertation and Theses database. (UMI No:3464675) .
- Ford, R., & McLaughlin, F. (1986). Nepotism: Boon or bane. *Personnel Administrator*, 31, pp.79-89.
- Gautam, T., Dick, R. V., Wagner, U., Upadhyay, N., & Davis, A. J. (2005). Organizational citizenship behavior and organizational commitment in Nepal. *Asian Journal of Socail Psychology*, 8, pp.305-314.
- Geçer, A. (2015). *Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı (Muğla ili örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Muğla.
- George, B., & Margaret, A. N. (1990). *Organizational behavior - A management challenge*. New York: The Dryden Press.
- Geriş, N. (2007). *Türkiye'de Özelleştirme ve Türk Telekom Örneği* (1. Baskı). Ankara, Dikmen: Roma Yayınları.
- Giddens, A. (2008). *Sosyoloji*. (C. Güzel, Dü., H. Özel, I. Bayar, Z. Mercan, Ş. Pala, T. Kabadayı, M. T. Kara, et al., Çev.) İstanbul: Kırmızı Yayınları.
- Glesne, C. (2013). *Nitel araştırmaya giriş* (2. Baskı). (P. Yalçımoğlu, Çev.) Ankara: Anı Yayıncılık.

- Graham, J. W. (1989). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, operationalization, and validation. *Unpublished working paper, Loyola University of Chicago*. Chicago, IL.
- Gutman, A. (2012). Nepotism and employment law. R. G. Jones içinde, *Nepotism in Organizations* (s. 93-128). New York: Routledge.
- Güçel, C. (2013). Örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışına etkisi örgütsel adaletin aracılık rolü: İmalat işletmelerine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 5 (2), s.173-190.
- Güçlü, H. (2006). *Turizm sektöründe durumsal faktörlerin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Gül, H. (2002). Örgütsel bağlılık yaklaşımlarının mukayesesi ve değerlendirilmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 2 (2), s.37-55.
- Gül, H., Oktay, E., & Gökçe, H. (2008). İş tatmini, stres, örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans arasındaki ilişkiler: Sağlık sektöründe bir uygulama. *Akademik Bakış* (15), s.1-11.
- Güran, S. (1980). *Memur Hukukunda Kayırma ve Liyakat Sistemleri*. İstanbul Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.
- Gürbüz, S. (2006). Örgütsel vatandaşlık davranışı ile duygusal bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik araştırma. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3 (1), s.48-75.
- Hagen, A. and Amin, S. (1994), "The impact of nepotism on human resource managers in developed and less-developed countries: a cross-cultural study", *Journal of Business Studies*, Vol. 4, pp.12-22.

- Hair, J. J., Anderson, R. E., Tatham, R. L., & Black, W. C. (1998). *Multivariate Data Analysis* (Fifth Edition). Prentice Hall.
- Hayajenh, A. F., Maghrabi, A. S., & Al-Dabbagh, T. H. (1994). Assessing the effect of nepotism on human resource managers. *International Journal of Manpower*, 16, pp. 60-67.
- Hayes, J. (1987). Using Nepotism as a Positive Force. *Small Business Report*, 12 (10).
- Heilman, M. E., Block, C. J., & Lucas, J. A. (1992). Presumed incompetent? Stigmatization and affirmative action efforts. *Journal of Applied Psychology*, 77, pp.536-544.
- Hodgkinson, C. (2008). *Yönetim Felsefesi*. (İ. Anıl, & B. Doğan, Çev.) İstanbul: Beta Yayınları.
- Howard, B. S. (1960). Notes on the concept of commitment. *The American Journal of Sociology*, 66 (1), pp.32-40.
- Huang, K. K. (2003). İs organizational culture explicitly linked to perceived corporate performance a multidimensional analysis of corporate culture and perceived corporate performance in the United States and Taiwan, dissertation.
- İnan, A. (1972). *Devletçilik ilkesi ve Türkiye Cumhuriyetinin birinci sanayi planı, raporlar*. Ankara: TTK.
- İnce, M., & Gül, H. (2005). *Örgütsel bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İpek, S. (2014). *Kamu maliyesi*. Ankara: Pozitif Matbaa.

- Iqbal, A. (2010). An Empirical Assessment of demographic factors, organizational ranks and organizational commitment. *International Journal of Business and Management*, 5 (3), pp.16-27.
- Işık, H. B. (2013). Temel istatistik kuralları. Ö. Yılmaz, & N. Işık içinde, *Ekonometri* (s. 71-114). İstanbul: Lisans Yayıncılık.
- Jaros, S., Jermier, J., Koehler, J., & Sincich, T. (1993). Effects of Continuance, Affective and Moral Commitment on the Withdrawal Process: an Evaluation. *Academy of Management Journal* (36), pp.951-995.
- Jones, R. G. (2012). Defining a psychology of nepotism. R. G. Jones içinde, *Nepotism in organizations* (s. 253-267). New York: Routledge.
- Kafdağlı, T. (2007). *Çalışanların örgüte bağlılıkları ile iş performansları arası ilişkinin incelenmesine yönelik bir uygulama*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi , Yıldız Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Kağıtçıbaşı, Ç. (1999). *Yeni insan ve insanlar*. İstanbul : Evrim Yayınevi.
- Kahn, R. L., & Katz, D. (1997). *Örgütlerin toplumsal psikolojisi*. (H. Can, & Y. Bayar, Çev.) Ankara: Doğan Basımevi.
- Kalaycı, Ş. (2014). Faktör analizi. Ş. Kalaycı (Dü.) içinde, *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6 b.). Ankara: Öz Baran Ofset. s. 321-331.
- Karacaoğlu, K., & Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları:Orta Anadolu bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *"İŞ,GÜÇ", Endüstri ilişkileri ve insan kaynakları dergisi*, 14 (3), s.43-64.
- Karagöz, Y., & Ekici, S. (2004). Sosyal bilimlerde yapılan uygulamalı araştırmalarda kullanılan istatistiksel teknikler ve ölçekler. *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 5 (1), s.25-43.

- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama. *Selçuk Üniversitesi İİBF Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi* (27), s.123-148.
- Karataş, C., & Öniş, Z. (1994). *Dünyada özelleştirme ve Türkiye*. İstanbul: Anadolu Matbaa Tic. Koll.Şti.
- Kardemir.com.(15.11.2016).(https://www.kardemir.com/Info.aspx?Lng=tr-TR&Sec=Bilgi&W=1).
- Kardeş, R., & Güzel, H. (1996). *Türkiye'de ve dünyada yaşanan özelleştirme* (2 b.). Ankara: Vakıfbank Yayınları.
- Karluk, R. (1994). *Türkiye'de kamu iktisadi teşebbüsleri ve özelleştirme*. İstanbul: Esban Yayınları.
- Katz, D. (1964). The motivational basis of organizational behavior. *Behavior Science*, 9 (2), pp.131-146.
- Kaufman, R. R. (1974). The patron-client concept and macro-politics: Prospects and problems. *Comparative Studies in Society and History*, 16 (4), pp.284-308.
- Kayış, A. (2014). Güvenilirlik analizi. Ş. Kalaycı (Dü.) içinde, *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6 b.). Ankara: Öz Baran Ofset. s. 404-409
- Keles, H. N., Ozkan, T. K., & Bezirci, M. (2011). A study on the effects of nepotism, favoritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey. *International Business and Economics Research Journal*, 10 (9), s.9-16.
- Kets de Vries, M. R. (1993). The dynamics of family controlled firms: The good and the bad news. *Organizational Dynamics*, 21 (3), pp.59-71.

- Khatri, N., & Tsang, E. W. (2003). Antecedents and consequences of cronyism in organizations. *Journal of Business Ethics*, 43, pp.289-303.
- Khatri, N., Tsang, E., & Begley, T. (2006). Cronyism: A cross-cultural analysis. *Journal of International Business Studies*, 37 (1), pp.61-75.
- Kidwell, R., Mossholder, K. W., & Benneth, N. (1997). Cohesiveness and organizational citizenship behavior: A multilevel analysis work groups and individuals. *Journal of Management*, 23 (6), pp.775-793.
- Kilani, M., Al Junidi, R., & Al Riziq, R. (2015). The role that nepotism (Wasta) plays in conflict and conflict management within groups in private organizations in Jordan and MENA region. *Middle East Journal of Business*, 10 (3), pp.59-69.
- Kilci, M. (1998). *Türkiye'de özelleştirme uygulamaları (1984-1998)*. Ankara: DPT Yıllık Programlar ve Konjonktür Değerlendirme Genel Müdürlüğü Finansman Dairesi Başkanlığı.
- Kılıç, E. (2013). The relationship among organizational commitment and organizational citizenship behavior: A research study on call centre employees. *"İŞ, GÜÇ" Endüstri İlişkileri Ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 15 (3), s.83-93.
- Kılınç, T. D. (2013). *Sınıf öğretmenlerinin okul müdürlerinin dönüşümcü ve etkileşimci liderlik stilleri ve kendi örgütsel bağlılıklarını algılamaları ile okul müdürlerinin sınıf öğretmenlerinin örgütsel bağlılıklarını algılamaları arasındaki ilişki:Mersin ili Tarsus ilçesi örneği*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Çağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Kiper, M. (1992, Ekim 20). *'Fabrikalar kuran fabrika' Kardemir ile Türkiye Demir Çelik sektörünün öyküsü*. 12.12.2016 tarihinde (metalurji.org.tr.) adresinden alındı.

- Kıvanç Sudak, M. (2011). *Kişilik tipleri, duygusal zeka, iş tatmini ve örgütsel vatandaşlık davranışı üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi , Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Koç, H. (2009). Örgütsel Bağlılık ve sadakat ilişkisi. *Elektronik Sosyal Bilimler Dergisi*, 8 (18), s.200-211.
- Koç, Y. (2005). *Özelleştirme, Türkiye'yi parçalamanın bir aracı*. İstanbul: Kaynak Yayınları.
- Koçel, T. (2003). *İşletme Yöneticiliği* (9. Baskı). İstanbul: Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Koh, H. C., & Boo, E. Y. (2004). Organizational ethics and employee satisfaction and commitment. *Management Decision*, 42 (5), pp.677-693.
- Koselka, R., Meeks, F., & Saunders, L. (1989). Family affairs. *Forbes* (144), pp.212-218.
- Koufmann, D. (2005). Myths and realities about governance and corruption. A. Lopez-Claros, K. Schwab, & M. Porter (Dü) içinde, *The global competitiveness report 2005-2006* (pp. 81-98). Davos: World Economic Forum.
- Kök, R. (1995). *Ekonomi - Politik Popilizm, Özelleştirme ve kitler* (1. Baskı). İstanbul, Çemberlitaş: Dergah Yayınları.
- Köse, O. (2014). *Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi: Bir kamu kurumunda alan araştırması*. Yayınlanmamış doktora tezi, Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Köse, S., Tetik, S., & Ercan, C. (2001). Örgüt kültürünü oluşturan faktörler. *Yönetim ve Ekonomi*, 7 (1), s.219-242.

Köybaşı, F. (2016). *Okul yöneticilerinin Girişimcilik, öz yeterlilik, ve örgütsel bağlılıklarının analizi (Sivas ili örneği)*. Yayınlanmamış doktora tezi , İnönü Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.

Kurtuluş, K. (2010). *Araştırma yöntemleri*. İstanbul: Türkmen Kitabevi.

Küçüksille, E. (2014). Basit doğrusal regresyon. Ş. Kalaycı (Dü.) içinde, *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6. Baskı). Ankara: Öz Baran Ofset. s. 199-205

Kütükçüoğlu, M. (2012). *Türkiye'nin ilk ağır sanayi kenti Karabük*. Ankara: Karabük Valiliği Yayınları.

Kwon, I. (2006). Endogenous Favoritism in Organizations. *University of Michigan Topics in Theoretical Economics*, 6 (1), pp.1-24.

Kyzy, D. M. (2011). *The effects of perceived nepotism and job stress on organizational citizenship behavior An empirical study in Kyrgyz family-managed company*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Marmara Üniversitesi SBE, İstanbul.

Lambert, E. G., Hogan, N. L., & Griffin, M. L. (2008). Being a good soldier: Organizational citizenship behavior and commitment among correctional staff. *Criminal Justice and Behavior*, 35 (1), pp.56-68.

Lasswell, H. D. (1958). *Politics: Who gets what, when, how*. New York: Meridien Books.

Lingard, H., & Lin, J. (2004). Career, family and work environment determinants of organizational commitment among women in the Australian construction industry. *Construction Management and Economics*, 22, pp.409-420.

- Loewe, M. (2004). New avenues to be opened for social protection in the Arab world: The case of Egypt. *International Journal of Social Welfare*, 13 (1), pp.3-14.
- Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S., Speer, J., & Voss, C. (2007). *The impact of favouritism on the business climate: A study on wasta Jordan*. Bonn: German Development Institute.
- Loi, R., Hang-yue, N., & Foley, S. (2006). Linking employees' justice perceptions to organizational commitment and intention to leave: The mediating role of perceived organizational support. *Journal of Occupational and Organizational Psychology* (79), pp.101-120.
- Luthans, F., McCaul, H. S., & Dodd, N. G. (1985). Organizational commitment: A comparison of American, Japanese and Korean employees., *The Academy of Management Journal*, 28 (1).
- Mackenzie, S. B., Podsakoff, P. M., & Ahearne, M. (1998). Some possible antecedents and consequences of in-role and extra-role salesperson performance. *The Journal of Marketing*, 62 (3), pp.87-98.
- Malkoç, E. (2009). *Özelleştirme ve Türk Telekom örneği*. Yayınlanmamış doktora tezi , Kadir Has Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Manemann, M. C. (1989). Title VII: Is favoring an employee. lover a violation of the act?. içinde The meaning of "sex". *Northwestern University Law Review*, pp.612-614.
- Martin, B. (1995). *Özelleştirme kimin çıkarına*. (O. Deniztekin, Çev.) İstanbul: Kurt İş Matbaacılık.
- Martin, B. (1999). Özelleştirmeye sendikal yanıt. H.-i. konferansları-1 içinde, *Özelleştirmenin kamu yaşamı üzerine etkileri ve sendikalar* (2. Baskı). Ankara: Pastel Ofset. s. 16-29

- Martin, S. S. (2008). Realitional and economic antecedents of organizational commitment. *Work and Occipations*, 20 (3), pp.23-29.
- Massengil, D. (1997). Not with your husband (or wife) you don't! The legality of no spouse rules in the workplaces. *Public Personnel Management*, 26 (1), pp.61.
- Mehtap, Ö. (2011). *Örgüt içi politik davranışların örgütsel vatandaşlık davranışları üzerindeki etkisi*. Yayınlanmamış doktora tezi, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Meriç, E. (2012). *İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algularına göre okul yönetiminde kayırmacılık*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi, Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Meriç, E., & Erdem, M. (2013). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin algularına göre okul yönetiminde kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 19 (3), s.467-498.
- Merriam-Webster sözlük, (2016). www.merriam-webster.com/dictionary/nepotism. (15.11. 2016 tarihinde alındı)
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three componant comnceptualization of organizational commitment. *Human Resource*, 1 (1), pp.61-89.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78 (4), pp.538.
- Meyer, J., & Allen, N. (1997). *Commitment in the Workplace* *Commitment in the workplace: Theory, research and application*. California: Sage Publication Inc.

- Miers, D. (1983). Malpractices in British Casino Management. M. Clarke içinde, *Corruption: Causes, Consequences and Control* (s. 24-38). London: Frances Pinter Limited.
- Migdal, J. S. (1988). *Strong societies and weak states: State-society relations and state capabilities in the third world*. New Jersey: Princeton University Press.
- Molofsky, I. (1998). A plug for nepotism. *Benefits and Compensation Solutions*, 21 (4), pp.36-38.
- Moorman, R., & Blakely, G. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behaviour. *Journal of Organizational Behaviour*, 16.
- Morris, J. H., & Sherman, D. J. (1981). Generalizability of an organizational commitment model. *The Academy of Management Journal*, 24 (3), pp.512-526.
- Morrison, E. W. (1994). Role definitions and organizational citizenship behavior: The importance of the employee's perspective. *Academy of Management Journal*, 37 (6), pp.1543-1567.
- Morrow, P. C. (1983). Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8 (3), pp.486-500.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982). *Employee organizational linkages: The psychology of commitment, absenteeism and turnover*. Sheffield, England: Academic Press.
- Mumcu, A. (1969). *Osmanlı devletinde rüşvet*. Ankara: Ankara Üniversitesi Hukuk Fakültesi Yayınları.

- Mutlu, K. (2000). Problems of nepotism and favouritism in the police organization in Turkey. *International Journal of Police Strategies and Management*, 23, s.381-389.
- Nelton, S. (1998). The bright side of nepotism. *Nation's Business*, 86 (5), pp.72.
- Newton, L. A., & Shore, L. M. (1992). A model of union membership: Instrumentality, commitment and opposition. *Academy of management review*, 17 (2), pp.275-298.
- Oktay, C. (1983). *Yükselen İstемler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi* (2 b.). İstanbul Üniversitesi Siyasal Bilimler Fakültesi Yayını, İstanbul.
- Olivier de Sardan, J. (1999). A moral economy of corruption in Africa. *Journal of Modern African Studies*, 37 (1), pp.25-52.
- O'Reilly, C. A., & Caldwell, D. F. (1989). Job choice: The impact of intrinsic and extrinsic factors on subsequent satisfaction and commitment. *Journal of Applied Psychology*, 65 (5), pp.539-565.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Massachusetts.: Lexington Books.
- Organ, D. W. (1990). The motivational basis of organizational citizenship behavior. İçinde *Research in organizational behavior*, Volume 12, pp. 43-72.
- Organ, D. W. (1997). Organizational citizenship behavior: It's construct clean - up time. *Human Performance* , Volume 10, pp.85-97.
- Organ, D. W., Podsakof, P. M., & MacKenzi, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior Its nature, antecedents and consequences*. California: SAGE Publications.

Ortiz, L. (1999). A comprehensive literature review of organizational justice and organizational citizenship behavior: Is there a connection to international business and cross-cultural research? *University Of Texas , Pan American. /sbaer.uca.edu/*.

ÖİB.(2017).<http://www.oib.gov.tr/sayfalar/sayfa/params/tip-sayfa/id-2/ozellestirmenin-felsefesi.html>. adresinden 06 Ocak 2017 tarihinde alındı

Ölçüm Çetin, M. (2004). *Örgütsel vatandaşlık davranışı*. Ankara, Yenişehir: Nobel Yayınları.

Önder, İ., Şener, O., Duran, M., Lordoğlu, K., Müftüoğlu, Ö., Güzel, A., et al. (1994). *Dünyada ve Türkiye'de özelleştirme* (1. Baskı). Ankara, Sıhhiye: Türkiye Maden İşçileri Sendikası yayınları.

Ören, K. (2007). Sosyal sermayede “Güven” unsuru ve işgücü performansına etkisi. *Kamu-İş Dergisi*, 9 (1), s.71-90.

Özdem, G. (2012). The relationship between the organizational citizenship behaviors and the organizational and professional commitments of secondary school teachers. *Journal of Global Strategic Management*, 6 (2), s.47-64.

Özdemir, T. (2000). *İstatistiksel kalite kontrol*. Ankara: Ankara Üniversitesi Fen Fakültesi Yayınları.

Özkanan, A., & Erdem, R. (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: Kavramsal bir çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi, SBE Dergisi*, 2 (20), s.179-206.

Özkök, E. (2016). Damadı, kızının kocası ise o koltuğa oturamaz. *Hürriyet Gazetesi*, 19 Kasım , 21.

Özler, H., Ergun, D. Ö., & Gümüştekin, G. E. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi SBE Dergisi*, 17, s.437-450.

- Özmen, A. (2010). Örneklem. A. F. Yüzer içinde, *İstatistik* (7. Baskı). Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayın No:1448. s. 167-194.
- Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel farklılıkların işletmelerde örgüt içi iletişim, iş tatmini, bireysel performans ve örgütsel bağlılık kavramları arasındaki ilişkiye etkileri*. Yayınlanmamış doktora tezi, Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Özsemerci, K. (2003). Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri. *Sayıştay Yayınları, Araştırma/İnceleme/Çeviri Dizisi* (27).
- Özsemerci, K. (2002). Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri. Ankara: TODAİE.
- Öztürk, A. (2009). *Yöneylem araştırması* (12. Baskı). Bursa: Ekin Basım Yayın Dağıtım.
- Öztürk, M. (2013). *Örgütsel bağlılık ve sağlık çalışanlarının örgütsel bağlılık düzeyleri (Kırklareli Örneği)*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi , Beykent Üniversitesi SBE İşletme Yönetimi ABD, İstanbul.
- Padgett, M. Y., & Morris, K. A. (2005). Keeping it “all in the family”: Does nepotism in the hiring process really benefit the beneficiary? *Journal of Leadership and Organization Studies*, 11 (2), pp.34-45.
- Padgett, M. Y., & Morris, K. A. (2012). Reactions to nepotism in the hiring process: The role of family member qualifications. *Unpublished manuscript, Butler University*. Indianapolis.
- Padgett, M. Y., Padgett, R. J., & Morris, K. A. (2015). Perceptions of Nepotism Beneficiaries: The Hidden Price of Using. *Journal of Business Psychology* (30), pp.283-298.

- Pearce, J. L. (2015). Cronyism and nepotism are bad for everyone: The research evidence. *Industrial and Organizational Psychology*, 8, pp.40-44.
- Penley, L. E., & Gould, S. (1988). Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for understanding commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9, pp.43-59.
- Pierce, J. L., & Furo, C. A. (1990). Employee ownership: Implications for management. *Organizational Dynamics*, 19 (3), pp.32-34.
- Podgers, J. (1996). Marriage traps in the workplace. *ABA Journal*, 82 (1), pp.46.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1994). Organizational behaviors and sale unit effectiveness. *Journal of Marketing Research*, pp.351-363.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, 10 (2), pp.131-151.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). Organizational citizenship behaviors: A critical review of the theoretical and empirical literature and suggestions for future research. *Journal of Management*, 26 (3), pp.513-563.
- Pope, J. (2000). *Confronting corruption: The elements of a national integrity system*. (T. S. Book, Dü.) Malaysia: Transparency International.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V., (1974), Organizational Commitment, Job Satisfaction, And Turnover Among Psychiatric Technicians, *Journal Of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.

- Pourgaz, A. W., Naruei, A. G., & Jenaabadi, H. (2015). Examining the relationship of organizational citizenship behavior with organizational commitment and equity perception of secondary school administrators. *Psychology*, 6, pp.800-807.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. New York: Simon&Schuster Papers.
- Randall, D. M. (1987). Commitment and organization: The organization man revisited. *Academy of Management Review*, 12 (1), pp.460-471.
- Randall, D. M., & Cote, J. A. (1991). Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18 (2), pp.194-211.
- Reichers, A. E. (1985). A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10 (3), pp.465-476.
- Robinson, S. L., & Morrison, E. W. (1995). Psychological contracts and OCB: The effect of unfulfilled obligations on civic virtue behavior. *Journal of organizational behavior*, 16 (3), pp.289-298.
- Ronald, E. R., & Karan, S. (2015). If we do our job correctly, nobody gets hurt by nepotism. *Industrial and Organizational Psychology*, 8 (1), pp.19-21.
- Rowshan, A. G., Ghasemnezhad, M., & Hemmat, Z. (2015). Investigation of nepotism in public sector organizations in Iran and its impact on employee's performance. *International Journal of Management, Accounting And Economics*, 2 (3), pp.189-199.
- Rusu, R. (2013). Affective Organizational Commitment, Continuance Organizational Commitment Or Normative Organizational Commitment? *Scientific Bulletin - Nicolae Balcescu Land Forces Academy*, pp.192-197.
- Sabuncuoğlu, Z., & Tüz, M. (2005). *Örgütsel Psikoloji*. Bursa: Furkan Ofset.

- Safina, D. (2014). Favouritism and nepotism in an organization: Causes and effects. *2nd Global Conference on Business, Economics, Management and Tourism* (s. 630-634). Prague: Czech Republic.
- Salami, S. O. (2008). Demographic and psychological factors predicting organizational commitment among industrial workers. *Anthropologist, 10*, pp.31-38.
- Savas, E. S. (1994). *Özelleştirme: Daha İyi Devlet Yönetmenin Anahtarı*. (E. Yeter, Çev.) Ankara: MPM Yayınları.
- Schanake, M. (1991). Organizational citizenship: A review. *Proposed model and research agenda human relations, 44* (7).
- Schappe, S. P. (1998). The influence of job satisfaction, organizational commitment, and fairness perceptions on organizational citizenship behavior. *The Journal of Psychology, 132* (3), pp.277-290.
- Schmidt, S. W., Scott, J. C., Landé, C., & Guasti, L. (1977). *Friends, Followers and Factions: A Reader in Political Clientelism*. Berkeley: University of California Press.
- Sears, D. O., Replau, L. A., Freedman, J. L., & Taylor, S. E. (1988). *Social psychology* (6th Edition b.). New Jersey: Prentice Hall.
- Sekeran, U. (1992). *Research Methods For Business*. Canada: John Wiley ve Sons, Inc.
- Selçuk, F. Ü. (2009). Yolsuzluk ve rüşvet: İktisadi, siyasi ve kültürel etkenler. 2. *Kamu Etiği Sempozyum Bildirileri Kitabı*, 347, s. 935-952. Ankara: TODAİE Yayınları.
- Selimoğlu, Ö. (2004). Türkiye'de geçmişten geleceğe özelleştirme paneli. Ö. Ertuna (Dü.). içinde İstanbul: İstanbul Ticaret Odası Yayınları.

- Sevinç, N. (1991). *Osmanlı'nın Yükselişi ve Çöküşü*. Burak Yayınevi.
- Seyhan, M. (2014). *İşletmelerde örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler: Gümrük memurları üzerine bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Edirne.
- Sezgin, F. (2005). Örgütsel vatandaşlık davranışları: Kavramsal bir çözümleme ve okul açısından bazı çıkarımlar. *Gazi Üniversitesi, Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25 (1), s.317-339.
- Sharma, S. (1996). *Applied multivariate techniques*. New York: John Wiley & Sons Inc.
- Sheridan, M. K. (2007). just because it's sex doesn't mean it's because of sex: the need for new legislation to target sexual favoritism. *Columbia Journal of Law and Social Problems*, 40 (3), pp.379-423.
- Sidani, Y. M., & Thornberry, J. (2013). Nepotism in the Arab world: An institutional theory perspective. *Business Ethics Quarterly*, 23 (1), pp.69-96.
- Simon, R. J., Clark, S. M., & Tifft, L. L. (1966). Of nepotism, marriage and the pursuit of an academic career. *Sociology of Education*, 39, pp.344-358.
- Sipahi, B., Yurtkoru, E. S., & Çinko, M. (2008). *Sosyal bilimlerde SPSS'le veri analizi*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Slack, C. (2001). Breeding success. *MBA Jungle*, pp.82-88.
- Solmuş, T. (2004). *İş yaşamında duygular ve kişilerarası ilişkiler*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Steers, R. M. (1975). Problems In The Measurement Of Organizational Effectiveness. *Administrative Science Quarterly* (20), pp.546-558.

- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, pp.46-56.
- Steers, R. M. (2002). Antecedents And Outcomes Of Organizational Commitment. C. R. Cooper içinde, *Fundamental Of Organizational Behavior* (s. 299-309). London: Sage Publications.
- Stevens, J. M., Beyer, J. M., & Trice, H. M. (1978). Assessing personal, role and organizational predictors of managerial commitment. *Academy of Managerial Journal*, 21 (3), pp.380-396.
- Stiglitz, J. E. (2002). *Küreselleşme büyük hayal kırıklığı*. (A. Taşçoğlu, & D. Vural, Çev.) İstanbul: Plan B Yayıncılık.
- Stum, D. L. (1999). Workforce commitment: Strategies for the new work order, *Strategy & Leadership*, Vol. 27 Issue:1, pp.4 -7
- Sungur, O. (2014). Korelasyon analizi. Ş. Kalaycı (Dü.) içinde, *SPSS uygulamalı çok değişkenli istatistik teknikleri* (6. Baskı). Ankara: Öz Baran Ofset. s. 115-125.
- Şan, M. K., & Şimşek, R. (2011). Sosyal sermaye kavramının tarihsel - sosyolojik arka planı. *Akademik İncelemeler Dergisi*, 6 (1), s.88-110.
- Şataf, C. (2014). Fayda-maliyet analizinde uygulamada karşılaşılan güçlükler: Fayda ve maliyetin belirlenebilme sorunu. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 19 (1), s.107-123.
- Şengöz, M. (2015). *Çalışanların algıladıkları etkileşimci ve dönüşümcü liderlik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkide yönetici-ast etkileşimi algısının ara değişken rolünün incelenmesive bankacılık sektörü örneğinde bir araştırma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Haliç Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Şimşek, Ş., Akgemci, T., & Çelik, A. (1998). *Davranış bilimlerine giriş ve örgütlerde davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Tanzi, V. (1995). Corruption, governmental activities, and markets, in: *Finance & Development*, 32 (4).
- Taşcı, D., & Koç, U. (2007). Örgütsel vatandaşlık davranışı-örgütsel öğrenme değerleri ilişkisi:Akademisyenler üzerine görgül bir araştırma. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (2), s.373-382.
- TEPAV (2006). *Yolsuzlukla mücadele: Bir olgu olarak yozluk, nedenler, etkiler ve çözüm önerileri*. TBMM Raporu. Ankara: Matsa Basımevi.
- Thompson, H. B., & Werner, J. M. (1997). The impact of role conflict/facilitation on core and discretionary behaviors: Testing a mediated model. *Journal of Management*, 24 (3), pp.583-601.
- Tokgöz, E. (2012). *Örgütsek güven, örgütsel özdeşleşme ve örgütsel vatandaşlık davranışı arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Toksöz, S. (2015). *Çalışanların öğrenen örgüt algılarının iş tatmini, örgütsel bağlılık ve örgüt içi girişimcilikleri üzerine etkisi: Bilişim sektörü üzerine bir çalışma*. Yayınlanmamış doktora tezi. Okan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Torpilin şifresi çözüldü. (4 Nisan, 2011). *Milliyet Gazetesi*,15.
- Trump, damadını başkanı yaptı. (11 Ocak 2017). *Sözcü gazetesi*,20.
- Toy, S., Brown, C., & Miles, İ. G. (1988). The new nepotism: Why dynasties are making a comeback. *Business Week*, 31, pp.106-109.

- Tuncel, H. T. (2011). *Aile şirketlerinde kurumsallaş(ama)ma*. Konya: Konya Ticaret Odası, Etüd Araştırma Servisi.
- Turhan, R. (2016). *Nepotizm, kronizm ve patronaj eğilimlerinin kurumsallaşma algısı bağlamında analizi*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. Ege Üniversitesi SBE, İzmir.
- Turnispeed, D., & Murkison, G. (1996). Organizational citizenship behavior an examination of the influence the workplace. *Leadership & Organizational Development Journal*, 17 (2).
- Tsui, A. S., Pearce, J. L., Porter L. W. and Tripoli, A. M. (1997). Alternative Approaches to the Employee-Organization Relationship: Does Investment in Employees pay off?, *Academy of Management Journal*, Vol: 40, No: 5, p.1092.
- Tüleykan, H., & Bayramoğlu, S. (2016). Türkiye’de 24 Ocak kararları ile başlayan finansal serbestleşmenin günümüz iktisadi ve mali yapısına yansımaları. *International Journal of Social Science* (44), s.401-420.
- Türk Dil Kurumu. (2016). *Türkçe sözlük*. (Genişletilmiş baskı). Ankara: TDK.
- Türk, Y. Z. (2014). *Türkiye’de özelleştirme uygulamalarının analizi*. Ankara, Çankaya: Kalkınma Bakanlığı Yayınları.
- Türkkahraman, M. (2009). Teorik ve fonksiyonel açıdan toplumsal kurumlar ve kurumlar arası ilişkiler. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 14 (2), s.25-46.
- Uygur, A. (2009). *Örgütsel bağlılık ve işe bağlılık*. Ankara: Barış Platin Kitabevi.
- Ülgen, G. (2004). *İktisat bilimine giriş*. İstanbul: Der Yayınevi.

- Ünal, Ö. F. (2013). İş tatmini boyutları ile örgütsel vatandaşlık boyutları ilişkisinde örgütsel bağlılık boyutlarının ara değişkenlik rolü. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18 (1), s.243-269.
- Üstüner, M. (2006). Öğretmenlik mesleğine yönelik tutum ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik çalışması. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi* (45), s.109-127.
- Van Dyne, L., Graham, J. W., & Dienesch, R. M. (1994). Organizational citizenship behavior: Construct redefinition, Measurement and validation. *Academy of Management Journal*, 37 (4).
- Van Tolt, J. E. (1991). Eros gone awry: Liability under title VII for workplace sexual favoritism. *Berkeley Journal of Employment & Labor Law*, 13 (1), pp.153-182.
- Vickers, J., & Yarrow, G. (1988). *Privatisation: An economic analysis*. Cambridge: MIT Press.
- Viêt, V. V. (2015). Demographic factors affecting organizational commitment of lecturers. *VNU Journal of Science: Education Research*, 31 (4), pp.16-25.
- Vinton, K. L. (1998). Nepotism: An interdisciplinary model. *Family Business Review*, 11 (4), pp.297-303.
- Viravan, A. (1991). Özelleştirme: Mali seçenekler ve fırsatlar. *Maliye Dergisi* (104), pp.45-56.
- Wahn, J. C. (1998). Sex differences in the continuance component of organizational commitment. *Group and Organization Management*, 23 (3), pp.256-266.
- Wallace, J. A. (1995). Organizational and professional commitment in professional and nonprofessional organizationals. *Administrative Science Quarterly*, 40, pp.228-256.

Wated, G., & Sanchez, J. I. (2015). Managerial tolerance of nepotism: The effects of individualism-collectivism in a Latin American context. *J Bus Ethics*, 130, pp.45-57.

Wiener, Y. (1982). Commitment in organizations: A normative view. *Academy of Management Review*, 7 (3), pp.418-428.

Williams, L. J., & Anderson, S. E. (1991). Job satisfaction and organizational commitment as predictors of organizational citizenship and in-role behaviors. *Journal of Management*, 17, pp.601-617.

Wong, L. C., & Kleiner, B. H. (1994). Nepotism. *Work Study*, 43 (5), pp.10-12.

Woods, W. G. (2007). The effect of leadership practices on organizational commitment: An analysis of MBA's in their individual workplace settings. *Doctoral Dissertation, Capella University, Social Sciences Institue. Minneapolis, A.B.D.*

www.erdemir.com.tr.(<https://www.erdemir.com.tr/surdurulebilirlik/calisanlarimiz/>)
(15.11.2016 tarihinde alındı).

www.turkmetalkdzeregli.org (15.01.2016 tarihinde alındı)

www.mumsema.org.(<http://www.mumsema.org/misafir-sorulari/261027-akrabalarla-iligili-ayet-ve-hadisler.html>). (13.11.2016 tarihinde alındı).

Yaşar, S. (2005). *Özelleştirme* (2. Baskı). İstanbul: Beta Basım A.Ş.

Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2), s.353-380.

Yıldırım, S. (2006). Türkiye'de 24 Ocak 1980 öncesi ve sonrası sanayileşme ve ekonomik büyümeye etkileri. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7 (1), s.1-23.

- Yıldız, Z., & Topuz, H. (2011). Sosyal sermaye ve ekonomik kalkınma ilişkisi açısından Türkiye üzerine bir değerlendirme. *Sosyal Siyaset Konferansları*, 61, s. 201-226.
- Yılmaz, E. (2002). *Ekonomik Perspektiften KİT'ler, Özelleştirme ve Uygulama*. Ankara: İÜ Yayınları.
- Yılmaz, N., & Tahir, A. (2011). Örgütsel vatandaşlık. A. Bedük (Dü.) içinde, *Örgüt psikolojisi yeni yaklaşımlar güncel yaklaşımlar*. Konya: Atlas Akademi.
- Yoon, M. H., & Suh, J. (2003). Organizational citizenship behaviors and service quality as external effectiveness of contact employees. *Journal of Business Research*, 56 (8), pp.597-611.
- Young, B. S. (1995). Family matters. *HR Magazine*, 40 (11).
- Yücekaya, P., Rençber, Ö. F., & Topçu, U. C. (2016). İş görenlerin nepotizm algısı ve iş memnuniyetinin, işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma. *Eurasian Academy of Sciences Eurasian Business & Economics Journal*, sayı 2, s. 330-339
- Yücel, İ., & Özkalan, S. Ö. (2012). Aile işletmeleri kurumsallaşma ve nepotizm. *Erzincan Üniversitesi, SBE Dergisi*, 2, s.247-276.
- Yücekaya, P. (2015). “Prof. Dr. Celalettin Sencer İmer röportajı”, Nisan.
- Yücekaya, P. (2015). “Recai Başkan röportajı”, Mayıs.
- Zaccaro, S. J., & Dobbins, G. H. (1989). Contrasting group and organizational commitment: Evidence for differences among multilevel attachments. *Journal of Organizational Behavior*, 10 (3), pp.267-373.

EKLER**EK A. ANKET****Sayın Yönetici / Değerli Çalışan;**

Bu anket formu, bilimsel bir çalışmada kullanılacak verileri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Bu nedenle çalışmamızda sizlerin değerli görüşlerine ihtiyaç duyulmaktadır. Değerli vaktinizi ayırarak yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederiz.

Araştırmacı Polat YÜCEKAYA Kastamonu Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü polatyucekaya@gmail.com	Tez Danışmanı Prof. Dr. Yavuz DEMİREL Kastamonu Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü ydemirel75@gmail.com
---	---

I. Lütfen, aşağıdaki aşağıda yer alan bilgileri eksiksiz olarak doldurunuz.

Cinsiyetiniz? Erkek Kadın

Medeni durumunuz? Evli Bekar

Yaşınız? 18-25 26-33 34-41 42-49 50 ve fazlası

Eğitim durumunuz? İlkokul Ortaokul Lise

Üniversite Yüksek Lisans/ Doktora

Aylık Geliriniz TL? 1500-2250 2251-3000 3001-3750

3751-4500 4501 ve fazlası

Bu iş / hizmet kolunda kaç yıldır çalışmaktasınız? 1-5 6-11

12-17 18-23 24 ve fazla

Kaç yıldır bu firmada çalışmaktasınız?

1-5

6-11

12-17

18-23

24 ve fazla

Firmada hangi bölümde çalışmaktasınız? (Lütfen belirtiniz)

.....

Firmadaki statünüz nedir? (Lütfen belirtiniz)

.....

Bu firmada nasıl iş buldunuz?

Tanıdık, Hısım, Akraba aracılığıyla

Gazete İlanı/ İnternet Yoluyla

Bizzat başvuru yaparak

Danışmanlık Firması Aracılığı

Diğer(Lütfen, belirtiniz)

.....

II. Lütfen, aşağıda yer alan her ifadeyi

“(1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kararsızım; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum” ölçeğine göre değerlendiriniz.

ÖRGÜTSEL BAĞLILIK Meyer, Allen ve Smith (1993) tarafından hazırlanmış ve Özpehlivan (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kariyerimin kalan kısmını bu işletmede geçirmekten mutluluk duyarım	1	2	3	4	5
2	Şu anda çalıştığım işletmede çalışmaya devam etmek için, herhangi bir mecburiyet hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
3	Çalıştığım işletmeden ayrılmamın olumsuz sonuçlarından biri dışarıdaki iş imkanlarının azlığı olabilir	1	2	3	4	5
4	Şu anda çalıştığım işimden ayrılmak benim lehime olsa bile, bunun doğru bir davranış olduğunu düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım işletmenin sorunlarını kendi sorunlarım gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
6	Şu anda çalıştığım işletmede kalmaya devam etmemdeki esas sebep, bu işe ihtiyacım olmasıdır.	1	2	3	4	5
7	Bu işletmede kendimi “ailenin parçası” gibi hissediyorum.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
9	İstesem bile şu anda işimi bırakmak benim için zor olur.	1	2	3	4	5
10	Kendimi bu işletmeye “duygusal olarak bağlı” hissediyorum.	1	2	3	4	5
11	Bu işletmede çalışıyor olmak benim için çok şey ifade ediyor.	1	2	3	4	5
12	Çalıştığım işletme sadakatimi hak ediyor.	1	2	3	4	5
13	Eğer şu anda işimi bıraksaydım kendimi suçlu hissederdim.	1	2	3	4	5
14	Şu anda işimden ayrılmaya karar verseydim hayatımda pek çok şey sekteye uğradı.	1	2	3	4	5
15	Kendimi bu işletmeye aitmiş gibi hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
16	Dışarıdaki iş imkanları az olduğu için bu işletmeden ayrılmayı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
17	Şu anda işimden ayrılmam, çünkü bu işletmeye karşı yükümlülüklerim olduğunu hissediyorum.	1	2	3	4	5
18	Eğer bu işletmeye kendimden çok fazla şey vermeseydim başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim.	1	2	3	4	5

III. Lütfen, aşağıda yer alan her ifadeyi

“(1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kararsızım; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum” ölçeğine göre değerlendiriniz.

NEPOTİZM						
Abdalla, Maghrabi ve Raggad, (1995) tarafından hazırlanmış, Asanakutlu ve Avcı (2010), tarafından Türkçeye uyarlanmıştır.		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu işletmede çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	1	2	3	4	5
2	Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	1	2	3	4	5
3	Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikli olarak dikkate alınır.	1	2	3	4	5
4	Bu işletmede, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5	Bu işletme çalışanlarının terfi ettirilmesinde, işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler, ön planda tutulmaktadır.	1	2	3	4	5
6	Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir.	1	2	3	4	5
7	Bu işletmedeki alt ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır.	1	2	3	4	5
8	Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
9	Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim.	1	2	3	4	5
10	Bu işletmede tanıdığı olanlar işletmenin kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	1	2	3	4	5
11	Bu işletmede yetki devri öncelikle tanıdıklara yapılmaktadır.	1	2	3	4	5
12	Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	1	2	3	4	5
13	Bu işletmeye eleman alımında, tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	1	2	3	4	5
14	Bu işletmeye eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	1	2	3	4	5

IV. Lütfen, aşağıda yer alan her ifadeyi

“(1) Kesinlikle Katılmıyorum; (2) Katılmıyorum; (3) Kararsızım; (4) Katılıyorum; (5) Kesinlikle Katılıyorum” ölçeğine göre değerlendiriniz.

ÖRGÜTSEL VATANDAŞLIK DAVRANIŞI		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
Chen, (2011) tarafından hazırlanmış, Demirel ve Güner, (2015) tarafından Türkçe’ye uyarlanmıştır.						
1	İşimin bir parçası olmayan ancak işletmenin imajını destekleyen faaliyetlere katılırım.	1	2	3	4	5
2	İşletme içindeki gelişmeleri takip ederek bu gelişmelere ayak uydururum.	1	2	3	4	5
3	Diğer çalışanlar çalıştığımız işletmeyi eleştirdiklerinde karşı çıkar ve kurumu savunurum.	1	2	3	4	5
4	Toplum içinde çalıştığım işletmeyi temsil etmekten dolayı gurur duyarım.	1	2	3	4	5
5	Çalıştığım işletmenin işleyişine katkı sağlayacak öneriler ortaya koyarım.	1	2	3	4	5
6	Çalıştığım işletmeye karşı sadakatimi fırsat buldukça gösteririm.	1	2	3	4	5
7	Potansiyel problemlere karşı çalıştığım işletmeyi koruyucu eylemlerde bulunurum.	1	2	3	4	5
8	Çalıştığım işletmenin imajı söz konusu olduğunda hassasiyet gösteririm.	1	2	3	4	5
9	İşe gelmeyen çalışanlara yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
10	İş ile ilgili problemleri olan diğer çalışanlara gönüllü olarak zaman ayırır ve yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
11	Diğer çalışanların dışarıdaki işlerini halledebilmeleri için iş programımda değişiklik ve ayarlama yapmayı reddetmem.	1	2	3	4	5
12	Yeni işe başlayanların çalışma grubu içinde yabancı hissetmemeleri için gerekeni yaparım.	1	2	3	4	5
13	İşle ilgili veya kişisel problemlerle ilgili en sıkıntılı durumlarda bile iş arkadaşlarıma içten bir ilgi ve nezaket gösteririm.	1	2	3	4	5
14	İşle ilgili ve işle ilgili olmayan sorunlar yaşayan çalışanlara yardım etmek için zaman ayırırım.	1	2	3	4	5
15	Diğer çalışanlara işlerini yapmalarında yardımcı olurum.	1	2	3	4	5
16	Diğer çalışanlara işlerini yapmalarına yardımcı olurken kendi kişisel eşyalarımı paylaşıyorum.	1	2	3	4	5

ÖZGEÇMİŞ

Adı Soyadı : Polat YÜCEKAYA

Doğum Yeri ve Yılı : Kırıkkale 1977

Medeni Hali : Evli

Yabancı Dili : İngilizce

E-posta : polatyucekaya@gmail.com



Eğitim Durumu

Lise : Deniz Asb. Hzl. Okulu

Lisans : Anadolu Üniversitesi / Maliye

Yüksek Lisans : Sakarya Üniversitesi / İşletme

Mesleki Deneyim

Dz.K.K.lığı : 1995 - Halen

Yayımları

Uluslararası ve Ulusal Hakemli Dergilerde Yayımlanan Makaleler

Karadal, H., Yücekaya, P., Saygın, M., (2014), “İşlem maliyeti yaklaşımı ile dış kaynak kullanımı arasındaki ilişkinin Ankara ilinde faaliyet gösteren yabancı dil kurslarında incelenmesi” *Organizasyon Ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt 6, Sayı 2, ss.25-37.

Yücekaya, P., Rençber, Ö., Sönmez, H. (2015), “Perakende sektöründe hizmet kalitesinin, müşteri memnuniyeti ve müşteri sadakatine etkisi: Çanakkale ilinde bir araştırma” *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:4 Sayı:5 ss.85-100, Kırgızistan.

Akatay, A, Yücekaya, P., Kışat, N. (2016), “Yöneticilerin etik liderlik davranışlarının, örgütsel adalet ve sinizm üzerine etkileri: Çanakkale il emniyet müdürlüğünde bir araştırma”, *Yönetim Bilimleri Dergisi*, Cilt: 14, Sayı: 28, ss. 483-509, Çanakkale.

Yücekaya, P., Reçber, Ö., Topçu, U. (2016), “İş görenlerin nepotizm algısı ve memnuniyetinin, işten ayrılma niyetine etkisi: Konaklama işletmelerinde bir araştırma”, *Eurasian Business&Economics Journal*, Vol, S2, pp.330-339.

Yücekaya, P., Kara, K., Pelin, P. (2016), “Lojistik bölümü öğrencilerinin staj yeri seçiminin analitik hiyerarşi prosesi (AHP) yardımıyla tespit edilmesi” *Journal of Life Economics*, Sayı 10, ss.234-255.

Güder, F., Yücekaya, P., Şenyurt, A. (2016), “Kamu harcamaları ile ekonomik büyüme ilişkisi: Türkiye için keynesyen görüş mü? Wagner kanunu mu geçerli? (2006-2015 Dönemi)” *Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi Uluslararası Sosyal Bilimler Dergisi*, Nisan, Cilt 1, Sayı 1, ss.47-61.

Yücekaya, P. (2016), “Denizcilikte Türk yönetim tarihi”, *TURAN-Stratejik Araştırmalar Merkezi Dergisi*, Aralık, Cilt 8, Sayı:32, ss.190-197.

Yücekaya, P., Rençber Ö. F. ve Canoğlu M. (2017). “Mağaza imajı ve ağızdan ağıza pazarlamanın, müşteri memnuniyetine etkisi: Çanakkale ilinde bir araştırma” *Journal of management, marketing and logistics (JMML)*, Vol 4, S 2, ss.141-151

Ululararası / Ulusal Kongre Ve Sempozyumlarda Sunulan Bildiriler

Kılıç, C., Yücekaya, P., (2015), “Türkiye ekonomisinde bireysel banka kredilerin enflasyona etkisi”, *II. Yükseköğretim Stratejileri ve Kurumsal İşbirliği Sempozyumu Bildiri Kitabı*, 22-24 Ekim, Mersin, ss.47-54.

Ener, M., Yücekaya, P., (2015), “Türkiye ekonomisinde döviz kurunun dış ticarete etkisi”, *II. Yükseköğretim Stratejileri ve Kurumsal İşbirliği Sempozyumu Bildiri Kitabı*, , 22-24 Ekim, Mersin, ss.55-61.

Boz, M., Yücekaya, P., İmamoğlu, Ö., Kara, K. (2016), “Turizm fakültesi öğrencilerinin kariyer beklentilerinin tespit edilmesi: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi’nde bir araştırma” *17. Ulusal turizm kongresi bildiri kitabı*, 20-23 Ekim, Muğla, ss.1425-1436.

İmamoğlu, Ö., Rençber, Ö.F., Yücekaya, P. (2017), “İşletmelerde iş görenlerin sosyal medya kullanımlarının memnuniyet, bağlılık ve performans üzerine etkileri” *Eurasian conferences on language & Social science*, Antalya 22-24 Mayıs.

Yücekaya, P., (2017), “Ağır sanayi işletmelerinde çalışanların demografik özellikleri ile tükenmişlik ilişkisi: Kamu ve özel sektör karşılaştırması”, *International Congress on political, economics and social studies (ICPESS)* Bosna, 19-21 Mayıs.

Yücekaya, P., Topçu, U.C. (2017), “Öğrenilmiş güçlülük ile tükenmişlik arasındaki ilişki: Sanayi işletmesi çalışanları örneği”, *International congress on political, economics and social studies (ICPESS)*, Bosna, 19-21 Mayıs.

Boz, M., Çakırkaya, M. Yücekaya, P. (2017), “Perakende sektöründe müşteri memnuniyetinin önemi: Bir süpermarket örneği”, *II.Uluslararası sosyal bilimler Sempozyumu*, Alanya, 18-20 Mayıs.

Kurt, S., Yücekaya, P. (2017), “Savunma harcamaları ve ekonomik büyüme ilişkisi: Bootstrap panel nedensellik testi”, *18. Uluslararası Ekonometri, Yöneylem Araştırması ve İstatistik Sempozyumu*, Karadeniz Teknik Üniversitesi, Trabzon, 05-07 Ekim.

Boz, M., Yücekaya, P., Kara, K., (2017), “Turizm öğrencilerinin aldıkları eğitimin yeterliliği ve staj hakkındaki algıları: Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi örneği”, *Uluslararası turizm, seyahat, eğlence ve misafirperverlik konferansı*, Selçuk/ İzmir, 20-21 Ekim.

Kitap Bölümü

Yücekaya, P., İmamoğlu, Ö. (2016), “A study into the individual perceptions of the staff of provincial directorate of culture and tourism concerning the destination image of Çanakkale province” içinde *Law And Order In Turkish Society*, Ed: William Sayers And Mustafa Avcı, AGP Academic Research, pp.65-72. London,/England.

