



**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDE GÖREV YAPAN
AKADEMİK PERSONELİN NEPOTİZM
VE KRONİZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ**

Murat TURAN

**Doktora Tezi
Spor Yönetimi Anabilim Dalı
Doç. Dr. Orcan MIZRAK
2020**

Her Hakkı Saklıdır

T.C
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ
KIŞ SPORLARI VE SPOR BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
SPOR YÖNETİMİ ANA BİLİM DALI

Murat TURAN

SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDE GÖREV YAPAN
AKADEMİK PERSONELİN NEPOTİZM
VE KRONİZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ

DOKTORA TEZİ

TEZ YÖNETİCİSİ
Doç. Dr. Orcan MIZRAK

ERZURUM – 2020

İÇİNDEKİLER

ÖZET	IV
ABSTRACT	V
TABLolar DİZİNİ	VI
TEŞEKKÜR	VII
GİRİŞ	1

BİRİNCİ BÖLÜM**KAYIRMACILIK**

1.1. KAYIRMACILIK KAVRAMI	3
1.2. KAYIRMACILIK TÜRLERİ	5
1.3. KAYIRMACILIĞIN ÖRGÜTLER AÇISINDAN OLUMSUZ VE OLUMLU ETKİLERİ	6
1.3.1. Kayırmacılığın Olumsuz Etkileri	7
1.3.2. Kayırmacılığın Olumlu Etkileri	7
1.4. TÜRKİYE'DE KAYIRMACILIK	8
1.5. KAYIRMACILIK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR	10
1.5.1. Hizmet Kayırmacılığı	10
1.5.2. Gönül Yapma	11
1.5.3. Meritokrasi	11
1.5.4. Cinsel Kayırmacılık.....	12
1.5.5. Pozitif Ayrımcılık.....	12
1.5.6. Rüşvet.....	12
1.5.7. İrtikâp	13
1.5.8. Rant Kollama.....	13
1.5.9. Zimmet	14
1.5.10. Lobcilik	14
1.5.11. Klientalizm	15

İKİNCİ BÖLÜM

NEPOTİZM

2.1. NEPOTİZM TEORİSİNİN KAYNAKLARI	16
2.2. NEPOTİZM TÜRLERİ.....	17
2.3. ÜLKELERDE NEPOTİZM.....	18
2.3.1. Türkiye’de Nepotizm	19
2.3.2. Diğer Ülkelerde Nepotizm	19
2.4. NEPOTİZMİN SEBEPLERİ	21
2.5. NEPOTİZMİN OLUMLU ETKİLERİ.....	22
2.6. NEPOTİZMİN OLUMSUZ ETKİLERİ	24
2.8. NEPOTİZM HADİSESİNİN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ALINABİLECEK ÖNLEMLER	26

ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KRONİZM

3.1. KRONİZM KAVRAMI.....	28
3.2. KRONİZM TÜRLERİ	29
3.3. KRONİZMİN SEBEPLERİ.....	30
3.4. KRONİZMİN SONUÇLARI	31
3.4.1. Kronizmin Olumlu Etkileri	31
3.4.2. Kronizmin Olumsuz Etkileri	32
DÖRDÜNCÜ BÖLÜM	33
MATERYAL METOT VE BULGULAR	33
4.1. MATERYAL VE YÖNTEM.....	33
4.1.1. Çalışma Evreni ve Örneklem	33
4.1.2. Veri Toplama Aracı.....	33
4.1.3. İstatistik Analizi	34
4.2. BULGULAR.....	35
TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER	54
KAYNAKÇA	70
EKLER.....	77

EK 1. İZİN BELGESİ	77
EK 2. ANKET	78
ÖZGEÇMİŞ.....	80



ÖZET

DOKTORA TEZİ

**SPOR BİLİMLERİ FAKÜLTELERİNDE GÖREV YAPAN
AKADEMİK PERSONELİN NEPOTİZM
VE KRONİZM DÜZEYLERİNİN İNCELENMESİ****Murat TURAN****Tez Danışmanı: Doç. Dr. Orcan MIZRAK****2020, 80 sayfa****Jüri: Doç. Dr. Orcan MIZRAK (Danışman)**

Bu araştırmanın amacı, Üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin Nepotizm ve Kronizm düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesidir.

Araştırmanın evrenini; Doğu Anadolu da eğitim veren Atatürk, Ardahan, İbrahim Çeçen, Fırat, Binali Yıldırım, Kafkas, İnönü, Alparslan, Iğdır Üniversitesi ve Yüzüncü yıl Üniversitelerin de görev yapan akademisyenler oluştururken; örneklem grubu ise 95'i kadın ve 252 erkek olmak üzere toplam 347 kişiden oluşmaktadır.

Çalışmada veri toplama aracı olarak iş görenlerin nepotizm algılarını ölçmeye yönelik Ford, McLaughlin (1985) ve Abdalla vd. (1998) tarafından insan kaynakları yöneticilerine yönelik geliştirilen ancak Asunakutlu ve Avcı (2009) tarafından iş görenlere yönelik olarak uyarlanan ve 14 adet kapalı uçlu 5'li Likert tipi ifadeden oluşan; terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarının yer aldığı ölçek formu kullanılmıştır. Kronizm algılarını tespit etmek için Turhan (2013) tarafından geliştirilen "Algılanan Örgütsel Kronizm" ölçeği kullanılmıştır. Üç boyuttan ve toplam 15 maddeden oluşan ölçeğin yeterli psikometrik özelliklere sahip olduğu Turhan (2013) tarafından tespit edilmiştir. Ölçeğin birinci boyutunu, yöneticinin kendisine herhangi bir nedenle yakın hissettiği çalışanlara yanlı davranmasını ifade eden "İç grup yanlılığı" (6 Madde), ikinci boyutunu yönetici ve çalışan arasındaki sadakat-kayırmacılık ilişkisini ifade eden "Paternal kronizm" (5 Madde) ve üçüncü boyutunu ise yönetici ve çalışan arasındaki çıkara dayalı ilişkileri ifade eden "Karşılıklı çıkar alışverişi" (4 Madde) den oluşan ölçek formu kullanılmıştır.

Elde edilen verilerin değerlendirilmesinde SPSS 22 istatistik paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerinin belirlenmesi için frekans analizi, ölçeklerin normal dağılım uygunluğunu saptamak için Skewness ve Kurtosis testi, genel ortalamalarını bulmak için betimsel istatistik; cinsiyet, medeni durum ve fakültelerine göre kronizm ve nepotizm alt boyutlarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi, yaş, üniversite, eğitim durumu, gelir düzeyi, kıdem ve kurumdaki görevlerine göre karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (Anova), farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için tukey testi; alt boyutlar arasındaki ilişkiyi bulmak için pearson korelasyon testi yapılmış ve anlamlılık ($p<0.05$) olarak alınmıştır.

Katılımcıların kronizm alt boyutlarından iç grup yanlılığı ve Paternal kronizm alt boyutlarında anlamlı farklılığa rastlanmazken; karşılıklı çıkar alışverişi alt boyutundan anlamlı farklılığa rastlanmıştır. ($p<0.05$).

Buna göre; karşılıklı çıkar alışverişi alt boyutunda bekâr ($\bar{X}=3.24\pm,697$) katılımcıların evli ($\bar{X}=3.03\pm,735$) katılımcılar oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Kronizm, Spor, Üniversite

ABSTRACT**DOCTORAL THESIS****EXAMINATION OF NEPOTISM AND CHRONISM LEVELS OF ACADEMIC
STAFF WORKING IN SPORTS SCIENCES FACULTIES****Murat TURAN****Advisor: Assoc. Prof. Dr. Orcan MIZRAK****2020, 80 Pages****Jury: Assoc. Dr. Orcan MIZRAK (Advisor)**

The aim of this research is to examine the levels of nepotism and Chronism of academic staff working in sports science faculties of universities in terms of different variables.

The universe of research consists of 347 (sample group) people, 95 of whom are females and 252 of them males who are academicians that lecture in Atatürk, Ardahan, İbrahim Çeçen, Fırat, Binali Yıldırım, Kafkas, İnönü, Alparslan, Iğdır Üniversitesi ve Yüzüncü yıl univesrsities that are in East Anatolion region.

The study consisted of 14 closed-ended 5- point Likert-type expressions adapted by Ford and McLaughin (1985) and Abdalla (1998) to measure nepotism senses of those working as date collection tools; in the promotion, nepotism, process nepotism and nepotism dimensions were used in questionnaire " Algılanan Örgütsel Kronizm" scale developed by Turhan (2013) was used to determine the senses of chronism. It was determined by Turhan (2013) that the scale consisting of three dimensions and 15 items had sufficient psychometric properties. The first dimension of this the scale was " Internal group bias" expressing the manager's bias towards the employees whom he feels close to him for any reason, the second dimension was paternal chronism expressing the loyal ty-favoritism relationship between the manage and the employee and the third dimension was the mutual interest expressing the interest-based relations between the manager and the employee.

In the evaluation of the obtained data, SPSS 22 statistic package program was used. Frequency analysis was used to find out the demographic characteristics of the participants, Skewness and Kurtosis testing to determine normal distribution suitability of scales, descriptive statistics were used to find general averages; t-test was used to in independent groups in order to compare the sub-dimensions of chronism and nepotism according to gender, marital status and faculties; one-way analysis of variانا was used to compare age, university, education level, income level, wrking time and positions in the institution, in order to find the relationship between sub-dimensions, Pearson correlation test used and ($p < 0.05$) was taken as reference.

While there was no significant difference in internal group bias and paternal chronism sub-dimensions from the chronism sub-dimensions of participants, significant differences were found from the mutual Exchange sub-dimension.

Acording to this, it is seen that single ($\bar{X} = 3.24 \pm 0.697$) participants have more average than married participan ($\bar{X} = 3.03 \pm 0.735$) in the mutual exchange sub-dimension.

Keywords: Nepotism, Chronism, Sport, Univercity

TABLOLAR DİZİNİ

Tablo 1.1. Kayırmacılık Tanımları.....	4
Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler.....	35
Tablo 4.2. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm alt boyut ortalamalarına ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları.....	37
Tablo 4.3. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyutlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)	38
Tablo 4.4. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi).....	39
Tablo 4.5. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi).....	40
Tablo 4.6. Katılımcıların Nepotizm Alt Boyut Ortalamalarının Üniversite Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	41
Tablo 4.7. Katılımcıların Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Üniversite Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	42
Tablo 4.8. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	44
Tablo 4.9. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	46
Tablo 4.10. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	47
Tablo 4.11. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	49
Tablo 4.12. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova).....	50
Tablo 4.13. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Korelasyon Tablosu)	52

TEŐEKKÖR

Çalıőmam süresince banda destek olan danışman hocam Sayın Doç. Dr. Orcan MIZRAK' a Sayın Doç. Dr. Emre BELLİ' ye ve Dr. Öğr. Üy. M. Alparslan KURUDİREK hocalarıma bu çalışma aracılığı ile teőekkürlerimi sunarım.

Erzurum – 2020

Murat TURAN



GİRİŞ

Ülkemizin mevcut durumu ve kültürel normlarını göz önüne alarak gerçekçi bir pencereden bakılmış ve en önemli sorun haline gelmiş olan kurumsallaşamamanın olmayışı ve bu sorundan dolayı ortaya çıkan kayırmacılık konularına değinilmiştir. Çalışmada, kayırmacılık türlerinden olan kronizm (dost ve arkadaş kayırmacılığı) ile nepotizm (akraba kayırmacılığı) kavramları üniversitede görev yapan akademisyenler arasında farkındalık düzeyi incelenmiştir. Tüm bu süreç de ve olaylarda ortak payda kayırmacılık olmuştur.

Nepotizmin ve Kronizmin akademisyenlerin performansına, iş tatminlerine veya yöneticilerini nasıl değerlendirdikleri amaçlanarak araştırılmıştır. Buradaki temel amaç, nepotizmi ve kronizmi çalışanların nasıl değerlendikleri ve kurumlarının nasıl başarılı olacağına belirlenmesi etrafında şekillenmiştir. Burada esas hedef yöneticilerin ve yönetici konumunda bulunanlar ile çalışanlar arasında bağın önemi vurgulanırken kurumun etkinliği ve verimliliklerini artırmadaki yönetsel stratejilerin öneminin altının çizilmesidir.

İnsanı oğlunun olduğu her yerde varlığını sürdürün kayırmacılık kavramı özellikle gelişimini tamamlamamış ülkelerde en büyük sorunlarından biri halindedir. Mevcut demokrasi anlayışı, ekonomik durum ve refah düzeyi, bağlı bulunulan din veya inanç kayırmacılıkta etkilidir. Kayırmacılık uygulamasında asıl düşündürücü noktanın kayırmacılık yapmak değil, kayırmacılığa karşı sessiz kalmak ve bir hakmış gibi onu kabul etmek olduğudur. Pek çok insan kayırmacılığı kabullenmiş olarak görünmekte, üzerine araştırma yapma ya da çözüm üretme noktasında geride durmaktadırlar. Bu durumun nedeni olarak da pek çok insanın bu durumun içerisinde yer alıyor olması gösterilebilir.

Gelişmekte olan ülkelerin arasında gösterilen ülkemiz, kayırmacılık durumları ve bu durumlara bağlı olarak yozlaşma ile yolsuzluklar sık bir şekilde görülebilmektedir. Türk toplumu, içinde bulunduğu akraba yakınlığı ve kültürel yapısı sebebiyle bu tür kayırma durumlarının bitirilmesi oldukça zor bir durum olarak karşımıza çıkabilmektedir. Kayırmacılık durumları Türk toplumunda işlenen diğer suçlara nazaran daha az tepki çekmekte ve işlenen bir suç unsuru olarak dikkate alınmamaktadır. Kayırmacılık durumu bu güce sahip bireyin hakkı olarak görülmekte ve toplumda bu gibi bir durumla

karşılaştığında “gemisini yürüten kaptana helal olsun” şeklinde deyimler ile karşılaşılmaktadır. Görüldüğü gibi kayırmacılık durumları Türk toplumun da öyle bir benimsenmiştir ki gündeme bile getirilmemektedir.

Kayırmacılığın örgüt düzeyinde nedenlerine bakıldığında; “profesyonelliğın olmaması, şeffaflığın sağlanamaması, liyakat sisteminin oturmamış olması vs.” gibi nedenler sayılmaktadır. Öne sürülen bu nedenlerin ise kurumsallaşmanın alt boyutlarını oluşturdukları görülmektedir. Kurumsallaşma ile örgütler birçok sıkıntıya çözüm üretmektedirler. İşte bu noktada araştırmanın amacı kayırmacılığı önleyebilme adına bir çözüm üretilebilir mi veya insanların kayırmacılıktan ne kadar rahatsızlar sorularına yanıt aranmıştır. Araştırmanın amacı bu temel sorular çerçevesinde kayırmacılık türleri olan nepotizm ve kronizm algılarını inceleyerek kayırmacılığın ne düzeyde olduğunu tespit etmektir.

BİRİNCİ BÖLÜM

KAYIRMACILIK

1.1. KAYIRMACILIK KAVRAMI

Günümüzde; hak, eşitlik, adalet ve demokrasi gibi çoğu kavram alanda sık sık karşılaşılan ve tartışılan bir durumda olduğu yadsınamaz bir gerçektir. Bu uygulamaların söz konusu kavramları desteklemeyen üstlerin genelde tartışmaların ve eleştirilerin ortasında kalmışlardır. Kamu veya özel sektörde ki işlemlerde bazı bireylere ayrıcalıklı davranmak, maddi kazançlardan ziyade birtakım maddi olmayan değerlerden kaynaklandığı söylenebilir. Bu davranış şekli geçmişe dayalı beraberliklerden yola çıkarak ortaya çıktığı söylenebilir. Bu durum daha fazla dayanışma içerikli farklı bir yolsuzluk türü olan kayırmacılığa yol açmaktadır (Berkman 2009). Git gide önemi artan bu durumların, üstlerin eşitlik, dürüstlük, adalet ve hak gibi kavramlara karşı bağlı kalıp meritokrasiyimi (liyakat) uyguladıkları, yoksa kayırmacılık durumuna mı başvurdukları yönünde üstlerin değerini belirleyecektir (Meriç ve Erdem 2013). İlk kez 1828 yılında kayırmacılık kamu kurumlarına personel temininde Amerika Birleşik Devletlerinde başkanlık seçimini kazanan General Jackson tarafından uygulanmıştır.

Bu uygulama kayırma sistemini uygulamada istismarı olarak politika ve yönetim yazınında yer almıştır (Tartop, 1994). Kurum içinde bulunan bazı işlemlerde kişilere ayrıcalık tanınması, doğrudan maddi bir çıkar gözetmekten çok, bazı bağlı durumlar ve sorumluluklardan sebebiyle de yaşanabilir. Farlı bir söyleyişle, maddi ya da varlıklı gibi bir ekonomik güç yerine, manevi bir gücün, örnek verilecek olursa akrabalık bağının, bir etkileme gücü olarak kullanılması kaçılmaz bir durum haline gelebilir. (Berkman, 1983). Kayırmacılık, günümüzde oldukça kişilerin önüne çıkan bir durum haline gelmiştir.

Kayırmacılık uygulamaları ve yozlaşma genelde geri kalmış ülkeler ile gelişmekte olana ülkelerde rastlanan bir kavramdır. Buna karşın, çalışmayı incelediğimizde ilgili konularda yapılan araştırmaların oldukça az sayıda olduğunda gözden kaçmamaktadır. Bunun nedeni ise, aslında herkesin günümüz koşullarında her an kayırmacılık olgusunun baş aktörü olma durumunda olması ve kayırmacılığın ölçülebilmesinin zorluğudur. Genel olarak kayırmacılığın tarifini bu şekilde tarif etmek mümkün olabilir: “Kayırmacılık, özel

veya kamu kurumlarının birimlerinde veya bu birimlerle toplumsal çevre arasındaki ilişkilerde aynı okulda okumuş olmak, aynı memleketli olmak, aynı siyasi görüşü paylaşmak gibi özgül ölçülerin olması, yönetim faaliyetlerini düzene ve nizama sokan evrensel değerlerin ise geri plana atılmasıdır” (Oktay, 1983).

Kayırmacılık tanımlarına ilişkin bilgileri Tablo 1.1’de görmek mümkündür.

Tablo 1.1. Kayırmacılık Tanımları

Araştırmacılar	Tanımlar
Oktay (1983)	Kayırmacılık, aynı okulda okumuş olmak, aynı memleketli olmak, aynı siyasi görüşte bulunmak yoluyla farklılaşmaktır.
Ramahander (2012)	Kayırmacılık, yöneticilerin sosyal ve duygusal bağ kurdukları bireylere karşı, diğer bireylerden olumlu yönde farklı davranış geliştirmeleridir.
Erdem ve Meriç (2012)	Kayırmacılık, yöneticilerin kendisine yakın hissettiği bireyleri haksız yere ve yasalara aykırı olarak desteklemesi ve koruması olarak tanımlanabilir.
Erdem (2010)	Kayırmacılık, bir birey veya grubun lehine hak ve adaletten sapma eğilimidir.
Karataş (2013)	Kayırmacılık, mal ya da para gibi ekonomik kuvvetler yerine aile, akrabalık bağları gibi manevi olan etkileme araçlarının kullanılması koşuluyla, kamu yöneticilerinin yetkilerini bazı bireylere kamu işlemlerinde öncelik tanımak, ayrıcalık yapmak amacıyla kullanmaları işlemidir.
Türk Dil Kurumu Sözlük Anlamı	Kayırmacılık, belli bir kişi, grup, düşünce ya da uygulamayı, bir başkasıyla karşılaştırıp aralarında bir seçim yapmak gerektiğinde nesnellikten uzaklaşıp taraf tutma olarak tanımlanabilir.

“Çınar (2009) Kayırmak kelimesinin kökeni tarım toplumunda sıklıkla kullanılan bir kavram olduğunu bildirerek, kavramı tanımlarken şöyle bahsediyor: Anadolu’nun çoğu köyündeki çiftçiler kış aylarında hayvanlar ile ilgilenmek onları beslemek, korumak kaygısını taşır. Ahırdaki bir kaç hayvanın bakılması, sahibine ciddi külfet olmaktadır. Örnek verilecek olursa; yıl içinde doğum yapmamış bir inek o yıl boyunca sütü olmayacaktır. Köylü için o ineğe bakmak ekonomik açıdan uygun değildir.” Hamile olmayan veya bir yıl kısır bekleyen hayvanların yanı sıra tosun veya düve gibi daha hala üretken olmayan hayvanlar beslenirken hayvanların yediği köylünün gözüne gelir. Bu tür kısır olan hayvana yoz denir. Üretmeyen, ilgilenilmesi öncelik gerektirmeyen hayvan demektir, yozlaşma kavramı da buradan türemektedir (Karataş, 2013).”

Kayırmacılık, insanlık tarihinden bu ana kadar sürekli var olmuştur (Erdem ve ark. 2013). Çok eski bir mazisi olmasına rağmen varlığını günümüzde halen daha sürdürebilen

kayırmacılık kavramı, ilkel toplumlarda olduğu gibi, çağdaş yönetim anlayışının dahi hâkim olduğu ve profesyonelce yönetilen işletmelerde bile kendine yer bulan çok yönlü bir kavramdır (Karataş, 2013). Günümüzde kayırmacılık faaliyeti sadece kamu kökenli, kamuda uygulanır nitelikte algılanmaktadır. Oysaki böyle bir şeyi ileri sürmek yanlıştır. Kayırmacılık durumunun, insan topluluğunun var olduğu her yerde olabileceğini söylemek mümkündür. Nitekim kamu kurumları, özel sektör ve sivil toplum kuruluşları için kayırmacılık durumlarının olduğundan bahsetmek doğru olacaktır.

Yolsuzluğun farklı bir kolu olan kayırmacılık (Meriç, 2004) günümüzde farklı anlamlarla adlandırılmaktadır. Bu terimleri; İltimas, Tolerans, Torpil, Dayı-Amca, Yeğen, Referans (ya da referans olmak), Adamı olmak vs. şeklinde terimlerle ifade edilebilir. Biraz önce de bahsettiğimiz kayırmacılık, insanlık tarihi boyunca hep var olmuş bir kavramdır. Varlığını devam ettirirken de kayırmacılık, tek bir kavramda karşımıza çıkmamaktadır. Kayırmacılık, çeşitli türleriyle kendisine uygun zemin bulabilmektedir. Kayırmacılık çeşitleri arasında aşırı bir anlam farklılıkları yoktur. Hemen hemen tamamı aynı yöntemler ile uygulanıp olup, hesaba katılan faktörler ve hesaba dâhil edilmeyen faktörler neredeyse benzer olmaktadır. Fakat kayırmacılığın temel nedenlerden ötürü çeşitlilik göstermektedir. Bu aşamada kısaca kayırmacılık türlerine değinilecektir.

1.2. KAYIRMACILIK TÜRLERİ

Esasen kayırmacılık türleri arasında aşırı bir fark yoktur. Her kavramı aynı yöntemlerle hayatımızda kendine yer bulmakta ve hesaba katılan faktörler ile hesaba katılmayan faktörler neredeyse aynı olmaktadır. Fakat kayırmacılığın temel sebepleri farklı olmaktadır.

Genellikle kayırmacılık türlerini şu şekilde ifade etmek mümkün olabilir:

- Nepotizm (Akraba kayırma)
- Kronizm (Dost ve Arkadaş kayırma)
- Patronaj (Siyasi kayırma)
- Klientalizm (Yandaş Kayırma)

Genelde bu tür kayırmaları kısa bir şekilde tanımlamak mümkündür. Nepotizm; bir kişinin yeteneklerine bakılmadan yalnızca akrabalık durumuna ve aile ile yakınlık durumuna göz önünde bulundurarak korunup desteklenmesidir (Aktan ve ark. 2001). Akrabalık bağlarının daha fazla görüldüğü toplumlarda Nepotizmin görülme durumu daha yüksektir (Erdem ve Meriç 2012). Yine nepotizm, diğer yozlaşma türlerine nazaran daha anlayışla karşılanabilecek bir kavram olarak kabul görmektedir. Kronizm; kişinin yeteneğine değil de arkadaşlık ve dostluk bağlarının yoğunluğuna göre korunup kollanmasını anlamına gelmektedir (Aktan, 2001; Özsemerci, 2003; Tarhan, 2006). Patronaj da ise genel olarak kişinin meritokrasisine değil de siyasi görüşüne göre kayırmacılık elde etme durumudur.

Meriç ve Erdem (2012), kayırmacılık türünün üçünün yanında cinsel kayırmacılıktan da bahsetmişlerdir. Sheridan (2007) yılında cinsel kayırmacılığı ise yöneticilerin cinsel ilişki veya âşık olmak, romantizm gibi duygusal bir yakınlık kurduğu bireyleri kayırma şeklinde tanımlanmıştır.

1.3. KAYIRMACILIĞIN ÖRGÜTLER AÇISINDAN OLUMSUZ VE OLUMLU ETKİLERİ

Aslında kayırmacılık negatif bir kavramdır. Kayırmacılık uygulamasının var olduğu yerlerde varlığını sürdüren düzeni sendelemekte ve negatif etkilere sebep olabilmektedir. Özel sektörde, kamu kurumlarında, sivil toplum kuruluşlarında, okulda, iş hayatında, ailede vs. hayatın her kademesinde kayırmacılık durumları toplumun her kesiminde bölünmelere ve kutuplaşmalara yol açmaktadır (Meriç, 2012). Kayırmacılığın olduğu bir örgütte, çoğu şeyin eksikliğinden söz etmek mümkündür. Kayırmacılığın var olduğu bir örgütte; kanun, yasa, liyakat sistemi, hak, adalet, eşitlik, demokrasi, kurumsallaşma, isteklendirme gibi olumlu kavramlar yok olacaktır. Bunların yok olması ise devletin, kamu kurumlarının, özel sektörün gelişimini etkileyecek ve genel anlamda istenilen seviyelere ulaşmanın önüne set çekecektir.

“Kayırmacılık durumunun oluşmasının asıl nedeni olarak iki tarafta da bu durumun bulunmasıdır. Bunlardan birincisi yönetme yetkisini elinde bulunduran ve kayırmacılığı yapan kişi diğeri ise kayırmacılığın yapılmasını talep eden veya kayırılan bireydir. Bazen bu iki olguyu yan yana getiren ve kayırma durumuna vesile olan araçlar da bulunmaktadır

(Erdem ve ark. 2013).” Bu sebeple kayırmacılığın pozitif ya da negatif etkisini ortaya çıkmasını normal karşılana bilemektedir. Kayırmacılığın kurumlar ve örgütler açısından bir sürü negatif etkilerinin olduğu göz ardı etmek mümkün değildir.

1.3.1. Kayırmacılığın Olumsuz Etkileri

Büte (2011) yaptığı bir çalışmaya göre kayırmacılığın negatif etkilerini aşağıdaki gibi bahsedilmektedir:

- Kayırılmayan bireylere çoğu kez negatif etkileri de bulunmaktadır. Örneğin; kişinin motivasyonu azalır, güven eğilimleri düşer, örgüte bağlılığı gittikçe azalır, sessiz davranışlara bürünürler, kurumları yararına olan fikirlerini ve görüşlerini bildirmezler.
- Kurumda, sürekli gerilim yaşanır.
- Kayırmacılığı arzu eden kişide olumsuz etkisi vardır. Kayırmacılığı talep eden kişi çalışmadan bazı bilgileri ya da çıkarımlar kazandığını fark edince kendisini geliştirme düşüncesine girmez, motivasyonunda düşüş olur, diğer iş görenler ile iletişimi kötüdür.
- Örgütte güvensizlik iklimine sebep olur.
- Örgütte, ölçülü davranmadığı için işler aksar, büyüme hızı düşer.
- Kurumsallaşma hızında yavaşlama yaşanır.
- Kurum itibarı ve imajı zarar görür.
- Liyakat sistemine göz ardı edilerek yapılan işlerin gerçekleştirildiği bir örgütün uzun ömürlü olması düşünülemez.
- Örgütler ve bireyler bu işletme ile iş yapmaktan kaçınırlar.
- Profesyonelleşme zorlaşır.
- Kayırmacılıkta bile kişiler az kayırıldı, çok kayırıldı şeklinde örgüt içinde bir kargaşa hali yaşanıp sorun çıkabilir.

1.3.2. Kayırmacılığın Olumlu Etkileri

Kayırmacılığın birçok negatif etkisinin yanında biraz da olsa pozitif etkisinin olduğundan bahsedilebilir:

- Kayırmacılıkla istihdam edilen kişilerin işe motivasyonları yüksek olur.
- Kayırmacılıkla istihdam edilen kişilerin işe bağlılığı fazla olur.
- İşgücü devir hızı yavaş olacaktır.
- Kurumların devamlılığını sağlamasında nepotizm pozitif yönde bir etkiye sahiptir (Büte, 2011).

1.4. TÜRKİYE’DE KAYIRMACILIK

Gelişmekte olan ülkelerin arasında gösterilen ülkemiz, kayırmacılık durumları ve durumlara bağlı olarak yozlaşma ile yolsuzluklar sık bir şekilde görülebilmektedir. Türk toplumu, içinde bulunduğu akraba yakınlığı ve kültürel yapısı sebebiyle bu tür kayırma durumlarının bitirilmesi oldukça zor bir durum olarak karşımıza çıkabilmektedir. Kayırmacılık durumları Türk toplumunda işlenen diğer suçlara nazaran daha az tepki çekmekte ve işlenen bir suç unsuru olarak dikkate alınmamaktadır. Kayırmacılık durumu bu güce sahip bireyin hakkı olarak görülmekte ve toplumda bu gibi bir durumla karşılaşıldığında “gemisini yürüten kaptana helal olsun” şeklinde deyimler ile karşılaşılmaktadır. Görüldüğü gibi kayırmacılık durumları Türk toplumun da öyle bir benimsenmiştir ki gündeme bile getirilmemektedir (Aytaç 2010).

Toplumda kayırmacılık ara sıra hak olarak görülür bazen ise haksızlık olarak değerlendirilmektedir. Kişinin kendisine ya da bir yakınına sunulan kayırmacılık hak olarak görülürken; kayırmacılığın başka bireylerin üzerinde gerçekleşmesi durumunda haksızlık olarak nitelendirilmektedir. Kişi, toplumun torpile yaklaşımını eleştirel bir deyişle şu şekilde anlatmaktadır: Torpil yaptıran kişi için nasıl mübarek bir şeydir, torpili olmayan kişi içinse ne lanet bir durumdur. İşin en komik yanı ise torpili lanetleyen kişilerin ortak paydası torpili kullanmaya başladıkları andan itibaren torpil hakkındaki düşüncesinin değişmesidir.

Türkiye’de kayırmacılık durumunun en fazla türü olarak görülen tarzı akraba kayırmacılığıdır. Kamuya personel alınırken, liyakatli bir sistemin bulunmasına rağmen birçok kez beceri, kabiliyet, bilgi gibi olgulara bakılmadan akrabalık durumuna bakılarak atamalar yapılmaktadır (Turgut, 2007). Yakınların kamuda görev yapan kişinin karşısına yalnızca bir vatandaş olmanın yanı sıra, akrabalık durumuna dayalı olarak şahıslarına ayrıcalıklı işlem yapılmasını da talep edebilmektedirler. Akrabalık ilişkilerini söz geçirme

aracı olarak kullanılmakta ve kamu kurumunda görev yapan personel de bu ilişkilere sadakat göstererek akrabalarına ayrıcalıklı işlem yapabilmektedir (Boadi, 2000). Özellikle Türkiye’de iktidar olan siyasi parti üyeleri kamu kurum ve kuruluşları üzerinde aşırı derecede bir baskı oluştururlar. Dolayısıyla bu üyelerin baskıları ve talepleri kurumların verimli çalışabilmesini olumsuz yönde etkileyebilmektedir. Çünkü bu talepler, kurumların çıkarlarından ziyade bireysel çıkarlara veya siyasi parti üyelerinin çıkarlarını ön planda tutarak siyasi kayırmacılık olan patronaja sebep olabilmektedir. Bu şekilde yöneticinin siyasi baskılara boğun eğmesinin sonucunda çalıştığı örgütte politik ortam oluşması kaçınılmaz olup, yöneticinin çalıştığı kurumun amaçlarından ziyade politik amaçları gerçekleştirme çabasına girmektedir. Bunun neticesinde da politik ilişki, çıkar ve kayırma, liyakatten daha üstün tutulabilmektedir (Yiğit ve Bayraktar 2006). Bu tür kayırmacılık uygulamaları hem kamu kurumlarını misyonlarından saptırmakta hem de vatandaşların devlete olan güvenini azaltmaktadır (Meriç ve Erdem, 2013).

“Yapılan birçok çalışmada, özellikle kamu kurumlarında kişilerin kayırma çabalarının yaygınlığına ilişkin kanıtlar söz konusudur. Örneğin, Aytaç (1996) tarafından kamu kurumlarında görev yapan iş görenlerin üzerine yapılan bir çalışmada, kamuda iş görenlerin çoğu (%70) adam kayırmacılığın çok sık bir şekilde olduğundan söz etmişlerdir. Yine aynı şekilde Üniversitede okuyan Gençlerin Sosyolojik Profili konulu bir çalışmada 3223 üniversite öğrencisine yapılan bir ölçekte “Türkiye’de çok çalışan değil, dayısı olan kazanıyor” sorusuna katılımcıların %90’ı “evet” yanıtını işaretlemiştir (Bayhan, 2002).” Günümüz de Türkiye’de mevcut olan kayırmacılık durumları Osmanlı devleti döneminde de kendini göstermiştir. III Murad döneminde Osmanlı’da kadılar rüşvet karşılığında kayırmacılık yapmaktaydılar. Osmanlı devletinin gerilemesi ve çökmesinde bu kayırmacılık uygulamalarının ve yanında getirdiği yozlaşmanın etkisinin de payı bir hayli fazladır.

Günümüz Türkiye’sinde aşırı bir şekilde kendini gösteren kayırmacılık uygulamalarının hızlı bir şekilde son bulması gerekmektedir. Liyakat sistemine dayalı bir sisteme kavuşulması, kayırmacılık durumlarının devamı halinde ülke genelinde yer alan kamu kurumlarında veya özel sektöre ait işletmeler zarara uğrayacaktır. Zarar görmenin yanı sıra bu tarz kayırmacılık uygulamalarının ve yozlaşmanın bitirilmesi için toplum olarak hareket birlikte edilmeli ve her yurttaş kendi kötü fikrini değiştirmeli, kimse kayırmacılık uygulamasına başvurmamalıdır. Ülkenin büyümesi ve kalkınması için tek

yol olarak liyakat sistemi görülmeli ve bu sistemin oturtulması ve işler hale gelmesi için çalışılmalıdır.

1.5. KAYIRMACILIK İLE İLGİLİ KAVRAMLAR

Kayırmacılık ile ilgili kavramlara konumuzun daha iyi fark edilebilmesi için aşağıda bu kavramlara değinilecektir. Bu kavramlar:

- Hizmet Kayırmacılığı
- Meritokrasi (Liyakat)
- Cinsel Kayırmacılık
- Pozitif Ayrımcılık
- Gönül Yapma (Suvasyon)
- İrtikap
- Rant Kollama
- Zimmet
- Lobicilik
- Klientelizm'dir.
- Rüşvet

Aşağıda bu kavramlardan kısaca bahsedilecektir.

1.5.1. Hizmet Kayırmacılığı

Kayırmacılığın bu türünde, siyasi iktidar bir sonraki seçimde tekrardan iktidar olabilmek için kendi kontrolü altındaki ekonomi gücünü, var olan oylarını daha da arttıracak biçimde seçim bölgelerine aktarmaktadır. Hizmet kayırmacılığı genellikle seçim öncesi ve seçim sonrası aşırı bir şekilde kendini gösterebilen bir kayırmacılık şeklidir. Bu kayırmacılık iktidardaki siyasilerin istediği gibi ekonomik yatırım yapabilmesine olanak tanıyan ana unsur olan örtülü ödenek diye bilinen harcama kaleminin var oluşudur. Bu harcamalar istenildiği gibi harcanabilir ve yapılan bu harcamaların nereye yapıldığının da sorgulanması mümkün değildir (Yıldırım, 2013).

Siyasal bir yozlaşma özellikle hükümet başkanı veya kendi parti milletvekillerinin seçildikleri bölgelere daha fazla ekonomik yatırımın yapılması için ödenek ayırmasıdır

(Aktan, 2001). Bu tür yozlaşma ile kamunun ekonomik kaynağının dağıtımında bölgelerin ihtiyaçları fazla dikkate alınmazken, hizmetler daha çok siyasilerin kendi seçim bölgelerine savrulurcasına aktarılmasıdır (Özsemerci, 2003; Tarhan vd., 2006). Bu tür durumlar suç oluşturmamasına rağmen, adalet ve eşitlik ilkelerine aykırı, vatandaşların devletine, kamu görevlilerine ve demokrasiye güvenini azaltan ve yozlaşma olarak kabul edilen bir durumdur (Turgut, 2007). Bir bölgeye götürülecek hizmetler Hangi alanda olursa olsun bölgenin ihtiyaçlarında farklı amaçlara yönelik yapılıyorsa bu durum hem kaynakların israfına neden olmakta hem de bölgeler arasında eşitsizliğe neden olduğu savunulabilir (Meriç ve Erdem, 2013).

1.5.2. Gönül Yapma

Bu kayırmacılık türünde esas amaç, seçimler yapılmadan önce seçim çalışmalarında destek olan kişilerin desteklerine karşılık onların hoşlarına gidecek ayrıcalık tanınmasını ve devletin mevcut olan imkânlarından yararlanmalarını sağlamaktır (Yıldırım, 2013).

Bu uygulama, hizmet kayırmacılığıyla uzak olmayan bir ilişki türü olarak bahsedilmektedir. Hizmet kayırmacılığın da esasen seçimde en fazla oy aldığı bölgeye diğer bölgelerden daha fazla hizmet götürmek yatmaktayken; gönül yapma ise seçim süresi boyunca partinin seçimleri kazanması için koşturan kişilerin, seçimler bittikten sonra devletin mevcut imkânlarından daha çok faydalanmaları işlemidir.

1.5.3. Meritokrasi

Meritokrasi kelimesi Yunanca “Kratein” ile Latince “Meritum” kelimelerinin birleşmesinden meydana gelmiştir. ”Meritum” yeterli ve değer anlamı taşırken; ”Krotas” kelimesi ise türeyen, “Kراسi” ise güç, etki ve kuvvet anlamları taşımaktadır. Kelimeler yan yana olunca meydana gelen kelime ise, toplum değerlerinin, soyluların etkili ve güçlü olmasından yan çıkan görüşün ismi olup, üst derecelerde akıl, çalışkanlık ve diğer mesleki yetenekleri bulunan bireylere yer verilmesi anlamına gelmektedir. Liyakat sistemi, siyasi kayırmacılık durumunun uygulamada negatif sonuçlar vermesi sonucunda ortaya çıkmış bir sistemdir. Bu ilke, ilk kez 18.Yüzyılda Prusya’da uygulanmıştır. Dönemin kralı Büyük Frederick 1742’de kamuda görev alabilmek için hukuk eğitimi almış olmak ve kamuya

giriş sınavında başarılı olmayı gerekli hale getirmiştir. (Canman, 1995). Meritokrasi (Liyakat) kelimesi ilk kez Britanyalı Sosyolog, Michale Young'ın yergi şeklindeki kitabı olan “Rise of Meritocracy”de bahsetmektedir. Ulusların, kayırmacılık ve yozlaşma gibi hastalık durumlarından kurtulabilmeleri için etkili bir liyakat sistemi kurmalarına bağlıdır. Meritokrasi sistemiyle kişisel yetenekler, hak, adalet ve etik gibi olguları gün yüzüne çıkacaktır. Bunun sonucunda yozlaşmaya ve kayırmacılık sorunu çözülmüş olacaktır (Yıldırım, 2013).

1.5.4. Cinsel Kayırmacılık

Yöneticilerin cinsel birliktelik, âşık olmak veya duygusal bir bağ kurduğu bireyleri kayırdıkları bir durumdur. (Scheriden, 2007). Özellikle son zamanlarda, bayanların da iş yaşantısında daha fazla kendilerine yer bularak söz hakkı elde etmeleriyle birlikte, cinsel anlamda kayırmacılığın da arttığından söz edilebilir. İş yaşamında var olan ve yazında yeni olan bu olguya ilişkin araştırmalar oldukça az sayıdadır.

1.5.5. Pozitif Ayrımcılık

Toplumdaki diğer kişilerin eşit yaşam koşullarına sahip olmadığı düşünülüp belli kişilere veya gruplara bir takım imtiyazlar tanıyarak onları desteklemek olarak açıklanabilir (www.tdk.org.tr). Pozitif ayrımcılık sağlandığı bireye avantajı dikkate alınmazsa, sonuç itibariyle adalet ve eşitlik ilkesine ters düşmesinden dolayı, kayırmacılık ile aynı negatif durumlara sebep olabilmektedir. Ne tür amaçlara hizmet etmesi olursa olsun kişiler arasında bir tercih yapmak ya da bir seçim söz konusu olduğu zaman, derecelendirme ölçütleri arasında bir tercih yapılacak olursa bireyin gerektirdiği özelliklere sahip olmasının yanı sıra farklı nitelikler ve öncelikler taşıması, kayırmacılık durumlarında olduğu gibi olumlu yönde kayırmacılık durumlarında kişiler arasında ayrıma neden olabilmektedir (Meriç, 2012). Kayırmacılık durumları ne tür olursa olsun, toplumda kutuplaşmalara ve ayrışma neden olmaktadır (Meriç, 2012).

1.5.6. Rüşvet

Türk Dil Kurumu'na göre Rüşvet; “bir işte uygulanmak istenen illegal olan kolaylığın ve çabukluğun sağlanması için bir kişiye para ya da mal olarak sağlanan çıkar

veya lalaylık anlamına gelmektedir. Rüşvet, legal işlerde kayırmayı yapan kişi bu iş karşılığında bir karşılık almak istemesi veya bir bedel verme işlemidir. Bir suç unsuru oluşturan rüşvetin başlıca nedenleri, ilgili bireyin verilen vazifeyi kötü maksatlı kullanması, yolsuzluk maksadıyla işler yapması ve kendine belirli bir çıkar sağlamasıdır. Türkiye’de ve Dünyada özellikle en çok karşılaşılan yolsuzluk türlerinin başında rüşvet gelmektedir. Rüşvet çoğu zaman kötü bir şey olarak algılanmaktadır. Ancak, Samuel Huntington’a göre aksayan veya aksatılan bir sistemde, “etkin rüşvet” ile bir nevi “görünmez el” müdahalesiyle çarkların dönmesi sağlanır. Benzer şekilde, Alec Rasizade göre çarkların uyumuna ilişkin şartlardan bahsederken “kleptokrasi” kelimesini kullanmakta ve ülkesinde bir dönem tüm vatandaşların rüşvet almak ve vermek için bir beklenti içine girdiğini, bu yüzden de rüşvetin günlük yaşamın bir parçası haline geldiğini dile getirmektedir (Aksop, 2012).

1.5.7. İrtikâp

Kamu görevlisi irtikâp suçunda, yönetim ile ilişki içinde olanlar kişiler için haksız bir takım menfaatler sağlayabilmek adına, görevinin sağladığı etkiyi veya güveni kötüye kullanarak, bireyin hatasından yararlanarak illegal bir şekilde biçimde bu konumdan yararlanması işlemidir. İrtikâp, sözlükte; “Kötülük etme, suç işleme, günah işleme, Kötü bir iş yapma” anlamına gelmektedir (Yılmaz, 1985).

1.5.8. Rant Kollama

Bireyin fırsatçılık yaparak maddi bir gelire kavuşmak amacıyla çaba sarf ederek bu tür ekonomik faaliyetlere rant kollama denir (Aktan,1993). ”Suni getirim bazı ekonomik faaliyetlerin devlet tarafından düzene sokulması ya da ekonomik faaliyetler üzerine bir sınır konulması şartıyla ortaya çıkmaktadır. Rant kollama kavramı da suni rantın çıkar ve baskı oluşumları tarafından elde edilmeye çalışılma durumunu ifade eder.” Rant kollamanın bazı türleri ise aşağıda belirtilmiştir; (www.turkhukusitesi.com/makale.206.htm) Erişim tarihi: (11.07.2019):

- 1) Monopol Kollama: Kamu tarafından ayrıcalık hakkı verilen bir monopolün elde edilmesi amacıyla çıkar ve baskı gruplarının çaba sarf ettikleri girişimleridir.

- 2) Tarife Kollama: Çıkar ya da baskı gruplarının ülke içindeki piyasada kar durumlarını en üst seviye çıkarmak amacıyla belirli mal veya hizmetlerin yurt dışında getirilmesine yasak koydurmak veya ithalat vergisi konulup ya da artırılması için amaçladıkları lobicilik girişimleridir.
- 3) Lisans Kollama: İthalatta tahsisli kotalardan lisans belgesi elde etmek için yapılan lobicilik girişimleridir.
- 4) Kota Kollama: Yurt dışı mallarının kota ya da kontenjan sistemine bağlı olunması durumunda bazı birey ya da kamu kurumlarının dünya genelinde kota ve tahsisli kotaların yükseltilmesi faaliyetleridir.
- 5) Teşvik Kollama: Baskı ve çıkar gruplarının, faizi olmayan ya da az faizli krediler, tarımsal gıdalar için destekleme alımları, vergiden muaf veya muafiyetler gibi kamudan maddi yardım elde etmek amacıyla yaptıkları girişimleridir.
- 6) Sosyal Yardım Kollama: Ekonomide birey ve kamu kurumları lobicilik yaparak kamudan sosyal amaçlı mali yardımları elde etmek için yaptıkları girişimdir.

1.5.9. Zimmet

Kamuda görev yapan memurun mal veya para niteliği taşıyan bir kamusal kaynağı illegal bir şekilde şahsi menfaatine kullanmak maksadıyla bu kaynağı kullanması veya harcamasıdır. Örneğin; kamu kurumunda çalışan kişinin devlete ait bir bilgisayar veya yazıcıyı kendi şahsi kullanımına kullanması ya da kamuya ait bir parayı illegal bir şekilde memurun özel harcamaları için kullanması ya da alması olayına zimmet denir (www.turkhukusitesi.com/makale.206.htm) Erişim tarihi: (11.06.2019).

1.5.10. Lobicilik

Lobici terimi menfaat gözetenlerin lobilere, dinlenme odalarına ve yasamayı yürüten kişilerin salon geçişlerine yığıldıkları 1800'lü yıllara kadar dayanır. Öncelikle bu kişilere "lobi ajanı" 1830'lu yıllarda ise "lobiciler" denmiştir. O zamandan beri lobici olarak tanımlanmaktadır. Lobiciler, parlamento koridorlarında milletvekili ve bakanlar ile ilişkiye geçip onları temsil ettikleri çıkarlar doğrultusunda hareket etmeye

yönlendirirler. Lobicilik faaliyetlerinin en etkili olduğu yer ABD'dir. Böyle olmasında ülkenin siyasal sistemi içinde kökleşmiş demokrasinin etkisidir. Amerika'da bu tür faaliyetler profesyonel bir şekilde sürdürülür. İlk ortaya çıktığı zamanlarda gayri ahlaki bir durum olarak nitelendirilen lobicilik, zamanla yasal bir çerçeve kazanarak demokratik hayatta önemli bir yer edinmiştir (Ürek ve Doğan, 2011). Birey ve örgüt düzeyinde oldukça önemli bir noktaya gelmiştir. İşlerin birey düzeyinde ve örgüt düzeyinde daha rahat ilerleyebilmesi adına lobiciliğe başvurulmaktadır. Hatta lobicilik profesyonel çalışanlarca yapılan bir meslek haline gelmiştir. Baskı veya çıkar gruplarının siyasal karar alma sürecinde iktidarda olan kişilere, ana muhalefet partilerine, bürokratlarını etkileyerek şahsi menfaatleri doğrultusunda yönlendirme faaliyetleridir. Lobicilik faaliyetleri, kamu kurumlarında isabetli karar alınması engel teşkil eder. Lobicilik faaliyetleri; seçim sürecinde bir siyasi partiye manevi veya maddi desteklerde bulunması, seçimden sonra siyasilerin farklı durumlarda etkileyerek, mecliste şahsi çıkarları doğrultusunda hareket etmelerini sağlamaktadır (www.turkhukusitesi.com/makale.206.htm) Erişim tarihi: (11.06.2019).

1.5.11. Klientalizm

Genellikle klientalizm demokrasi ve demokratik olmayan yönetim durumlarında otoriteyi veya yönetimi el koymayı planlayıp bu sistemi himaye altına almak olarak tanımlanmaktadır (www.beyazgazete.com) Erişim tarihi: (01.06.2019).

İKİNCİ BÖLÜM

NEPOTİZM

2.1. NEPOTİZM TEORİSİNİN KAYNAKLARI

Kelime kökeni olarak nepotizm, Latince de erkek yeğen anlamına gelen ‘‘nepos’’ kelimesinden türetilmiş, İtalyancada nepotizm kelimesine dayanmaktadır (Bellow, 2010). Diğer yandan, TDK’nin internet sitesinde nepotizm kelimesinin Türkçeye, Fransızcadan (népotisme) geçtiğini aktarmaktadır.

Ortaçağdan 17. yüzyıla kadar olan süreçte, bazı katolik piskoposları ve papaları iffet yemini ederek mirasçılarının olmamasından dolayı, kendi yeğenlerine bir babanın oğluna tanıdığı gibi ayrıcalıklar tanımış ve onlara bazı görevlere getirme konusunda öncelik vermişlerdir (Signorotto ve diğerleri, 2002). Bazı papazlar yakınlarını veya diğer akrabalarını kardinallik görevine getirmiş ve bir nevi bu görevlendirmeler etrafında papalık hanedanı kurulmasına çanak tutmuşlardır. Bu duruma verilebilecek örneklerden biri, Borgia sülalesinden olan Papa III. Callixtus, iki akrabasını kardinal görevine getirmiş ve bu akrabalarından biri olan Rodrigo kardinallik mevkisini bir basamak olarak kullanarak Papa VI. Alexander adı ile papalık görevine kadar gelmiştir; Papa VI. Alexander, yine akrabası olan Alessandro Farnese’yi kardinallik görevine getirmiş ve Alessandro Farnese kardinallik görevinden sonra Papa III. Paul adı ile papalık görevine gelmiştir (Signorotto ve ark, 2002). Signorotto ve arkadaşları tarafından bahsedilen bu durumun devamı olarak Papa III. Paul’da kendi akrabalarını kollayarak, onların yüksek mevkilere ulaşmasına yardımcı olmuş; geçmişte kayırmacılığın (nepotizmin) ilk örnekleri arasında gösterilebilecek bu art arda olaylar dizisi, Papa XII. Innocent döneminde, liyakati olmayan bireylerin görevlere getirilmesinin yasaklanmasıyla birlikte bu durum sona ermiştir.

Yukarıda aksedilen Hıristiyanlık dinine görevli olarak istihdam edilen bu durumlarda görüldüğü üzere bu dönemlerde bireyler, eğitim düzeyi, beceri, kabiliyet ve başarı gibi yeterlilikler göz önünde bulundurulmadan veya söz konusu görev açısından eğitim düzeyleri dikkate alınmaksızın görev getirtmişlerdir.

Nepotizm, yakın ilişkiler ile akrabalık bağlarının bulunduğu bireylerin yalnızca kurum içerisinde sadece makam veya terfi teklifi ile değil de hediyeler, burslar gibi ödüllendirmelerle de kayırılarak gözetilmesidir. Bu uygulama şekliyle nepotizm, kayırılan ve uygulayıcı arasındaki ilişkiler güçlendirirken, ekip içerisinde bu duruma denk gelen bireylerle kurulan bağlar zayıflamaktadır. (Kwayke ve ark, 2010) Özsemerci'ye (2002) göre nepotizmin aşırı olarak gözlemlendiği alanlar kültürel bağların ve ilişkilerin yoğun bir şekilde yaşandığı ve piyasa mekanizma çarklarının yeteri kadar gelişmediği ülkeler ya da gelişmekte olan ülkelerdeki aile işletmelerinde görülür.

Nepotizm kelimesi genellikle Türkçede "kayırmacılık" terimi ile aynı anlamda kullanılıyor olsa da, bu iki terimin aynı anlamı taşımadığı, kayırmacılık kelimesinin nepotizm ile birlikte daha fazla kavramı kapsadığı söylenebilir. Kronizm kelimesinin anlamı eş-dost kayırma anlamında kullanılırken, siyasi vaat kayırmacılığı olarak ifade edilen patronaj, iktidar partisi ile seçmenleri çatısı altına alan kayırmacılık olan klientelizm gibi türleri de kapsamaktadır (Aksözer, 2003). Asunakutlu ve arkadaşlarına göre (2010) kapsam açısından kayırmacılık ve nepotizm kelimelerinin anlamı şu şekilde bahsedilebilir: nepotizmde bireyin kendi güç ve otoritesini çerçevesinde aile fertlerini ve akrabalarını yeterli şartların sağlanıp sağlanmadığına bakmadan istihdam ederken, kayırmacılıkta birey aile üyelerini ve yakınları dışında kalan tanıdıkları için yarar sağlamaktadır.

2.2. NEPOTİZM TÜRLERİ

"Nepotizme Övgü" isimli Adam Bellow (2003) tarafından ele alınan eserde, nepotizmin iki farklı türünden söz edilmektedir, bunlar iyi ve kötü nepotizm. Planlı olarak nepotizm yönetiminin çoğu örgütün başarıya ulaşmasının temel unsur olduğundan bahsetmiş ve başarılı olamamanın nedenini nepotizme bağlanmasının yanlış bir sav olduğunu vurgulamıştır.

Bellow (2003) tarafından bahsedilen bu farklılık durumunda genel tanımlardan söz etmek gerekirse; bir bireyin eğitim düzeyi, başarı, beceri ve yetenekleri gibi makamlar göz önünde bulundurulmaksızın veya söz konusu görev açısından liyakati göz önünde alınmaksızın işe yerleştirilmesi veya istihdam edilmesi kötü nepotizm olarak adlandırılmaktadır (Özler ve ark, 2006). İyi nepotizm ise Dailey ve arkadaşları (1980)

tarafından esas yarar gibi tanım yapılmıştır. Bu yararlar, Dailey ve arkadaşlarının tarafından şu şekilde aktarılmıştır:

- Nepotizm aile örgütlerinde, verimli ve etkin çalışanı seçmek için faydalıdır (Dailey ve diğerleri, 1980).
- İşletme çatısı altında etkili bir şekilde katkısı bulunan çalışanın, belli bir yeteneğe sahip tüm iş görenlerin farkında olunması nedeniyle yararlıdır (Dailey ve ark,1980).
- Aile bünyesinde kurulan iş hayatına bağlı olarak tüm çalışanların, belirli bir iş tatminine ve morale sahip olması ile faydalıdır (Dailey ve ark, 1980).
- Örgütlerin gelecek nesillere devredilmesinde girişimciliğe olan teşviki yönü ile faydalıdır (Barmash, 1986).
- Nepotizmin var olduğu aile şirketlerinde örgüt içinde rekabet ortamı oluşmaktadır ve bu durumda örgüte olumlu katkı sağlar (Barmash, 1986).
- Gelecek deki jenerasyonun yani yeni neslin, sokaktan uzak durmasına yardımcı olur (Barmash, 1986).
- Nepotizm yardımıyla örgütler devamlılıkları sürdürürken, sonraki gelecek jenerasyonun birliktelik göstermeleri münasebetiyle var olan aile bağlarını daha fazla kuvvetlendirir (Abdalla ve ark, 1998).

2.3. ÜLKELERDE NEPOTİZM

Her ülke kendi kültürü çatısı altında nepotist meyiller bulundurmakla beraber, her kültür kendine ait gelenekleri, sembolleri, kuralları ve dolayısıyla bu kavramları bulundurduğu için bu davranış meyillerini şekil veren davranış alanları kültürler arasında farklılığı ortaya koymaktadır. Bu anlamda değerlendirildiği zaman Amerika'da ki nepotizmi ile Türk' de ki nepotizmin veya Fransa'da ki nepotizmin davranışı aynı alan ile sınırlandırmak doğru olmaz. Örnek verilecek olursa, Gümüştekin ve arkadaşlarının (2006) aktardığına göre Osmanlı Devletinin bir devrinde beceri seviyesi, bilgi seviyesi, atılganlık ve yöneticilik vasfı gibi ölçütlerin var olduğu kardeşin tahta geçmesini sağlayan, nispeten kurumsal bir devlet yapısına sahip ve rekabeti artıran bir nepotizm kavramına sahip saltanat sistemi benimsenmişken, başka bir devirde (Osmanlı imparatorluğunun son dönemlerinde, sistemin bozulmasıyla) yeteri kriterlere sahip

olmayan bireylerin, saray içi hileler sonucunda yönetimi ele geçirerek farklı bir taht anlayışının temelleri atılmış olmaktadır. Bu nedenle nepotizm bu örnekten yola çıkarak farklı örnek ülkeler bazında teker teker ele alınmıştır.

2.3.1. Türkiye’de Nepotizm

Türkiye özelinde nepotizm konusu incelendiği zaman karşılaşılan sonuçlar, Türkiye’de nepotizmin ne kadar çok yaygın olduğunu göstermektedir. Türkiye’deki nepotizm davranışında bireyler, yakın aile fertlerini (eş, yeğen, kardeş, çocuk, kuzen vs.) öncelik haline getirirken, hemen ardından uzak akrabaların talepleri ile ilgili planlar yapılmaktadır. Her ne kadar liyakat kanunlarının çerçevesinde, hâlihazırda yürürlükte olan yasalarca belirtilmiş olsa dahi, uygulama yönünden ciddi sorunların teşkil ettiği ortadadır. Özellikle kamu kurumlarının personel alımında sınav sisteminin olmadığı yıllarda çoğunluğu temsil etmek üzere, iktidar yeni gelen siyasi parti kendi akrabaları veya yakınlarını (yandaşlarını) memur olarak işe başlatmakta, iktidarda olan partilerinin sıklıkla değişmesi ile birlikte çoğu kamu kurumunda personel yetersizliği sorunu yaşanırken, diğer kamu kurumlarında gereğinden fazla personel istihdam edilmesi problemi ortaya çıkmaktadır. Bunun esas nedeni olarak, kamu kurumlarının birbirlerinden farklı ücret politikalarını olması gösterilebilir.

Türkiye’deki nepotizm sorunu insanları istihdam edilmesinin en başında liyakatsizlik oluşları gösterilmektedir. Yapılacak görevlendirmeleri belirleyen merkezi sınav sisteminin içeriğine göre bireyler, iş için yeterliliklerine ve uzmanlık alanlarına göre değil de, yakınlık durumuna göre seçilmektedir. Yıldırım’a göre (2013) bu sorunun giderilebilmesi için atılacak adımlar, bürokratların siyasetten ve politikadan tümüyle uzaklaştırılarak yalnızca liyakat sistemine dayandırılması yeteri görülmemeli ve iktidarlarında eşit olmaları gerekmektedir.

2.3.2. Diğer Ülkelerde Nepotizm

Değişkenlik gösteren yaşam koşullarına bağlı kalarak günümüzde çoğu ülke kamu kurumlarında personel işe alma durumunda git gide uzaklaşarak, bir nevi talan etme haline gelen nepotizm durumuna son vermek adına mücadele etmektedir. Bu ülkelerin en başında tarihte aşırı bir şekilde kamuda istihdam verilerine sahip olan ABD gelmektedir.

Bu durum üzerinde dünyaya şu anda hâkim olan bu popülist tutum, liyakat bürokrasi ve devlette görev alan tüm personeller ile sağlamlaştırılması ve kamu kurumlarında görev yapan personellerin yetki alanlarının artırılmasıdır.

Gelişmiş ülkelerde nepotizmin kavramı ile ilgili durumlar aşağıda sunulmuştur:

- ABD: Kamu personellerinin işe yerleştirilmesinde meritokrasi kurallarının temel alınması, iş gören bireylerden en yüksek verimi alacak yönetim anlayışının benimsenip sahiplenmesi ve aynı görevde istihdam edilen bireylere karşı eşit yaklaşımların gösterilmesi şeklinde ifade edilen düzenlemeleri yapan Amerika Birleşik Devletleri, nepotizm durumunun önünü kesmeye çalışan ilk ülkedir. Söz konusu yasal değişikliklerin uygulanmasından önce nepotizmin en çok karşılaşıldığı ülke olan Amerika Birleşik Devletleri, 1978 yılında meritokrasiyi korumak üzere oluşturduğu kurul ile yanlış politikaları tespit etmiş, gerekli müdahaleleri yaparak ve denetim mekanizmasını sağlayarak genel anlamda bu durumun üstesinden gelmiştir (Yıldırım 2013).

- İngiltere: 1800'lü yıllara kadar kralın veya bakanların arzularıyla hayata geçirilen, bu bireylerin bir hediyesi olarak değerlendirilen ve gerekenden çok fazla maaş verilen personel atamaları günümüzde tamamıyla liyakat odaklı bir yapıya kavuşmuştur. Günümüzde İngiltere'de iktidarlar ve beraberindeki siyasi partiler değişirken kamu kurumlarında görev yapan mevcut personeller işlerini sürdürmekte. Bu da beraberinde çalışanların bir yandaş olmaktan çıkarıp, yöneticilerin emrinde çalışan, taraf tutmayan kişilere dönüştürmektedir. Yıldırım'a göre (2013) İngiltere bireylerin yeteneklerine ve eğitim düzeylerine göre değerlendirip, kişinin uygun istihdam alanlarını seçmesine, Avrupa iş görenleri sınıf ayrımına en güzel örneklerinden olarak gözler önüne sermektedir.

- Fransa: Ülkedeki verilen eğitim şekli ve buna bağlı olarak üniversitelerde verilen eğitim seviyesinin kaliteli olmasından dolayı Fransa halkı bu eğitim durumuna güveninden dolayı Fransa'da iş hayatı oldukça rahat ve basittir. Her ne kadar diğer gelişmiş ülkelerden farklı olarak dışarıdan atama ile personel alımı olsa da, bu şekilde yapılan istihdam sayısı çok düşük olduğu ve genel olarak bu eğilim kamu kurumları bünyesinde yarışmaların düzenlenmesiyle ve bu yönü ile İngiltere ile benzer yöntemler takip edilmesidir. İngiltere de ki model örneğinde olduğu gibi bu sistemde maaşlar, yapılan toplu iş sözleşmelerine bağlı olarak belirlenmektedir (Yıldırım 2013).

- Almanya: Diğer Avrupa ülkelerine nazaran meritokrasi açısından en ileri seviyede olan Almanya, tüm personel alımlarında performans sistemini uygulamaktadır. Yıldırım'a göre (2013) meritokrasi yönünden Avrupa'nın en gelişmiş ülkesi olan Almanya'da çalışanların kendilerini kamuya hizmet etmede ki adanmışlıklarına karşılık olarak ise devlet, memurların hizmetlerine karşılık makam tahsis etmeyi, maaşlarının tatmin edecek kadar olmayı, onları korumayı ve isteklerini gerçekleştirmeyi devlet garanti etmiştir.

- Tunus: Fakir halkın artarak daha fakir olduğu, buna karşılık ise zengin halkın daha da zengin olduğu bir yönetim anlayışının var olduğu Tunus'ta ülke öz kaynaklarının bölüşülmesinde ve devlet hizmetlerinin yürütülmesinde büyük oranda eşitsizlik olmaktadır. Bu eşitsizliğin normal sonucu olarak vatandaş iş bulamıyor, hayat pahalılığı ile boğuşuyor ve kaçınılmaz olarak her seferinde isyan çıkartarak darbelerin ülke yönetimini egale etmesine neden olmuştur. Darbelerin sonucunda iktidarı ele geçiren tüm cuntacılar bir nevi kendi yaşadıkları durumun tekrarlanmasından korktukları için iktidarı elinde tutmaya çalışmış ve bu nedenle kaçınılmaz son olan diktatörlüğe, nepotizme ve yolsuzluğa başvurmuştur. Aydın'a göre (2012) Tunus'ta gerçekleşen bu süreç artık bir kısır döngü haline gelmiş ve her yeni gelen iktidar darbe ile gelmiş bu yönetim sistemini benimsemiştir.

- Mısır: Arap baharın da devrim yaşayarak bir nevi bağımsızlık rüzgârının estiği Mısır'da milletin iktidarda bulunan siyasilerin adaletsiz davranmalarından, yolsuzluklarında ve kaçınılmaz olarak karşılaştıkları işsizlik sorunundan mustarip olurken, babadan çocuğa geçen yönetim sistemine karşı olan davranışları da tüm şiddeti ile ortaya koymuştur (Aydın 2012). Bu talepler yıllarca darbeciler tarafından yönetilen Mısır gibi bir ülke açısından çok büyük öneme sahip olsa da, günümüz dünyasında bu koşulların nepotizm açısından gelinen durumdan halen daha çok geridedir.

2.4. NEPOTİZMİN SEBEPLERİ

Gelişmiş ülkelerde kazanılmış olan kurumsal yapı kimliğinin nepotizmi gün yüzüne çıkarmasına engel teşkil ederken, gelişmemiş veya gelişmesi devam eden ülkelerde nepotizm aşırı bir şekilde görülmektedir. Bu anlamda nepotizm yalnızca ahlaki bir mesele olarak incelenmesinden ziyade; nepotizmi oluşturan kişisel, sosyal, ekonomik ve politik

sebepleri de incelemek gerekmektedir. Nepotizmin tarihi, makro ölçeklerde ekonomik ve sosyal sebeplerde; mikro ölçeklerde ise makro ölçekle uyumlu ancak kişisel bir bağlamda aranmalıdır.

Nepotizmin ortaya çıkışının en önemli nedenlerinden bir tanesi kamu kurumlarına çalışan istihdam edilmesi ve yükselmesini sağlayan kuralların belirlenmemesi ya da bu kuralların var olması, bu politikaların yürütülmesinde adil olma veya açıklık ilkelerinin çiğnetilmesidir (İyışeroğlu 2006). Bu nedenle politikaların belirlenmesinde en önemlisi, bu politikaların doğru bir şekilde yürütülmesi son derece önemli olmaktadır.

Diğer yandan özellikle aile şirketlerinde, aile dışındaki fertlere karşı duyulan güven noksanlığı nepotizmi meydana getiren nedenlerdendir. Bu durumun güç alarak büyüdüğü esas yer örgütlerin kontrolünü kaybetme ihtimalinin ortaya çıkması sebebiyle oluşan korku, ticari sırların veya aile içi durumların dışarı sızması kaygısı taşımak olup; söz konusu güven eksikliği, aile dışından temini sağlanan bireylerin en iyi ihtimalle “devşirme” statüsüne taşıyabilmektedir. Döküm bilek (2010) bu durumu, geleneksel tarım toplumuna benzetmiş, aileyi toprak sahibine, örgüt çalışanlarını ise tarım işçileri ile özdeşleştirmiştir.

Çalışma hayatına girme fırsatından yararlanamayan kişilerin bu noksanlığını gidermek için aile işletmelerinde iş fırsatı yakalaması, nepotizmin bir diğer nedenlerdendir. Bu bağlamda kayırmacılığın ele alındığı zaman nepotizmin pozitif yönünü ve topluma getirdiği yararı ortaya koyan bu gerekçe, işe alınan bireyin işletmeye başarılı bir şekilde uyum sağlaması ve görevi için kendisinden istenilen verimlilik düzeyine artırması ile pozitifliğine ya da topluma yararını gerçekleştirmiş olur.

2.5. NEPOTİZMİN OLUMLU ETKİLERİ

Daha önceleri de bahsedilmiş olan ve genelde bireyler üzerinde negatif etkiler yaratan nepotizm, aslında örgütlerde devamlılık ve iş görenlerin tatmini açısından ara ara olumlu etkilere sahip olduğundan bahsedilebilir. Söz konusu olumlu etkiler yaygın bir şekilde iş görenden çok, örgüt açısından anlam kazanmaktadır (Asunakutlu ve ark, 2010).

Günümüzde örgütlerin ayakta durabilmesi ve ticari hayatlarını sürdürebilmeleri için gerekli şartların, sadece karlılık olduğuna dair genel bir kaniya inanılmaktadır. Fakat Asunakutlu ve ark 2010) örgütlerin devamlılığını sürdürebilmesinin asıl dayanağı, kapıda

nöbet tutan güvenlik görevlisinden yetki olarak en üst kademedeki idareciye kadar iş görenlerin, çalıştıkları örgüte karşı hissettikleri aitlik duygusu, örgütün en önemli ve vazgeçilmez bir parçası olduğunu sezmek ve bu yüzden de çalıştığı örgütü benimsemiş olarak görev yapabilmektedirler.

İşletmelerin genelinde iş görenler, kendilerine ait bir örgütte vazife almadıkları için gereken istek ve özveriyi ortaya koymak istemezler, çalışma saatleri dışındaki zamanlarda örgüt için yoğunlaşmaktan kaçınırlar. Fakat bu görev nepotizm olgusu çerçevesinde işe alınan bireylerde değişip, örgüte karşı sahip oldukları, aileden gelen bağlılık duygusu ile görevlerinde diğer iş görenlere nazaran daha fazla bir özveriye dönüşür (İyışleroğlu 2007).

İyışleroğlu'nun (2007) nepotizm kavramın olumlu yönleri üzerine yaptığı bir araştırma neticesinde ulaştığı diğer sonuçlar şu şekildedir:

- “Nepotizm çerçevesinde örgütün devamlılığı sağlanırken, iş görenlerin alışık oldukları kişiler ve yüzler ile birlikte mesai harcamaları kendilerini güvende hissetmeyi sağlamıştır.
- Günümüz şartlarında ticari faaliyetini sürdüren çoğu örgütlerde üst kademedeki idarecilerin kariyer planlamaları yapmaları çerçevesinde diğer örgütlere geçiş yaparken, önceden çalıştıkları örgütleri sıkıntılı bir durumla karşı karşıya bırakmışlardır. Fakat aile fertlerinin nepotizm durumunun uygulandığı örgütlerden farklı örgütlerde çalışma isteğine sahip olmaması sebebiyle, nepotizm kavramını uygulayan örgütler bu gibi risklerden uzak olurlar.
- Kişiler, özel yaşantılarını güven duygusu çatısı altında kurarken, aynı duyguyu iş hayatlarında da arzularlar. En çok güvenilen bireylerin aile fertleri olması nedeni ile örgütlerde nepotizm çerçevesinde aile fertleri ile çalışma iş görenini örgüte karşı bağlılığını, güvenini ve dolayısı ile çalışma azmini artırır.
- Nepotizm anlayışının yoğun olduğu örgütlerde bu anlayışın kaçınılmaz bir sonucu olarak çabucak işe uyum gerçekleştirmek ve yüksek düzeyde işletmenin amacına bağlılık, yüksek performans ve düşük risk iş gücü devir etmede düşüş ortaya çıkmaktadır.

2.6. NEPOTİZMİN OLUMSUZ ETKİLERİ

Toplumun temel taşları olan kişiler, herhangi bir işe başlarken veya meslek değiştirirken şahsi çaba ve deneyimleri olan yeteneklerinin yerine akraba bağlarını ya da tanıdık çevresini kullandığı zaman ahlaki bir düşkünlüğe uğrarken, bilmeden kamu da rüşvet ya da adam kayırmacılığı gibi ahlak dışı ve toplumun genel yapısını bozan nitelikteki durumları kabullenmeye zorlamaktadır. İyışeroğlu (2006) göre kayırmacılığın var olduğu toplumlarda başarı ve yetenek gibi kavramların ölçüt olarak kullanılmadığı toplumlarda, başarısızlık ve iş kaybı durumları kaçınılmaz son olarak meydana gelmektedir.

Daha önce de bahsedildiği üzere personel alımlarında, liyakat değerlendirme gibi süreçlerin tamamı insan kaynakları bölümünün görev alanına girdiği için, nepotizm olgusunun tesirlerinin incelenmesi gereken departman genellikle insan kaynakları bölümü olmaktadır. İnsan kaynakları bölümü, personeli istihdam etme sürecinde iş için başvuranların eğitim durumu, deneyimi, yeterlilikleri gibi ölçütleri değerlendirerek, en elverişli kişiyi işe alamaya çalışırken; kişinin nepotizm anlamında olduğu gibi akrabalık bağının olması durumunda, bu objektif değerlendirme kriterleri ortadan kaybolur. Nepotizmin zirve noktası olarak bazı durumlarda insan kaynakları bölümü saf dışı edilerek, personel alım sürecinde pasifize edilir ve birey doğrudan işe alınır (İyışeroğlu 2006). Bu şekilde işe alınan personellerin sahip oldukları mevkiinin gerekli şartlarını haiz olmadıkları muhtemel ki, örgütlerin kalitelerinde ve verimliliğinin de düşüş meydana gelir ayrıca yönetimsel sorunlarında oluşması kaçınılmazdır.

Büte (2011) tarafından nepotizmin etkileri ile ilgili olarak yapılan araştırmada elde edilen bulgulara göre, nepotizmin var olduğu örgütlerde karşılaşılan olumsuz etkilerden şu şekildedir:

- “Örgüt bünyesinde karar alma organları tamamıyla aile büyüklerinin elindedir.
- İster aile üyeleri olsun isterse aile dışı iş görenler olsun, örgüt bünyesinde görevlerin iş tanımı açık bir şekilde belirtilmiştir.
- Örgüt yönetim mekanizmasında, aile dışından iş görenlerin görüşlerine başvurulsa da, oy çokluğu ile karar alma durumu olsa da, genelde aile büyüklerinin kararları- oy çokluğunun tam tersi yönde dahi olsa- sonucu belirler.

- Örgüt bünyesinde faaliyet yürüten aile fertlerini genel özellikleri göz önünde bulundurulmadığından, hem örgütte hem de iş gören açısından negatif sonuçlar ortaya çıkar.
- İşletmede kararların alınıp sonuca bağlandığı yönetim mekanizmasına söz hakkı sahibi olmada da veya terfi olmada en önemli etken akrabalık bağının ne kadar yakın olduğudur. Daha yakın akrabalar terfi alma ihtimalleri daha yüksekken, nispeten uzak akrabalar yönetimde gereği kadar söz hakkı ve statü kazanamazlar.
- Örgüt bünyesinde başarısızlık yaşanması durumunda aile fertleri kendilerinin suçsuz olduğunu ilan edip, tüm suçu aile dışı iş görenlere yöneltirler, onları adeta günah keçisi olarak ilan ederler.
- Aile ilişkilerinin, örgüt ilişkileri ile iç içe olmasının kaçınılmaz sonucu olarak aile problemleri ile örgüt problemleri özdeşleşir, örgüt üzerinde negatif etkiler oluşur.
- Örgüt dışındaki aile fertleri arasında düşmanlık yaşanması durumunda, örgüt bu düşmanlığın doğrudan etkilenir ve olumsuzluklardan etkilenen taraf olur.
- Var olan kriterler için gerekli yeteneklere haiz olmayan fakat nepotizm durumuyla bulunduğu mevkie sahip olmuş yöneticilere bağlı olarak çalışmakta olan iş görenler, emeklerine karşılık elde ettikleri durumdan ve adaletsiz ortamdaki hoşnut olmazlar; bu da iş görende, örgüte dönük motivasyonu düşük ve güvensiz bir hava yaratır.
- Yapılan araştırmalar gösteriyor ki, iş görenin iş stresini negatif yönde etkileyen en önemli unsur nepotizmdir. Nepotizm kavramı çerçevesinde şekillenen örgütlerde iş görenler daha fazla yoğun iş stresine ve bunun sonucunda da işlerinde doyumsuzluk durumuna maruz kalırlar.
- Nepotizm çatısı altında işe yerleştirilen bireyler sahip oldukları mevkii gereken şartlara sahip olsalar ve bu mevkii kendi emekleriyle elde edebilecek donanıma sahip olsalar dahi bu bireyler, nepotizm kavramının haksız baskısına maruz kalırlar. Bu da aile fertlerinde kendilerini ve yeteneklerini yeteri kadar ortaya koyamadıkları psikolojisine ve dolayısıyla bu halin ezikliğini yaşarlar.

2.8. NEPOTİZM HADİSESİNİN ÇÖZÜMÜNE YÖNELİK ALINABİLECEK ÖNLEMLER

Nepotizm kavramının özellikle aile örgütlerinde sık bir şekilde kendisini hissettirmesinin yanında pozitif etkileri ile birlikte negatif etkilerinin de var olduğu, yukarıda detaylı bir şekilde bahsedilmişti. Bu kısımda ise nepotizmin örgüt içinde oluşturduğu negatif etkileri çözüm bulmak ve bu durumun önlenmesi adına adımlar atmak ayrıca gereken yaklaşımları ve alınabilecek önlemlerden söz edilmiştir.

- Nepotizm çatısı altında aile işletmelerinde iş gören fertlerin mesai saatlerinde, mesai koşullarında, yıllık izinleri ya da benzeri durumlarda doğal bir korumacı tavır sergilenmektedir. Bu kayırmacılığın örgüt içerisinde yok olmasını sağlamak için, kesinlikle bir aile içi kurallar düzenlemek, aile fertlerinin örgüt ile ilgili bütün işlevlerini bu kurallarla belirlenerek, gereken bütün konularda aile fertlerini eğitilerek ve nepotizm konusunda bilgilendirilmesine yönelik çalışmalar yapılmalıdır (Karpuzoğlu 2004).
- Aile işletmelerinin gelecek nesillere ulaşması sağlamak için, profesyonel bir danışmanlık hizmeti ve destek alınmalı, nepotizm kavramının büyümesini engel olmak için kesinlikle kurumsallaşma çalışması yapılması gerekmektedir (İyişleroğlu, 2006).
- İdareci görevini yürüten aile fertleri fikirlerini duygusal değil, mantığa uygun bir şekilde yapmalı, bütün durumlarda objektif olarak hareket etmeli ayrıca özel hayatları ile iş hayatı birlilerine karıştırmamalı ve ne olursa olsun profesyonel bir şekilde davranmayı bırakmamalıdır (İyişleroğlu, 2006).
- Nepotizm kavramı ile işe alınan personel aralarında ara ara çıkar çatışmasından kaynaklanan negatif durumlar var olsa da örgütteki akrabalık bağlarından ötürü çoğu sıkıntıyı halletmekte ve birliktelik olgusunu pekiştirmektedirler. Bu durumda, aile içinden olmayan iş görenlerle de aynı birliktelik anlayışının yaratılması adına nepotizm kavramının yok edilmesi ve bütün iş görenlere adil davranım ilkesinin benimsenmesi gerekmektedir. İter (2001) Alman asıllı Krupp'ı evrensel silah sanayisinin önde gelen kurucularından biri olarak örnek göstermektedir. Krupp Almanya'da bir aile işletmesi kurduğu zaman koyduğu

ilkeler yıllarca aile fertleri ile iş görenlere adil uygulanarak şirketin 400 yıl boyunca varlığını sürdürmesinde etkin rol oynamıştır (İlter, 2006).



ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

KRONİZM

3.1. KRONİZM KAVRAMI

Türkçede anlam olarak adam kayırmacılığın tanımlamalarının bir üyesi olan kronizm Türkçeye, ‘‘uzun süredir devam eden’’ manasına gelen ‘‘khronios’’ sözcüğünden geçmiştir. Sözcüğün kökeni olarak 17. yüzyılda Cambridge Üniversitesinin öğrencileri kendi aralarında yaygın olarak kullandığı, samimi arkadaş anlamını taşıyan ‘‘*crony*’’ terimi olarak kullanılmış ve bu kavram 18. Yüzyılda İngiltere’nin başkenti Londra’da kullanılmaya devam edilmesi gösterilebilir (Khatri ve ark. 2003).

Arkadaş edinme kabiliyeti ya da samimi olma isteği manasında kullanılan kronizm 1840’lı yıllarda o dönemin ABD başkanı Roosevelt’in, gereken liyakate haiz olmayan bireyleri yalnızca aralarında samimiyet bağıını göz önünde bulundurarak kamuda memur edilmesini tenkit etmek maksadıyla, 1946 yılında Washingtonlu bir gazetecinin o dönem kullanmasıyla bugünkü manasını almıştır (Dağlı ve ark, 2010). Aynı biçimde kronizm anlamı, dönemin ABD başkanı Truman’ın yardımcılarıyla 1952 yılında bürokratik makamlara yandaşlarını atamış, kronizmin masumiyetini ve tarafsızlığını ortadan kaldırmış, tamamıyla torpilli ilerlemeye veya politik yozlaşmayı anlatan bir duruma dönüşmüştür (Khatri ve ark. 2003).

Drew ve ark. (2012) kronizmi duygusal olarak ve uzun süreli bir ilişkinin sonucu olarak ifade etmiş; atama ve yönetme yetkisini elinde bulunduran yöneticinin arkadaşlarını, tanıdıklarını eğitim seviyeleri, performansları, liyakatleri, başarıları ve farklı bireysel özellikleri göz önünde bulundurmaksızın kamuya memur olarak yerleştirilmesi, terfi ettirilmesi, ücretlendirilmesi, örgütün sağladığı imkânlardan ve çalışma şartlarından diğer iş görenlere oranla daha fazla yararlanması olarak manayı genişletmek mümkündür. Literatür incelendiğinde kronizm kelimesine yönelik farklı anlamlar şu şekilde belirtilmiştir:

- Dağlı ve ark (2010) kronizmi, belirli bir gruba üye kişilerin üstünlükleri ve yetenekleri aracılığı ile değil de, önemli yerlerde olan ahbabları sayesinde pozitif anlamda davranışlar görmesi, yani kayırılması olarak tanımlanmıştır.

- Kişiler bireysel özellikleri göz önünde bulundurulmaksızın bilhassa siyasetçilerin arzularına göre kayırılmasıdır (Yan ve ark, 2009).
- Kronizm genel olarak, bireylerin özelliklerinin göz ardı edilerek kayırılma durumudur (Khatri ve ark, 2003).
- Kamuda görev yapan personeller istihdam edilirken, iktidarda ki gücü elinde bulunduran siyasiler ve bürokratlar, liyakat kurallarını yok sayarak, yalnızca dostluk ve arkadaşlık bağlarını ilke olarak kullanıldığı kayırmacılık şeklindedir (Aktan, 2001).
- Kronizmi illegal bir durum olarak algılamayıp, farklı yollardan cezai işlemler verilen bir çeşit yolsuzluk türüdür (Aktan, 2001).
- Kronizm, maddi olmayan çıkarları, anlam olarak içinde bulunduran bir yolsuzluk türüdür (Özsemerci, 2003).

3.2. KRONİZM TÜRLERİ

Kronizmin kötü ya da iyi olduğuna karar vermeyi sağlayan normlar kültürel kurallardır (Dağlı ve ark, 2010). Bir toplumun tamamı veya aynı topluma mensup farklı gruplarca kronizme meyilli davranışlar gösterirken, farklı bir toplumda tam tersi durumda tavırlar görülebilir. Farklı bir bakış açısıyla bir toplumda kronizm olarak ifade edilen davranışlar, başka bir toplumda normal ve sıradan davranış olarak adlandırılabilir.

Aytaç (2006) kültürlerdeki farklılıkların normal netice olarak farklı bireylerin, karakterlerin ve benliklerin oluştuğunu; yine aynı değişiklikler neticesinde farklı mana kriterlerinin, tutum ve davranışların, değer ve norm düzenini oluştuğunu; bu nedenle kimi kültürlerin dış dünyaya açık olurken, bağımsız ve özgür bireyleri içinde bulunduran kimi kültürlerin de korumacı, bağımlı bireyler yarattığını bahsedilmiştir. Bireylerin oluşturduğu toplumsal hayat, bütünlük, işlev, süreklilik ilkeleri etrafında değişime uğrarken; kronizm kavramına yönelik algının da zamanla farklı değişiklikler geçirmesi olağandır (Kaynak, 2012). Yani, geçmiş bir zaman diliminde kronizm olarak anlaşılan ve eleştirilen bir tavrın, farklı bir zaman diliminde aynı biçimde tanımlanmayıp normal karşılanması olasıdır.

3.3. KRONİZMİN SEBEPLERİ

Khatri ve ark. (2003) “Neyi bildiğin değil, kimi bildiğindir” söylerken bu organizasyonlardaki bireysel etkileşimin öneminden söz eder. Bireysel düzeyde kronizm öncülleri şu şekilde aşağıda sunulmuştur (Khatri ve ark, 2003).

- Şahsi bir çıkarıya veya partiye, millete kendini adanmış olan partikülerizm, kesin bir şekilde organizasyonlar içinde bulunan grupların ön yargılarıyla bağlantılıdır.
- Babacılık anlamına gelen paternalizm, mutlak olarak işletmelerde, koşulsuz olan bireysel sadakatle bağlantılıdır.
- Grup içindeki kuvvetli ön yargı düşünceleri kronizm ile bağlantılıdır.
- Koşulsuz bireysel bağlılık kronizm ile bağlantılıdır.
- Grup üyeleri, gruba üye olmayan kişilerden daha fazla iş tatmini yaşarlar.
- Örgüte bağlı olma kronizm ile zıt bağlantılıdır.
- Bir bireyin sevgisini kazanma kronizm ile kesin olarak bağlantılıdır.
- Örgütsel performans kronizm ile zıt bağlantılıdır.
- Grup içi moralin iyi olması, grup dışı moralden daha fazladır.
- Genel olarak moral kronizm ile zıt orantılıdır.
- Örgütsel adalet kronizm ile paraleldir orantılıdır.

Khatri ve ark. (2003) bahsettiği üzere kronizm, toplumsal ilişkilerin yoğun olarak var olduğu kültürel değerler sık sık ortaya çıkan bir kavramdır. Kişilerin bireysel yapıları, beklenti ve inançları gibi düşünceleri, içinde bulunduğu toplumun doğası gereği toplum merkezli nedenlerden dolayı kronizmi meydana getiren genel sebeplerdir.

Kültürler, kronizmi zenginleştirmek üzere normlar oluştururken, kişisel fiillerini kültüre uyumunu sağlayan çarklarda da sosyal ağlarca kuşatılmıştır (Khatri ve ark. 2003). Burada bahsedilmek istenen, kişinin tavırlarını meydana getiren ana özellik kişinin şahsi davranışı, nesnel durumu ve içinde bulunduğu durumun karşılıklı iletişimde olduğunu ve bunun sonucunda gün yüzüne çıkan insan tavırlarına “sosyal rol” anlamı verilmesidir. Bu şekilde tutumların ve seçimlerin bir sosyal süreç içerisinde ortaya çıkmasından söz edilebilir. Bu kavramlar çerçevesinde (Erkan 2004) kronizmin meydana gelmesine sebep olan esas gerekçenin insan tavrının olduğu ve bu tavırların ise insanın davranışları

kaynaklı içsel kargaşalar ve tavırlar yeğlemesinde etkin rol üstlenen dış etkenlerce belirlendiğini saptanmıştır..

3.4. KRONİZMİN SONUÇLARI

Kronizm her ne kadar kişisel baz da ki yüksek ücret, terfide hızlı yükselme gibi talepleri karşılıyor olsa da; aynı nepotizmde de olduğu gibi uygulanan kayırmacılığın diğer iş görenler üzerindeki olumsuz etkisi görmezlikten gelinemez. Aynı şekilde işletmedeki şeffaflığın ve adaletin görmezlikten gelinmesiyle varlık bulan nepotizm ve kronizm davranışları sonucunda örgütler çok ciddi zararlara uğrayabilmektedir (Erdem ve ark, 2012). Bu nedenden kronizmin sonuçlarını olumlu ve olumsuz olarak iki ana başlıkta bahsedilebilir.

3.4.1. Kronizmin Olumlu Etkileri

Xin-Zhi ve ark. (2010) Çin'deki aile örgütleri üstüne uyguladıkları bir araştırmada kronizm kavramını incelemiş ve kronist durumu ele alınmış şekilde örgüt üzerindeki olumlu etkilerin şu şekilde sıralamıştır:

- Kronizmle birlikte aşırı aidiyetlik gücü, merkeze doğru bağlı bir güç, karşılıksız yakınlıklar ve adanmışlıklar meydana getirir. Bu anlamda örgütün çıkarları korunmuş olurken, elde edilen ödüllendirmeler ile de güven düzeyi ve çekim kuvveti her seferinde gittikçe yükselen bir döngüye girer.
- Örgütlerde kronizmin var olması ile birlikte, bireysel ilişkiler kullanılarak bilgilere, pazarlara ve kaynaklara daha kolay ulaşılabileceği için işlem ücretlerinde düşüş yaşanır.
- Kronizmin var olduğu örgütlerde karar alma mekanizması ve koordinasyon maliyetlerinde düşüş bulunmaktadır. Yöneticiler ve uygulayıcılar arasında gerçek bir fark olmadığından, farklı bilgilerin örgüt çatısı altında aktarılması çok basittir.
- Bireysel ilişkiler ile biçimlenen ve uzun süre birlikteliğini sürdüren işletmelerde karar vericiler, duygusal ve özel bir bağın oluşması için, gelişen ve değişen pazarda kararların verilmesi ve bu kararların hayata geçirilmesi kronizmin var olduğu örgütlerde oldukça basittir.

2.3.2. Kronizmin Olumsuz Etkileri

Xin-Zhi ve ark. (2010) Çin'deki aile örgütleri üzerine yaptıkları araştırmada kronizm olgusuna değinmiş ve kronist sorunları ele alış örgüt üstündeki olumsuz etkilerini şu şekilde sıralamıştır:

- Akraba evliliği yapan kişilerin insan kaynakları bölümüne uygun bir formata getirerek kayırmacılık yapılarak görülmesi muhtemel olan kronizm, insan kaynakları bölümlerinin çalışmalarındaki niteliğin düşmesine sebep teşkil eder. Bu yerdeki önemli sorun, kronizm kavramında işe alınan çalışanların genel insan kaynakları ölçütlerini taşınamaması, genellikle değerlendirmeye tabi olmaması ve kısaca hem diğer iş görenlere hem de örgüte mazeret çıkarmasıdır.
- Kronizmin varlığını sürdürdüğü durumlarda ele alınan kararlarda niteliği azaltırken, risk faktörünü artar. Devletin uygulama gücünün merkezileşmesinin de yönetim modelinin temelini meydana getiren kronizm, isteğe bağlı olarak verilecek kararlara ve örgüt keyfiyetinin devamını sağlarken verimi azaltacaktır.
- Kesinlikle denetim kavramı bütün yönleriyle çalışanların, çalışma isteklerini tatmin edecek bir durum olmadığı için, kronizm ile işe alınmaya bireylerin sarf ettikleri çabalar diğer çalışanlara nispeten daha çoktur.
- Kronizm çatısı altında işe alınan personeller, farklı görüşlere sahip olması ve bu görüşlerin etrafında farklı kişilerin toplanması neticesinde gruplaşmalar hatta bölünmeler olabilir.

DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

MATERYAL METOT VE BULGULAR

4.1. MATERYAL VE YÖNTEM

4.1.1. Çalışma Evreni ve Örneklem

Bu araştırmanın amacı, Üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin Nepotizm ve Kronizm düzeylerinin farklı değişkenler açısından incelenmesidir.

Araştırmanın evrenini; Doğu Anadolu Bölgesinde bünyesinde spor bilimleri fakülteleri bulunduran Erzurum Atatürk Üniversitesi, Ardahan Üniversitesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Elazığ Fırat Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Kars Kafkas Üniversitesi, Malatya İnönü Üniversitesi, Muş Alparslan Üniversitesi, Iğdır Üniversitesi ve Van Yüzüncü yıl Üniversitelerinin de görev yapan akademisyenlerden oluşurken; örneklem grubunu ise rastgele gözlemlerle seçilmiş 95'i kadın ve 252 erkek olmak üzere toplam 347 kişiden oluşmaktadır.

4.1.2. Veri Toplama Aracı

Çalışmada veri toplama aracı olarak ölçek formu kullanılmıştır. Söz konusu bu form üç bölümden oluşmaktadır. Bu bölümlerden birincisi, katılımcıların sosyo-demografik bilgilerini ve görev yaptıkları üniversitedeki görevleri ile ilgili 7 maddeden oluşan kişisel bilgi formu olup, İkinci bölümde iş görenlerin nepotizm algılarını ölçmeye yönelik McLaughlin ile Ford (1985) ve Abdalla vd. (1998) tarafından insan kaynakları yöneticilerine yönelik geliştirilen, Avcı ve Asunakutlu (2009) tarafından Türkçeye uyarlanan 14 maddeden ve 5'li Likert tipi ifadeden oluşan; terfide kayırmacılık (1,2,3,4,5 maddeler), işlem kayırmacılığı (6,7,8,9,10,11 maddeler) ve işe alma sürecinde kayırmacılık (12,13,14 maddeler) boyutlarının yer aldığı ölçek formu kullanılmıştır. Avcı ve Asunakutlu tarafından yapılan çalışmada ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerleri işlem kayırmacılığında 0,83, işe alma sürecinde kayırmacılıkta 0,67 ve terfide kayırmacılıkta 0,88 olarak bulunmuştur. Gerçekleştirilen bu güvenilirlik analizi

sonuçlarına göre, hesaplanan Cronbach Alfa değeri; işlem kayırmacılığı boyutu için 0,89, işe alma sürecinde kayırmacılık için 0,73 ve terfide kayırmacılık boyutu için 0,71, ve olarak hesaplanmıştır.

Üçüncü bölümde ise kullanılan ölçek; Öğretmen Görüşlerine Göre Eğitim Kurumlarında kronizm algılarını tespit etmek için Turhan (2013) tarafından geliştirilen "Algılanan Örgütsel Kronizm" ölçeği kullanılmıştır. Üç boyuttan ve toplam 15 maddeden ve 5'li Likert tipi ifadeden oluşan ölçeğin yeterli psikometri özelliklere sahip olduğu Turhan (2013) tarafından tespit edilmiştir. Ölçeğin birinci boyutunu, yöneticinin kendisine herhangi bir nedenle yakın hissettiği çalışanlara yanlı davranmasını ifade eden "İç grup yanlılığı" (1,2,3,4,5,6 Maddeler), ikinci boyutunu yönetici ve çalışan arasındaki sadakat-kayırmacılık ilişkisini ifade eden "Paternal kronizm" (7,8,9,10,11 Maddeler) ve üçüncü boyutunu ise yönetici ve çalışan arasındaki çıkara dayalı ilişkileri ifade eden "Karşılıklı çıkar alışverişi" (12,13,14,15 Maddeler) oluşturmaktadır

4.1.3. İstatistik Analizi

Elde edilen verileri elektronik ortama aktararak, lisansı Atatürk Üniversitesi tarafından alınan ve değerlendirilmesi için SPSS v22.0 istatistik paket programı kullanılmıştır. Katılımcıların demografik özelliklerini bulmak için frekans analizi, Anketlerin normal dağılıma uygun olup olmadığını test etmek için basıklık ve çarpıklık (Skewness ve Kurtosis) değerlerine bakılırken Tabachnick ve Fidell (1996) e göre -1,5 ile +1,5 olması halinde, George ve Mallery (2016) e göre de -2,0 ile +2,0 olması halinde homojen dağılım ya da normal dağılım olduğu söylenebilir, ölçeklerden elde edilen ortalamalarını bulmak için betimsel istatistik; cinsiyet, medeni durum ve görev yapılan fakülteler gibi iki gruplu değişkenlerde kronizm ve nepotizm alt boyutlarının karşılaştırılmasında bağımsız gruplarda t-testi uygulanmış olup, yaş, üniversite, eğitim durumu, gelir düzeyi, kıdem ve kurumdaki görevlerine ilişkin ikiden fazla değişkenlerin karşılaştırılmasında tek yönlü varyans analizi (Anova), farklılığın hangi gruptan kaynaklandığını bulmak için tukey testi; Ölçekler ve alt boyutlar arasındaki ilişkiyi bulmak için pearson korelasyon testi yapılmış ve anlamlılık ($p < 0.05$) olarak alınmıştır.

4.2. BULGULAR

Tablo 4.1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

CİNSİYET	N	%
Kadın	95	27,4
Erkek	252	72,6
MEDENİ DURUM	N	%
Evli	260	74,9
Bekâr	87	25,1
YAŞ	N	%
25-29 yaş	45	13,0
30-34 yaş	71	20,5
35-39 yaş	88	25,4
40-44 yaş	64	18,4
45-49 yaş	40	11,5
50 yaş ve Üzeri	39	11,2
EĞİTİM DURUMU	N	%
Lisans	8	2,3
Yüksek Lisans	78	22,5
Doktora	261	75,2
KIDEM	N	%
1-6 yıl	73	21,0
7-11 yıl	74	21,3
12-16 yıl	79	22,8
17-21 yıl	59	17,0
22-26 yıl	40	11,5
27 yıl ve üzeri	22	6,3
GELİR DÜZEYİ	N	%
6000 - 7000 TL	46	13,3
7001 - 8000 TL	89	25,6
8001 - 9000 TL	123	35,4
9001 TL ve Üzeri	89	25,7
KURUMDAKİ GÖREVİNİZ	N	%
Araştırma Görevlisi	80	23,1
Öğretim Görevlisi	81	23,3
Dr. Öğr. Üyesi	102	29,4
Doç. Dr.	57	16,4
Prof. Dr.	27	7,8
ÜNİVERSİTE	N	%
Erzurum Atatürk Üniversitesi	60	17,3
Ardahan Üniversitesi	24	6,9
Ağrı İbrahim Çeçen Üni.	34	9,8
Erzincan Binali Yıldırım Üni.	23	6,6
Elazığ Fırat Üniversitesi	43	12,4
Kars Kafkas Üniversitesi	37	10,7
Malatya İnönü Üniversitesi	36	10,4
Muş Alparslan Üniversitesi	32	9,2
İğdır Üniversitesi	22	6,3
Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi	36	10,4
Toplam	347	100

Tablo incelendiğinde; katılımcıların cinsiyetlerine ilişkin dağılımlarına bakıldığında 95 kişi ile (% 27,4) kadınlar oluştururken, 252 kişi ile (%72,6) erkekler oluşturmuştur. Katılımcıların medeni durumlarına ilişkin dağılımlarına bakıldığında 260 kişi ile (% 74,9) evli katılımcılardan oluşurken, 87 kişi ile (% 25,1) bekâr olmuştur. Katılımcıların yaş aralıklarına bakıldığında en yüksek katılım 88 kişi ile (%25,4) 35-39 yaş arası kişilerden oluşmuş iken, en düşük katılım ise 39 kişi ile (%11,2) 50 yaş ve Üzeri şeklinde gerçekleşmiştir. Katılımcıların eğitim durumlarına bakıldığı zaman en yüksek katılım 261 (% 75,2) Doktora, en düşük katılım ise 8 kişi ile (% 2,3) Lisans olduğu, katılımcıların kurumlarındaki kıdemlerine bakıldığında en yüksek katılım 79 kişi ile (% 22,8) 12-16 yıldır çalışanlardan oluşurken, en düşük katılım ise 22 kişi ile (% 6,3) 27 yıl ve üzeri çalışanlardan oluşmaktadır. Katılımcıların gelir düzeylerine bakıldığı zaman en yüksek katılımın 123 kişi ile (% 35,4) 8001 TL - 9000 TL olurken, en düşük katılım ise 46 kişi ile (%13,3) 6000 TL – 7001 TL arası aylık gelir sahibi kişilerden olduğu görülmektedir. Katılımcıların kurumdaki görevlerine bakıldığında en yüksek katılım 102 kişi ile (% 29,4) Dr. Öğr. Üyesinden oluşurken, en düşük katılım ise 27 kişi ile (% 7,8) Prof. Dr. dan oluştuğu görülmüştür. Araştırmada yer alan üniversiteler arasında en yüksek katılım 60 kişi ile (%17,13) Erzurum Atatürk Üniversitesi olurken, en düşük katılım ise 22 kişi ile (%6,3) Iğdır Üniversitesin den Katılımcılarından oluştuğu görülmektedir.

Tablo 4.2. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm alt boyut ortalamalarına ilişkin tanımlayıcı istatistik sonuçları

Ölçek	Alt Boyutlar	N	Minimum	Maksimum	Ortalama	Standart Sapma
Nepotizm	Terfide Kayırmacılık	347	1,00	5,00	3,29	1,020
	İşlemede Kayırmacılık	347	1,00	4,83	3,17	,763
	İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	347	1,00	5,00	3,65	,917
	Toplam	347	1,14	4,93	3,32	,801
Kronizm	İç Grup Yanlılığı	347	1,00	5,00	3,25	,670
	Paternal Kronizm	347	1,00	5,00	3,20	,885
	Karşılıklı Çıkar Alışverişi	347	1,25	5,00	3,08	,730
	Toplam	347	1,53	4,53	3,19	,647

*(p<0,05)

Katılımcıların nepotizm alt boyutlarına verdikleri cevaplara bakıldığında terfide kayırmacılık (X= 3,29) ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutunda (X= 3,65) katılıyorum düzeyinde; işlemede kayırmacılık alt boyutunda ise (X=3,17) kararsızım düzeyinde yanıt verdikleri görülmektedir.

Katılımcıların kronizm alt boyutlarına verdikleri cevaplara bakıldığında iç grup yanlılığı (X= 3,25) ve Paternal kronizm (X= 3,20) boyutunda katılıyorum; karşılıklı çıkar alışverişi boyutunda X= 3,08 ise kararsızım düzeyinde yanıt verdikleri görülmektedir.

Tablo 4.3. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyutlarının Normallik Dağılım Testi (Skewness- Kurtosis)

Ölçek	Alt Boyut	N	Skewness		Kurtosis	
			Statistic	Std. Hata	Statistic	Std. Hata
Nepotizm	Terfide Kayırmacılık	347	-,352	,131	-,762	,261
	İşlemede Kayırmacılık	347	-,630	,131	-,213	,261
	İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	347	-,716	,131	-,115	,261
Kronizm	İç Grup Yanlılığı	347	-,256	,131	-,368	,261
	Paternal Kronizm	347	-,305	,131	-,537	,261
	Karşılıklı Çıkar Alışverişi	347	-,030	,131	-,698	,261

Tablo 4.3 incelendiğinde nepotizm ve kronizm alt boyutlarının normallik dağılım durumlarına bakıldığında zaman basıklık ve çarpıklık değerleri normal dağılım gösterdiği tespit edilmiştir.

Tablo 4.4. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Cinsiyet Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi)

Ölçek	Alt Boyut	Cinsiyet	N	Ortalama	Std. Sapma	t	p
Nepotizm	Terfide Kayırmacılık	Kadın	95	3,28	1,011	-,188	,850
		Erkek	252	3,30	1,025		
	İşlemede Kayırmacılık	Kadın	95	3,23	,762	,867	,387
		Erkek	252	3,15	,763		
	İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	Kadın	95	3,72	,860	,899	,351
		Erkek	252	3,62	,938		
Toplam	Kadın	95	3,35	,772	,488	,618	
	Erkek	252	3,30	,813			
Kronizm	İç Grup Yanlılığı	Kadın	95	3,27	,693	,345	,736
		Erkek	252	3,24	,662		
	Paternal Kronizm	Kadın	95	3,22	,977	,234	,826
		Erkek	252	3,20	,849		
	Karşılıklı Çıkar Alışverişi	Kadın	95	3,13	,712	,739	,453
		Erkek	252	3,06	,738		
Toplam	Kadın	95	3,21	,674	,472	,646	
	Erkek	252	3,18	,638			

*(p<0,05)

Tablo 4.4 incelendiğinde katılımcıların cinsiyet değişkenine göre; nepotizm ve kronizm alt boyutları ve toplam puan karşılaştırılmasının tamamında istatistiksel olarak anlamlı fark bulunamamıştır. Nepotizm ve Kronizm alt boyutlarının ve toplam puanların tamamında kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmekte olup, kadın katılımcılar çalıştıkları üniversitelerde erkek katılımcılara oranla daha fazla kayırmacılığın var olduğunu belirtmektedirler.

Buna göre nepotizm ve alt boyutlarında en yüksek katılım İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık ile kadın katılımcılar olurken ($\bar{X}=3.72\pm,860$) erkek ($\bar{X}=3.62\pm,938$), en düşük katılım ise işlemede kayırmacılık ile erkek ($\bar{X}=3.15\pm,763$) kadın ($\bar{X}=3.23\pm,762$) olduğu görülmüştür.

Kronizm ve alt boyutlarında en yüksek katılım ise İç grup yanlılığı ile kadın katılımcıları olurken ($\bar{X}=3.27\pm,693$) erkek ($\bar{X}=3.24\pm,662$), en düşük katılım ise Karşılıklı Çıkar Alışverişi ile erkek katılımcılar ($\bar{X}=3.06\pm,738$) kadın ($\bar{X}=3.13\pm,712$) olduğu görülmüştür.

Tablo 4.5. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması (Independent – Sample T testi)

Ölçek	Alt Boyut	Medeni Durum		Ortalama	Std. Sapma	t	p
		Evli	N				
Nepotizm	Terfide Kayırmacılık	Evli	260	3,31	1,041	,658	,494
		Bekâr	87	3,23	,957		
	İşlemede Kayırmacılık	Evli	260	3,17	,781	-,256	,788
		Bekâr	87	3,19	,709		
	İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	Evli	260	3,64	,941	-,371	,696
		Bekâr	87	3,68	,846		
Toplam		Evli	260	3,32	,825	,103	,913
		Bekâr	87	3,31	,732		
Kronizm	İç Grup Yanlılığı	Evli	260	3,26	,687	,689	,491
		Bekâr	87	3,20	,616		
	Paternal Kronizm	Evli	260	3,22	,903	,476	,635
		Bekâr	87	3,17	,832		
	Karşılıklı Çıkar Alışverişi	Evli	260	3,03	,735	-2,331	,020*
		Bekâr	87	3,24	,697		
Toplam		Evli	260	3,18	,663	-,195	,838
		Bekâr	87	3,20	,599		

*(p<0,05)

Tablo 4.5 incelendiğinde katılımcıların medeni durum değişkenine göre nepotizm alt boyutları ve toplam puanlarında tamamında farklılığa rastlanmazken; kronizm alt boyutları ve toplam puanda anlamlı fark sadece karşılıklı çıkar alışverişinin de anlamlı farklılığa rastlanmıştır.

Buna göre nepotizm alt boyutlarında en yüksek katılım işe alma sürecinde bekâr katılımcılar ($\bar{x}=3.68\pm,846$) oluştururken, evli katılımcılar ($\bar{x}=3.64\pm,941$), en düşük katılım ise işlemede kayırmacılık evli ($\bar{x}=3.17\pm,781$), bekâr ($\bar{x}=3.19\pm,709$) katılımcılar olarak görülmüştür.

Kronizm alt boyutlarında ise en yüksek katılım iç grup yanlılığı evli katılımcılar ($\bar{x}=3.26\pm,687$), bekâr ($\bar{x}=3.20\pm,616$) oluştururken, en düşük katılım ise karşılıklı çıkar alışverişinde evli ($\bar{x}=3.03\pm,735$) bekâr ($\bar{x}=3.24\pm,697$) katılımcılar olarak görülmüştür.

Buna göre; karşılıklı çıkar alışverişi alt boyutunda bekâr ($\bar{x}=3.24\pm,697$) katılımcıların evli ($\bar{x}=3.03\pm,735$) katılımcılar oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. (p<0.05).

Tablo 4.6. Katılımcıların Nepotizm Alt Boyut Ortalamalarının Üniversite Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Üniversite	N	X	ss	f	p	Anlamli Fark
Nepotizm	Terfide Kayırmacılık	(A) Atatürk Üniversitesi	60	2,70	,966	8,229	,000*	A < B,C,D,E,F,G C > I, J F > I, J H > I, J
		(B) Ardahan Üniversitesi	24	3,41	1,145			
		(C) İbrahim Çeçen Üni.	34	3,58	,732			
		(D) Binali Yıldırım Üni.	23	3,51	,914			
		(E) Fırat Üniversitesi	43	3,42	,946			
		(F) Kafkas Üniversitesi	37	3,62	,848			
		(G) İnönü Üniversitesi	36	3,38	1,029			
		(H) Alparslan Üniversitesi	32	4,10	,885			
		(I) Iğdır Üniversitesi	22	2,75	,950			
		(J) Yüzüncü yıl Üni.	36	2,84	,928			
Nepotizm	İşlemede Kayırmacılık	(A) Atatürk Üniversitesi	60	2,80	,799	4,131	,000*	A < B,F,H H > I
		(B) Ardahan Üniversitesi	24	3,42	,789			
		(C) İbrahim Çeçen Üni.	34	3,25	,749			
		(D) Binali Yıldırım Üni.	23	3,32	,746			
		(E) Fırat Üniversitesi	43	3,25	,758			
		(F) Kafkas Üniversitesi	37	3,36	,500			
		(G) İnönü Üniversitesi	36	3,16	,805			
		(H) Alparslan Üniversitesi	32	3,58	,623			
		(I) Iğdır Üniversitesi	22	2,88	,726			
		(J) Yüzüncü yıl Üni.	36	3,02	,748			
Nepotizm	İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	(A) Atatürk Üniversitesi	60	3,15	,963	5,644	,000*	A < B,C,F,H F > I, J H > J
		(B) Ardahan Üniversitesi	24	3,87	,740			
		(C) İbrahim Çeçen Üni.	34	3,89	,831			
		(D) Binali Yıldırım Üni.	23	3,72	,998			
		(E) Fırat Üniversitesi	43	3,69	,999			
		(F) Kafkas Üniversitesi	37	4,14	,735			
		(G) İnönü Üniversitesi	36	3,62	,799			
		(H) Alparslan Üniversitesi	32	4,07	,746			
		(I) Iğdır Üniversitesi	22	3,39	,868			
		(J) Yüzüncü yıl Üni.	36	3,32	,833			
Nepotizm	Toplam	(A) Atatürk Üniversitesi	60	2,88	,803	7,243	,000*	A < B,C,D,E, F > A, I, J H > A,I,J
		(B) Ardahan Üniversitesi	24	3,51	,822			
		(C) İbrahim Çeçen Üni.	34	3,50	,616			
		(D) Binali Yıldırım Üni.	23	3,47	,800			
		(E) Fırat Üniversitesi	43	3,41	,816			
		(F) Kafkas Üniversitesi	37	3,62	,608			
		(G) İnönü Üniversitesi	36	3,33	,819			
		(H) Alparslan Üniversitesi	32	3,87	,671			
		(I) Iğdır Üniversitesi	22	2,94	,749			
		(J) Yüzüncü yıl Üni.	36	3,02	,666			

Tablo 4.6 incelendiğinde katılımcıların üniversite durumlarına ilişkin nepotizm alt boyutlarının karşılaştırılmasında; terfide kayırmacılık, işlemede kayırmacılık ve işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutlarında ve toplam puanlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır ($p < 0,05$).

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; terfide kayırmacılık alt boyutunda Atatürk üniversitesi çalışanlarının ($\bar{X} = 2,70 \pm ,996$); Ardahan ($\bar{X} = 3,41 \pm 1,145$), İbrahim Çeçen (

$\bar{X} = 3.58 \pm ,732$), Binalı Yıldırım ($\bar{X} = 3.51 \pm ,914$), Fırat ($\bar{X} = 3.42 \pm ,946$), Kafkas ($\bar{X} = 3.62 \pm ,848$) ve İnönü ($\bar{X} = 3.38 \pm 1,029$) üniversitelerine oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Buna göre; İşlemede kayırmacılık alt boyutunda Atatürk üniversitesi ($\bar{X} = 3.20 \pm ,741$) çalışanlarının; Ardahan ($\bar{X} = 3.20 \pm ,741$), Kafkas ($\bar{X} = 3.20 \pm ,741$) ve Alparslan ($\bar{X} = 3.20 \pm ,741$) üniversitelerine oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Alparslan üniversitesi çalışanlarının ise Iğdır üniversitesi çalışanlarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Buna göre; işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutunda Atatürk üniversitesi ($\bar{X} = 3.15 \pm ,963$) çalışanlarının; Ardahan ($\bar{X} = 3.87 \pm ,940$), Ağrı ($\bar{X} = 3.89 \pm ,831$), Kafkas ($\bar{X} = 4.14 \pm ,735$) ve Alparslan ($\bar{X} = 4.07 \pm ,746$) üniversitelerine oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Kafkas üniversitesi çalışanlarının ise Iğdır ve Yüzüncü yıl üniversiteleri çalışanlarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca Alparslan üniversitesinin Yüzüncü yıl üniversitesine çalışanlarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.7. Katılımcıların Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Üniversite Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Üniversite	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Kronizm	İç Grup Yanlılığı	(A) Atatürk Üniversitesi	60	3,10	,623	3,541	,000*	B,D,E,H > J
		(B) Ardahan Üniversitesi	24	3,56	,599			
		(C) İbrahim Çeçen Üni.	34	3,28	,613			
		(D) Binalı Yıldırım Üni.	23	3,47	,650			
		(E) Fırat Üniversitesi	43	3,33	,625			
		(F) Kafkas Üniversitesi	37	3,22	,607			
		(G) İnönü Üniversitesi	36	3,31	,731			
		(H) Alparslan Üniversitesi	32	3,48	,644			
		(I) Iğdır Üniversitesi	22	3,11	,671			
		(J) Yüzüncü yıl Üni.	36	2,85	,723			
	Paternal Kronizm	(A) Atatürk Üniversitesi	60	3,05	,773	,929	,060	-
		(B) Ardahan Üniversitesi	24	3,50	,997			
		(C) İbrahim Çeçen Üni.	34	3,21	,829			
		(D) Binalı Yıldırım Üni.	23	3,11	,922			
		(E) Fırat Üniversitesi	43	3,39	,856			
		(F) Kafkas Üniversitesi	37	3,24	,874			
		(G) İnönü Üniversitesi	36	3,29	,967			
		(H) Alparslan Üniversitesi	32	3,48	,935			
		(I) Iğdır Üniversitesi	22	3,04	,758			
		(J) Yüzüncü yıl Üni.	36	2,85	,892			

Karşılıklı Çıkar Alışverişi	(A) Atatürk Üniversitesi	60	2,78	,764	2,527	,008*	A < B,F
	(B) Ardahan Üniversitesi	24	3,36	,546			
	(C) İbrahim Çeçen Üni.	34	3,16	,811			
	(D) Binali Yıldırım Üni.	23	3,19	,652			
	(E) Fırat Üniversitesi	43	3,18	,598			
	(F) Kafkas Üniversitesi	37	3,33	,801			
	(G) İnönü Üniversitesi	36	2,98	,709			
	(H) Alparslan Üniversitesi	32	3,17	,728			
	(I) Iğdır Üniversitesi	22	2,94	,555			
	(J) Yüzüncü yıl Üni.	36	2,98	,792			
Toplam	(A) Atatürk Üniversitesi	60	3,00	,577	2,982	,002*	B > A,J H > J
	(B) Ardahan Üniversitesi	24	3,49	,670			
	(C) İbrahim Çeçen Üni.	34	3,22	,621			
	(D) Binali Yıldırım Üni.	23	3,27	,678			
	(E) Fırat Üniversitesi	43	3,31	,579			
	(F) Kafkas Üniversitesi	37	3,25	,616			
	(G) İnönü Üniversitesi	36	3,22	,743			
	(H) Alparslan Üniversitesi	32	3,40	,650			
	(I) Iğdır Üniversitesi	22	3,04	,523			
	(J) Yüzüncü yıl Üni.	36	2,88	,664			

*(p<0,05)

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların üniversite durumlarına ilişkin kronizm alt boyutlarının karşılaştırılmasında; iç grup yanlılığı, karşılıklı çıkar alışverişi alt boyutlarında ve toplam puanlarında anlamlı farklılığa rastlanmıştır.(p<,05)

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; iç grup yanlılığı alt boyutunda Yüzüncü yıl üniversitesi ($\bar{X}=2.88\pm,723$) çalışanlarının; Ardahan ($\bar{X}=3.56\pm,599$), Binali Yıldırım($\bar{X}=3.47\pm,650$), Fırat ($\bar{X}=3.33\pm,625$) ve Alparslan ($\bar{X}=3.48\pm,644$) üniversitelerine oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; karşılıklı çıkar alışverişi alt boyutunda Atatürk üniversitesi ($\bar{X}=2.78\pm,764$) çalışanlarının; Ardahan ($\bar{X}=3.36\pm,546$), Kafkas ($\bar{X}=3.33\pm,801$) üniversitelerine oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.8. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Yaş	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Nepotizm	Terfide Kayırmacılık	(a) 25-29 yaş	45	3,19	1,051	1,315	,257	-
		(b) 30-34 yaş	71	3,47	,920			
		(c) 35-39 yaş	88	3,41	,962			
		(d) 40-44 yaş	64	3,17	1,036			
		(e) 45-49 yaş	40	3,07	1,197			
		(f) 50 yaş ve üzeri	39	3,27	1,044			
	İşlemede Kayırmacılık	(a) 25-29 yaş	45	3,21	,707	1,802	,112	-
		(b) 30-34 yaş	71	3,25	,732			
		(c) 35-39 yaş	88	3,27	,640			
		(d) 40-44 yaş	64	3,18	,779			
		(e) 45-49 yaş	40	2,90	,938			
		(f) 50 yaş ve üzeri	39	3,02	,864			
	İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	(a) 25-29 yaş	45	3,65	,925	1,823	,108	-
		(b) 30-34 yaş	71	3,76	,849			
		(c) 35-39 yaş	88	3,82	,862			
		(d) 40-44 yaş	64	3,54	,969			
		(e) 45-49 yaş	40	3,42	,984			
		(f) 50 yaş ve üzeri	39	3,47	,942			
	Toplam	(a) 25-29 yaş	45	3,30	,760	1,709	,132	-
		(b) 30-34 yaş	71	3,44	,759			
		(c) 35-39 yaş	88	3,44	,704			
		(d) 40-44 yaş	64	3,25	,819			
		(e) 45-49 yaş	40	3,07	,968			
		(f) 50 yaş ve üzeri	39	3,21	,847			
Kronizm	İç Grup Yanlılığı	(a) 25-29 yaş	45	3,28	,561	,706	,619	-
		(b) 30-34 yaş	71	3,30	,645			
		(c) 35-39 yaş	88	3,28	,652			
		(d) 40-44 yaş	64	3,27	,677			
		(e) 45-49 yaş	40	3,08	,784			
		(f) 50 yaş ve üzeri	39	3,18	,738			
	Paternal Kronizm	(a) 25-29 yaş	45	3,14	,771	1,061	,382	-
		(b) 30-34 yaş	71	3,30	,834			
		(c) 35-39 yaş	88	3,33	,913			
		(d) 40-44 yaş	64	3,10	,921			
		(e) 45-49 yaş	40	3,07	,962			
		(f) 50 yaş ve üzeri	39	3,12	,885			
	Karşılıklı Çıkar Alışverişi	(a) 25-29 yaş	45	3,10	,791	2,215	,052	-
		(b) 30-34 yaş	71	3,19	,729			
		(c) 35-39 yaş	88	3,18	,687			
		(d) 40-44 yaş	64	3,07	,724			
		(e) 45-49 yaş	40	2,82	,786			
		(f) 50 yaş ve üzeri	39	2,90	,645			
	Toplam	(a) 25-29 yaş	45	3,18	,549	1,389	,228	-
		(b) 30-34 yaş	71	3,27	,611			
		(c) 35-39 yaş	88	3,27	,624			
		(d) 40-44 yaş	64	3,16	,705			
		(e) 45-49 yaş	40	3,01	,742			
		(f) 50 yaş ve üzeri	39	3,09	,648			

*(p<0,05)

Tablo 4.8 incelendiğinde katılımcıların yaş durumlarına ilişkin nepotizm ve kronizm alt boyutları ile toplam puanlarının tamamının karşılaştırılmasında, herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır.

Buna göre nepotizm alt boyutlarında en yüksek katılım işe alma sürecinde kayırmacılık 35-39 yaş ($\bar{X} = 3,82 \pm 0,862$), 45-49 yaş ($\bar{X} = 3,42 \pm 0,984$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise işlemde kayırmacılık da 45-49 yaş ($\bar{X} = 2,90 \pm 0,938$), 35-39 yaş ($\bar{X} = 3,27 \pm 0,640$) katılımcılar oluşmuştur.

Kronizm alt boyutlarında ise en yüksek katılım paternal kronizm 35-39 yaş ($\bar{X} = 3,33 \pm 0,913$), 45-49 yaş ($\bar{X} = 3,07 \pm 0,962$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise karşılıklı çıkar alışverişinde 45-49 yaş ($\bar{X} = 2,82 \pm 0,786$), 30-34 yaş ($\bar{X} = 3,19 \pm 0,729$) katılımcılar oluşmuştur.

Tablo 4.9. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Eğitim Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Eğitim Durumu	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Nepotizm	Terfide Kayırmacılık	(a) Lisans	8	2,80	,740	,989	,373	-
		(b) Yüksek Lisans	78	3,32	1,052			
		(c) Doktora	261	3,30	1,017			
	İşlemede Kayırmacılık	(a) Lisans	8	2,68	,973	1,819	,164	-
		(b) Yüksek Lisans	78	3,22	,684			
		(c) Doktora	261	3,17	,776			
	İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	(a) Lisans	8	3,25	,868	1,415	,244	-
		(b) Yüksek Lisans	78	3,76	,873			
		(c) Doktora	261	3,63	,929			
	Toplam	(a) Lisans	8	2,84	,827	1,594	,205	-
		(b) Yüksek Lisans	78	3,37	,768			
		(c) Doktora	261	3,31	,809			
Kronizm	İç Grup Yanlılığı	(a) Lisans	8	2,91	,826	2,251	,107	-
		(b) Yüksek Lisans	78	3,36	,612			
		(c) Doktora	261	3,22	,678			
	Paternal Kronizm	(a) Lisans	8	2,82	,970	,856	,426	-
		(b) Yüksek Lisans	78	3,18	,852			
		(c) Doktora	261	3,22	,892			
	Karşılıklı Çıkar Alışverişi	(a) Lisans	8	2,71	,806	1,276	,281	-
		(b) Yüksek Lisans	78	3,14	,798			
		(c) Doktora	261	3,07	,706			
	Toplam	(a) Lisans	8	2,83	,801	1,491	,227	-
		(b) Yüksek Lisans	78	3,24	,621			
		(c) Doktora	261	3,18	,649			

*(p<0,05)

Tablo 4.9 incelendiğinde katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin nepotizm ile kronizm alt boyutları ve toplam puanlarının tamamının karşılaştırılmasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Yine tablo incelendiğinde tüm alt boyutlarda Lisans mezunu olan katılımcıların diğer katılımcılara oranla düşük düzeyde kayırmacılıktan bahsettikleri görülmektedir.

Buna göre nepotizm alt boyutlarında en yüksek katılım işe alma sürecinde kayırmacılık Yüksek Lisans ($\bar{X} = 3,76 \pm 0,873$), Lisans ($\bar{X} = 3,25 \pm 0,868$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise işlemede kayırmacılık Lisans ($\bar{X} = 2,68 \pm 0,973$), doktora ($\bar{X} = 3,17 \pm 0,776$) katılımcılar oluşturmuştur.

Kronizm alt boyutlarında ise en yüksek katılım işe iç grup yanlılığı Yüksek Lisans ($\bar{X} = 3,36 \pm 0,612$), Lisans ($\bar{X} = 2,91 \pm 0,826$) katılımcılar oluştururken en düşük katılım ise Karşılıklı Çıkar Alışverişi Lisans ($\bar{X} = 2,71 \pm 0,806$), Yüksek Lisans ($\bar{X} = 3,14 \pm 0,798$) katılımcılar oluşturmuştur.

Tablo 4.10. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Kıdem Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Kıdem	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Nepotizm	Terfide Kayırmacılık	(a) 1-6 Yıl Arası	73	3,41	1,025	,641	,669	-
		(b) 7-11 Yıl Arası	74	3,34	,936			
		(c) 12-16 Yıl Arası	79	3,28	1,055			
		(d) 17-21 Yıl Arası	59	3,11	,947			
		(e) 22-26 Yıl Arası	40	3,33	1,165			
		(f) 27 yıl ve üzeri	22	3,20	1,102			
	İşlemede Kayırmacılık	(a) 1-6 Yıl Arası	73	3,26	,671	1,666	,142	-
		(b) 7-11 Yıl Arası	74	3,25	,711			
		(c) 12-16 Yıl Arası	79	3,20	,790			
		(d) 17-21 Yıl Arası	59	3,05	,770			
		(e) 22-26 Yıl Arası	40	3,21	,786			
		(f) 27 yıl ve üzeri	22	2,81	,973			
	İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	(a) 1-6 Yıl Arası	73	3,80	,849	,858	,510	-
		(b) 7-11 Yıl Arası	74	3,62	,880			
		(c) 12-16 Yıl Arası	79	3,69	,931			
		(d) 17-21 Yıl Arası	59	3,51	1,013			
		(e) 22-26 Yıl Arası	40	3,65	,910			
		(f) 27 yıl ve üzeri	22	3,46	,957			
Toplam	(a) 1-6 Yıl Arası	73	3,43	,745	1,086	,368	-	
	(b) 7-11 Yıl Arası	74	3,36	,726				
	(c) 12-16 Yıl Arası	79	3,33	,831				
	(d) 17-21 Yıl Arası	59	3,17	,796				
	(e) 22-26 Yıl Arası	40	3,35	,882				
	(f) 27 yıl ve üzeri	22	3,09	,959				
Kronizm	İç Grup Yanlılığı	(a) 1-6 Yıl Arası	73	3,35	,570	1,576	,166	-
		(b) 7-11 Yıl Arası	74	3,22	,724			
		(c) 12-16 Yıl Arası	79	3,30	,626			
		(d) 17-21 Yıl Arası	59	3,12	,694			
		(e) 22-26 Yıl Arası	40	3,32	,689			
		(f) 27 yıl ve üzeri	22	3,01	,786			
	Paternal Kronizm	(a) 1-6 Yıl Arası	73	3,29	,802	2,359	,040*	A>F
		(b) 7-11 Yıl Arası	74	3,25	,920			
		(c) 12-16 Yıl Arası	79	3,26	,866			
		(d) 17-21 Yıl Arası	59	3,07	,917			
		(e) 22-26 Yıl Arası	40	3,33	,809			
		(f) 27 yıl ve üzeri	22	2,67	,998			
Karşılıklı Çıkar Alışverişi	(a) 1-6 Yıl Arası	73	3,19	,760	1,702	,133	-	
	(b) 7-11 Yıl Arası	74	3,14	,782				
	(c) 12-16 Yıl Arası	79	3,07	,722				
	(d) 17-21 Yıl Arası	59	3,02	,733				
	(e) 22-26 Yıl Arası	40	3,08	,775				
	(f) 27 yıl ve üzeri	22	2,70	,473				
Toplam	(a) 1-6 Yıl Arası	73	3,29	,577	2,403	,037*	A>F	
	(b) 7-11 Yıl Arası	74	3,21	,665				
	(c) 12-16 Yıl Arası	79	3,23	,628				
	(d) 17-21 Yıl Arası	59	3,08	,685				
	(e) 22-26 Yıl Arası	40	3,26	,644				
	(f) 27 yıl ve üzeri	22	2,81	,676				

*(p<0,05)

Tablo 4.10 incelendiğinde katılımcıların kıdem değişkenine göre Nepotizm alt boyutları ve toplam puanlarının tamamında herhangi bir anlamlı farka rastlanmaz iken, Kronizm alt boyutlarında ise yalnızca paternal kronizm ve toplam puanda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Alt boyutların tamamında 1-6 yıl kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdeme sahip katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüş olup bu kıdeme sahip katılımcıların araştırma görevlisi oldukları bilinmekte olup görev değişkeninde de araştırma görevlisi katılımcıların diğer katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Kıdem ve görev değişkenlerinin birbirini destekler nitelikte olması kayırmacılığın olduğunu gösterir niteliktedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; Kronizm alt boyutu olan Paternal Kronizmde 1-6 yıl kıdeme sahip katılımcıların ($\bar{X}=3,29\pm.802$), 27 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan katılımcılara ($\bar{X}=2,67\pm.998$) oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür ($p<0.05$).

Buna göre nepotizm alt boyutlarında en yüksek katılım işe alma sürecinde kayırmacılık 1-6 yıl kıdeme sahip ($\bar{X}=3,80\pm.849$), 27 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3,46\pm.957$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise işlemden kayırmacılık 27 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,81\pm.973$), 1-6 yıl kıdeme sahip ($\bar{X}=3,26\pm.671$) katılımcılar oluşturmuştur.

Kronizm alt boyutlarında en yüksek katılım iç grup yanlılığı 1-6 yıl kıdeme sahip ($\bar{X}=3,35\pm.570$), 27 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3,01\pm.786$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise paternal kronizmde 27 yıl ve üzeri kıdeme sahip ($\bar{X}=2,76\pm.998$), 22-26 Yıl kıdeme ($\bar{X}=3,33\pm.809$) katılımcılar oluşturmuştur.

Tablo 4.11. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının Gelir Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Gelir	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Nepotizm	Terfide Kayırmacılık	(a) 6000-7000 TL	46	3,34	1,131	,329	,805	-
		(b) 7001-8000 TL	89	3,35	,950			
		(c) 8001-9000 TL	123	3,30	,982			
		(d) 9001TL ve üzeri	89	3,21	1,090			
	İşlemede Kayırmacılık	(a) 6000-7000 TL	46	3,22	,794	,944	,419	-
		(b) 7001-8000 TL	89	3,24	,678			
		(c) 8001-9000 TL	123	3,19	,711			
		(d) 9001TL ve üzeri	89	3,06	,886			
	İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	(a) 6000-7000 TL	46	3,76	,856	1,715	,164	-
		(b) 7001-8000 TL	89	3,74	,893			
		(c) 8001-9000 TL	123	3,68	,871			
		(d) 9001TL ve üzeri	89	3,47	1,016			
Toplam	(a) 6000-7000 TL	46	3,38	,840	,949	,417	-	
	(b) 7001-8000 TL	89	3,38	,728				
	(c) 8001-9000 TL	123	3,33	,749				
	(d) 9001TL ve üzeri	89	3,20	,915				
Kronizm	İç Grup Yanlılığı	(a) 6000-7000 TL	46	3,41	,650	1,371	,252	-
		(b) 7001-8000 TL	89	3,27	,580			
		(c) 8001-9000 TL	123	3,18	,664			
		(d) 9001TL ve üzeri	89	3,23	,761			
	Paternal Kronizm	(a) 6000-7000 TL	46	3,45	,863	1,796	,148	-
		(b) 7001-8000 TL	89	3,17	,783			
		(c) 8001-9000 TL	123	3,11	,910			
		(d) 9001TL ve üzeri	89	3,24	,942			
	Karşılıklı Çıkar Alışverişi	(a) 6000-7000 TL	46	3,21	,656	2,470	,062	-
		(b) 7001-8000 TL	89	3,19	,849			
		(c) 8001-9000 TL	123	3,07	,662			
		(d) 9001TL ve üzeri	89	2,92	,711			
Toplam	(a) 6000-7000 TL	46	3,37	,610	1,721	,162	-	
	(b) 7001-8000 TL	89	3,21	,596				
	(c) 8001-9000 TL	123	3,13	,630				
	(d) 9001TL ve üzeri	89	3,15	,725				

*(p<0,05)

Tablo 4.11 incelendiğinde; katılımcıların gelir durumlarına ilişkin nepotizm alt boyutları, kronizm alt boyutları ve toplam puanlarının tamamının karşılaştırılmasında, herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır (p>0.05). Yine tablo incelendiğinde alt boyutların tamamında 6000TL-7000TL arası gelire sahip olan katılımcıların diğer gelir gruplarındaki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Buna göre nepotizm alt boyutlarında en yüksek katılım işe alma sürecinde kayırmacılık 6000-7000 TL arası ($\bar{X}=3.76\pm.876$), 9001TL ve üzeri ($\bar{X}=3.45\pm.1,013$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise işlemede kayırmacılık 9001TL ve üzeri ($\bar{X}=3.06\pm.,890$) katılımcılar oluşturmuştur.

Kronizm alt boyutlarında en yüksek katılım paternal kronizm 6000-7000 TL arası gelire sahip kişiler olurken ($\bar{X}=3.45\pm.863$), en düşük katılım ise karşılıklı çıkar alışverişinde 9001TL ve üzeri ($\bar{X}=2.92\pm.709$), 6000-7000 TL arası ($\bar{X}=3.21\pm.656$) katılımcılar oluşturmuştur.

Tablo 4.12. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyut Ortalamalarının görev Değişkenine Göre Karşılaştırılması (One- Way Anova)

Ölçek	Alt Boyut	Görev	N	X	ss	f	p	Anlamlı Fark
Nepotizm	Terfide Kayırmacılık	(A) Araştırma Gör.	80	3,39	1,030	2,294	,059*	A> E
		(B) Öğretim Gör.	81	3,32	,946			
		(C) Dr. Öğr. Üy.	102	3,31	1,029			
		(D) Doç. Dr.	57	3,36	,892			
		(E) Prof. Dr.	27	2,74	1,298			
	İşlemede Kayırmacılık	(A) Araştırma Gör.	80	3,27	,730	4,507	,001*	A,B,C,D>E
		(B) Öğretim Gör.	81	3,24	,642			
		(C) Dr. Öğr. Üy.	102	3,16	,787			
		(D) Doç. Dr.	57	3,23	,739			
		(E) Prof. Dr.	27	2,61	,937			
	İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	(A) Araştırma Gör.	80	3,82	,890	4,032	,003*	A,B> E
		(B) Öğretim Gör.	81	3,81	,802			
		(C) Dr. Öğr. Üy.	102	3,53	,949			
		(D) Doç. Dr.	57	3,64	,870			
		(E) Prof. Dr.	27	3,13	1,079			
Toplam	(A) Araştırma Gör.	80	3,43	,789	3,986	,004*	A,B,C,D>E	
	(B) Öğretim Gör.	81	3,39	,684				
	(C) Dr. Öğr. Üy.	102	3,29	,819				
	(D) Doç. Dr.	57	3,36	,753				
	(E) Prof. Dr.	27	2,76	1,006				
Kronizm	İç Grup Yanlılığı	(A) Araştırma Gör.	80	3,36	,585	4,126	,003*	A,B,D> E
		(B) Öğretim Gör.	81	3,26	,653			
		(C) Dr. Öğr. Üy.	102	3,17	,676			
		(D) Doç. Dr.	57	3,39	,705			
		(E) Prof. Dr.	27	2,85	,706			
	Paternal Kronizm	(A) Araştırma Gör.	80	3,33	,765	2,638	,034*	D> E
		(B) Öğretim Gör.	81	3,15	,822			
		(C) Dr. Öğr. Üy.	102	3,12	,990			
		(D) Doç. Dr.	57	3,43	,912			
		(E) Prof. Dr.	27	2,86	,803			
	Karşılıklı Çıkar Alışverişi	(A) Araştırma Gör.	80	3,16	,762	7,040	,000*	A,B,C,D> E
		(B) Öğretim Gör.	81	3,21	,787			
		(C) Dr. Öğr. Üy.	102	3,03	,647			
		(D) Doç. Dr.	57	3,17	,636			
		(E) Prof. Dr.	27	2,43	,622			
Toplam	(A) Araştırma Gör.	80	3,30	,550	5,186	,000*	A,B,C,D> E	
	(B) Öğretim Gör.	81	3,21	,623				
	(C) Dr. Öğr. Üy.	102	3,12	,683				
	(D) Doç. Dr.	57	3,34	,685				
	(E) Prof. Dr.	27	2,74	,562				

*(p<0,05)

Tablo 4.12 incelendiğinde katılımcıların görev durumlarına göre nepotizm alt boyutları, kronizm alt boyutları ve toplam puanlarının tamamında anlamlı farka rastlanmıştır ($p < .05$). Yine tablo incelendiğinde katılımcıların görev durumu arttıkça puan ortalamaların düşüş olduğu gözlemlenmiş olup yüksek görevdeki katılımcılar kayırmacılığın olmadığı söylemekte olup alt görevde görev yapan akademisyenler ise kayırmacılığın olduğundan söz etmektedir. Ayrıca gelir değişkeni ve kıdem değişkenlerinde de görev değişkenini destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; terfide kayırmacılık alt boyutunda araştırma görevlisi ($\bar{X} = 3.39 \pm 1,030$) olarak çalışanlarının, profesör ($\bar{X} = 2.74 \pm 1,298$) olarak çalışanlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; işlemde kayırmacılık alt boyutunda profesör ($\bar{X} = 2.61 \pm ,937$) olarak çalışanlarının; araştırma görevlisi ($\bar{X} = 3.27 \pm ,730$), öğretim görevlisi ($\bar{X} = 3.24 \pm ,642$), doktor öğretim üyesi ($\bar{X} = 3.16 \pm ,787$) ve doçent doktor ($\bar{X} = 3.23 \pm ,739$) olarak çalışanlara oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutunda araştırma görevlisi ($\bar{X} = 3.82 \pm ,890$) ve öğretim görevlisi ($\bar{X} = 3.81 \pm ,802$) olarak çalışanlarının, profesör olarak çalışanlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; iç grup yanlılığı alt boyutunda araştırma görevlisi ($\bar{X} = 3.36 \pm ,585$), öğretim görevlisi ($\bar{X} = 3.26 \pm ,653$) ve doçent doktor ($\bar{X} = 3.39 \pm ,705$) olarak çalışanlarının, profesör ($\bar{X} = 2.85 \pm ,706$) olarak çalışanlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; Paternal kronizm alt boyutunda doçent doktor ($\bar{X} = 3.43 \pm ,912$) olarak çalışanlarının, profesör ($\bar{X} = 2.86 \pm ,803$) olarak çalışanlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; karşılıklı çıkar alışverişi alt boyutunda profesör ($\bar{X} = 2.43 \pm ,622$) olarak çalışanların; araştırma görevlisi ($\bar{X} = 3.16 \pm ,762$), öğretim görevlisi ($\bar{X} = 3.21 \pm ,787$), doktor öğretim üyesi ($\bar{X} = 3.03 \pm ,647$) ve doçent doktor (\bar{X}

=3.17±,636) olarak çalışanlara oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Tablo 4.13. Katılımcıların Nepotizm ve Kronizm Alt Boyutları Arasındaki İlişkinin Araştırılması (Korelasyon Tablosu)

		Terfide Kayırm.	İşlemede Kayırm.	İşe Alma Sürecinde Kayırm.	İç Grup Yanlılığı	Paternal Kronizm	Karşılıklı Çıkar
Terfide Kayırm.	Pearson Kor. P N	1 347	,749** ,000 347	,668** ,000 347	,577** ,000 347	,493** ,000 347	,404** ,000 347
İşlemede Kayırm.	Pearson Kor. P N	,749** ,000 347	1 347	,702** ,000 347	,626** ,000 347	,522** ,000 347	,479** ,000 347
İşe Alma Sürecinde Kayırm.	Pearson Kor. P N	,668** ,000 347	,702** ,000 347	1 347	,535** ,000 347	,455** ,000 347	,391** ,000 347
İç Grup Yanlılığı	Pearson Kor. P N	,577** ,000 347	,626** ,000 347	,535** ,000 347	1 347	,671** ,000 347	,461** ,000 347
Paternal Kronizm	Pearson Kor. P N	,493** ,000 347	,522** ,000 347	,455** ,000 347	,671** ,000 347	1 347	,592** ,000 347
Karşılıklı Çıkar	Pearson Kor. P N	,404** ,000 347	,479** ,000 347	,391** ,000 347	,461** ,000 347	,592** ,000 347	1 347

Veriler incelendiğinde terfide kayırmacılık ile işlemede kayırmacılık ($r = ,749$) Güçlü yönde ilişki, işe alma sürecinde kayırmacılık ($r = ,668$) orta yönde ilişki, iç grup yanlılığı ($r = ,577$) orta yönde ilişki, Paternal kronizm ($r = ,493$) zayıf yönde ilişki ve karşılıklı çıkar ($r = ,404$) zayıf yönde ilişki, boyutların da pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p < 0.05$). Buna göre terfide kayırmacılık arttıkça diğer boyutlarda da artış olduğu söylenebilir.

İşlemede kayırmacılık ile işe alma sürecinde kayırmacılık ($r = ,702$) güçlü yönde ilişki, iç grup yanlılığı ($r = ,626$) orta yönde ilişki, Paternal kronizm ($r = ,522$) orta yönde ilişki ve karşılıklı çıkar ($r = ,479$) zayıf yönde ilişki boyutların da pozitif yönde anlamlı

bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre işlemde kayırmacılık arttıkça diğer boyutlarda da artış olduğu söylenebilir.

İşe alma sürecinde kayırmacılık ile iç grup yanlılığı ($r = ,535$) orta yönde ilişki, Paternal kronizm ($r = ,455$) zayıf yönde ilişki ve karşılıklı çıkar ($r = ,391$) zayıf yönde ilişki boyutların da pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre İşe alma sürecinde kayırmacılık arttıkça diğer boyutlarda da artış olduğu söylenebilir

İç grup yanlılığı ile Paternal kronizm ($r = ,671$) orta yönde ilişki ve karşılıklı çıkar ($r = ,592$) orta yönde ilişki boyutların da pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre İç grup yanlılığı arttıkça diğer boyutlarda da artış olduğu söylenebilir.

Paternal kronizm ile karşılıklı çıkar ($r = ,592$) orta yönde ilişki boyutların da pozitif yönde anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir ($p<0.05$). Buna göre Paternal kronizm arttıkça diğer boyutlarda da artış olduğu söylenebilir.

TARTIŞMA, SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu bölümde araştırmaya katılan Doğu Anadolu Bölgesinde bünyesinde spor bilimleri fakülteleri bulunduran Erzurum Atatürk Üniversitesi, Ardahan Üniversitesi, Ağrı İbrahim Çeçen Üniversitesi, Elazığ Fırat Üniversitesi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, Kars Kafkas Üniversitesi, Malatya İnönü Üniversitesi, Muş Alparslan Üniversitesi, Iğdır Üniversitesi ve Van Yüzüncü yıl Üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin nepotizm ve kronizm algılarının üniversite, yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, kıdem, gelir düzeyi ve görev gibi çeşitli demografik değişkenlere göre incelenmiş ve bulgular literatür ışığında tartışılmaya çalışılmıştır.

Doğu Anadolu Bölgesinde de Üniversitelerin spor bilimleri fakültelerinde görev yapan akademik personelin nepotizm ve kronizm düzeylerinin ele alındığı bu çalışmada çeşitli demografik değişkenlere göre farklılaşan sonuçlar elde edilmiştir. Buna göre çalışmada yer alan katılımcıların cinsiyet değişkenine göre nepotizm ve kronizm alt boyut ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak gruplar arası anlamlı farka rastlanmamıştır. Bununla birlikte nepotizm ve kronizm alt boyutlarının ve toplam puanların tamamında kadın katılımcıların erkek katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmekte olup, kadın katılımcılar çalıştıkları üniversitelerde erkek katılımcılara oranla daha fazla kayırmacılığın var olduğunu belirtmektedirler. Nepotizm alt boyutları arasında her iki cinsiyette de en yüksek ortalama İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık ile kadın katılımcılar oluştururken ($\bar{x}=3.72\pm,860$) erkek ($\bar{x}=3.62\pm,938$), en düşük katılım ise işlemde kayırmacılık ile erkek ($\bar{x}=3.15\pm,763$) kadın ($\bar{x}=3.23\pm,762$) olduğu görülmüştür. Yine kronizm ve alt boyutlarında en yüksek katılım ise İç grup yanlılığı ile kadın katılımcılar olurken ($\bar{x}=3.27\pm,693$) erkek ($\bar{x}=3.24\pm,662$), en düşük katılım ise Karşılıklı Çıkar Alışverişi ile erkek katılımcılar ($\bar{x}=3.06\pm,738$) kadın ($\bar{x}=3.13\pm,712$) olduğu görülmüştür.

Polat (2013) yılında Ortaöğretim Kurumlarında Kronizm Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine dair çalışmasında öğretmenlere yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin kronizm alt boyutları arasında anlamlı farklılık bulunmamıştır. Erdem ve ark (2013) otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin kronizm algılarını belirlemeye yönelik olarak yaptıkları çalışmada da cinsiyet ile kronizm algıları arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkiye rastlanılmamıştır. Turhan (2016) Bornova belediyesi çalışanlarının

nepotizm, kronizm ve patronaj eğilimleri algıları üzerine yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin nepotizm, kronizm ve patronaj alt boyutları arasında anlamlı bir farklılık bulunamamıştır. Barbaros (2015) Nepotizm üzerine bir çalışma kamu özel sektör karşılaştırması üzerine yaptığı çalışmada cinsiyet değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Özil (2018) Hemşirelerde Nepotizm Algısı ve İş Doyumu isimli çalışmasında nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Özkan (2019) Nepotizm Ve İnsan Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi Ve Bir Uygulama adlı çalışmasında cinsiyet değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Baş (2019) Nepotizmin Çalışan Davranışları Üzerindeki Etkileri isimli çalışmasında cinsiyet değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Düz (2012) konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi incelediği çalışmada cinsiyet değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı farka rastlanmıştır. Buna göre Erkek katılımcıların kadın katılımcılara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Gürer (2017) Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde Kişiliğin düzenleyici rolü isimli çalışmasında cinsiyet değişkenine göre kronizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamış olup kadın katılımcıların kronizmin bütün alt boyut maddelerine daha yüksek puan verildiği görülmüştür. Kartal (2019) İş hayatındaki kronizm davranışlarının çalışanların örgütsel Adalet algılarına ve kurum itibarına etkisi üzerine yaptığı çalışmada kronizm alt boyutları arasında cinsiyet değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamış olup, kadın katılımcıların kayırmacılık maddelerine daha yüksek puan verildiği görülmüştür. Diğer yandan Irak ve Gorman (2010) Örgütlerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkileri isimli bir çalışmasında kadın katılımcıların kayırmacılık maddelerine daha yüksek puan verildiği görülmüş olup, Gürer, Irak ve Gorman'ın çalışmaları ile bu çalışmadaki cinsiyet değişkeninde bulunan sonuç aynı doğrultuda olduğu görülmektedir. Bu durumda kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha fazla ortalamaya sahip olduklarından dolayı daha çok kayırmacılık durumuna maruz kaldıkları söylenebilir. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların çoğunda nepotizm ve kronizm alt boyutlarında cinsiyet değişkeninde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Genel anlamda bu durumun cinsiyetin nepotizm ve kronizm tutumu üzerinde ayırt edici bir değişken olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre nepotizm ve kronizm alt boyut ortalamaları incelendiğinde istatistiksel olarak gruplar arasında anlamlı farka sadece kronizm alt boyutu olan karşılıklı çıkar alışverişinde rastlanmışken diğer alt boyutların tamamında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmıştır; Buna göre nepotizm alt boyutlarında en yüksek katılım işe alma sürecinde evli katılımcılar ($\bar{x}=3.64\pm,941$), bekâr ($\bar{x}=3.68\pm,846$) oluştururken, en düşük katılım ise işlemden kayırmacılık evli ($\bar{x}=3.17\pm,781$), bekâr ($\bar{x}=3.19\pm,709$) olarak görülmüştür. Yine Kronizm alt boyutlarında ise en yüksek katılım iç grup yanlılığı evli katılımcıların ($\bar{x}=3.26\pm,687$), bekâr ($\bar{x}=3.20\pm,616$), en düşük katılım ise karşılıklı çıkar alışverişinde evli ($\bar{x}=3.03\pm,735$) bekâr ($\bar{x}=3.24\pm,697$) olarak görülmüştür. Kronizm alt boyutu olan karşılıklı çıkar alışverişi alt boyutunda bekâr ($\bar{x}=3.24\pm,697$) katılımcıların evli ($\bar{x}=3.03\pm,735$) katılımcılar oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Savur (2018) İşgücü Devri Ve Kayırmacılık (Nepotizm) Arasındaki İlişki: Otomotiv Yan Sanayisinde yaptığı bir araştırmada medeni durum değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Kavak (2020) Algılanan örgütsel kronizmin örgütsel Muhalefet üzerine etkisinde örgüte güvenin Aracı rolü isimli çalışmada medeni durum değişkeninin kronizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Turhan (2016) nepotizm, kronizm ve patronaj eğilimleri üzerine yaptığı çalışmada medeni durum değişkeninin alt boyut ortalamaları arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmektedir. Düz (2012) konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi incelediği çalışmada medeni durum değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Özil (2018) hemşirelerde nepotizm algısı ve iş doyumunu üzerine yaptığı çalışmada medeni durumu değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Barbaros (2015) Nepotizm üzerine bir çalışma kamu özel sektör karşılaştırması üzerine yaptığı çalışmada medeni durum değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Polat (2019) Nepotizm ve psikolojik sözleşme İhlallerinin üretkenlik karşıtı İş davranışlarına etkisi üzerine yaptığı çalışmada medeni durum değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. İşlek (2019) Aile işletmelerinde nepotizmin iş gören Performansı üzerindeki etkisi isimli çalışmada medeni durum değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Gürer (2017)

Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde Kişiliğin düzenleyici rolü isimli çalışmada medeni durum değişkenine göre kronizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Özkan (2019) nepotizm ve insan kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama adlı çalışmada medeni durum değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Sarıboğa (2017) Nepotizmin Örgütsel Bağlılık Ve İş Doyumuna Etkisi, otel çalışanları üzerine yapılan araştırmasında medeni durum değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarında istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmış olup bekâr katılımcıların evli katılımcılara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların genelinde nepotizm ve kronizm alt boyutlarında medeni durum değişkeninde anlamlı farklılıklara rastlanmamıştır. Genel anlamda bu durumun medeni durum değişkeninin nepotizm ve kronizm tutumu üzerinde ayırt edici bir değişken olmadığı şeklinde yorumlanabilir.

Katılımcıların üniversite değişkenine göre nepotizm ve kronizm alt boyut ortalamaları ile toplam puanlarının tamamında istatistiksel olarak anlamlı farklılıklara rastlanmıştır. Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre;

Nepotizm alt boyutu olan terfide kayırmacılık alt boyutunda Atatürk üniversitesi çalışanlarının ($\bar{X} = 2.70 \pm 0.996$); Ardahan ($\bar{X} = 3.41 \pm 1.145$), İbrahim Çeçen ($\bar{X} = 3.58 \pm 0.732$), Binalı Yıldırım ($\bar{X} = 3.51 \pm 0.914$), Fırat ($\bar{X} = 3.42 \pm 0.946$), Kafkas ($\bar{X} = 3.62 \pm 0.848$) ve İnönü ($\bar{X} = 3.38 \pm 1.029$) üniversitelerine oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Yine nepotizm alt boyutu terfide kayırmacılık alt boyutunda Kafkas üniversitesi, Alparslan Üniversitesi ve İbrahim Çeçen üniversitesi akademisyenlerinin; Iğdır ve Yüzüncü yıl üniversitesi çalışanlarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; nepotizm alt boyutu olan işlemden kayırmacılık alt boyutunda Atatürk üniversitesi ($\bar{X} = 3.20 \pm 0.741$) çalışanlarının; Ardahan ($\bar{X} = 3.20 \pm 0.741$), Kafkas ($\bar{X} = 3.20 \pm 0.741$) ve Alparslan ($\bar{X} = 3.20 \pm 0.741$) üniversitelerine oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Alparslan üniversitesi

çalışanlarının ise Iğdır üniversitesi çalışanlarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; nepotizm alt boyutu olan işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutunda Atatürk üniversitesi ($\bar{X}=3.15\pm,963$) çalışanlarının; Ardahan ($\bar{X}=3.87\pm,940$), Ağrı ($\bar{X}=3.89\pm,831$), Kafkas ($\bar{X}=4.14\pm,735$) ve Alparslan ($\bar{X}=4.07\pm,746$) üniversitelerine oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Kafkas üniversitesi çalışanlarının ise Iğdır ve Yüzüncü yıl üniversiteleri çalışanlarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Ayrıca Alparslan üniversitesinin Yüzüncü yıl üniversitesine çalışanlarına oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; Kronizm alt boyutu olan iç grup yanlılığı alt boyutunda Yüzüncü yıl üniversitesi ($\bar{X}=2.88\pm,723$) çalışanlarının; Ardahan($\bar{X}=3.56\pm,599$), Binali Yıldırım($\bar{X}=3.47\pm,650$), Fırat ($\bar{X}=3.33\pm,625$) ve Alparslan ($\bar{X}=3.48\pm,644$) illerine oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; Kronizm alt boyutu olan karşılıklı çıkar alışverişi alt boyutunda Atatürk üniversitesi ($\bar{X}=2.78\pm,764$) çalışanlarının; Ardahan ($\bar{X}=3.36\pm,546$), Kafkas ($\bar{X}=3.33\pm,801$) illerine oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde üniversite değişkenine göre nepotizm ve kronizm algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle üniversitelerin kayırmacılık ortalamaları birbirinden farklılık göstermektedir. Kayırmacılığın köklü üniversitelerde düşük olduğu görülürken yeni kurulan üniversitelerde daha yüksek olduğu söylenebilir.

Nepotizm ve kronizm alt boyutları ile toplam puanların tamamında Atatürk Üniversitesi diğer üniversitelere oranla daha düşük ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. Atatürk Üniversitesinin köklü bir geçmişe sahip olması ve araştırmaya katılan üniversiteler arasında öğrenci ve akademisyen sayısı bakımından en büyük üniversite olması münasebetiyle yeni kurulan üniversitelere oranla akademisyen ihtiyacı daha düşük olup ihtiyacı olan kriterlerde istihdam sağlamaktadır. Bu durumda kayırmacılığın bir nevi önüne geçilmektedir. Yeni kurulan ve gelişimini tamamlamamış üniversitelerde ise fakültelerde bölümler açabilmek ve öğrenci alabilmek adına

akademisyen ihtiyacı fazla olmaktadır. İşte tam burada üniversitelerde akademisyen istihdam ederken kayırmacılık durumları da ortaya çıkabilmektedir. Üniversite yönetiminde bulunan ya da farklı mecralardan kişiler kendi aile bireylerini veya tanıdık eş dost gibi yakın ilişkiler içindeki bireyleri üniversiteye istihdam etmenin yollarını aramaktadırlar. Bu durumda ise kayırmacılık durumları yaşanabilir kılınmasından dolayı kayırmacılığın yüksek çıkmasından bahsedilebilir.

Katılımcıların yaş değişkenine göre nepotizm ve kronizm alt boyutları ile toplam puanlarının tamamının karşılaştırılmasında, herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Yaş arttıkça maddelere verilen puanlarda düşüş olduğu görülmektedir.

Buna göre nepotizm alt boyutlarında en yüksek katılım işe alma sürecinde kayırmacılık 35-39 yaş ($\bar{X} = 3,82 \pm 0,862$), 45-49 yaş ($\bar{X} = 3,42 \pm 0,984$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise işlemden kayırmacılık da 45-49 yaş ($\bar{X} = 2,90 \pm 0,938$), 35-39 yaş ($\bar{X} = 3,27 \pm 0,640$) katılımcılar oluşmuştur.

Kronizm alt boyutlarında ise en yüksek katılım paternal kronizm 35-39 yaş ($\bar{X} = 3,33 \pm 0,913$), 45-49 yaş ($\bar{X} = 3,07 \pm 0,962$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise karşılıklı çıkar alışverişinde 45-49 yaş ($\bar{X} = 2,82 \pm 0,786$), 30-34 yaş ($\bar{X} = 3,19 \pm 0,729$) katılımcılar oluşmuştur.

Kartal (2019) İş hayatındaki kronizm davranışlarının çalışanların örgütsel Adalet algılarına ve kurum itibarına etkisi üzerine yaptığı çalışmada kronizm alt boyutları arasında yaş değişkenine anlamlı farklılığa rastlanmış olup 26-35 yaş arasındaki katılımcıların 46-55 yaş aralığındaki kişilere göre anlamlı farklılığa sahip oldukları görülmüştür. Polat (2019) Nepotizm ve psikolojik sözleşme İhlallerinin üretkenlik karşıtı İş davranışlarına etkisi üzerine yaptığı çalışmada yaş değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı farklılığa rastlanmış olup, 28-37 yaş grubunun 48-57 anlamlı derecede farklılaştığı gözlenmiştir. Gürer (2017) Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde Kişiliğin düzenleyici rolü isimli çalışmada yaş değişkenine göre kronizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmış olup 18-25 ve 26-35 yaş grubundaki katılımcılar 46-55 yaş grubundaki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Polat, Kartal ve Gürer'in yaş değişkeni sonuçları ile çalışmamın sonuçları paralellik göstermekte olup yaş arttıkça maddelere verilen puanlar düşmektedir. Buna neden olarak ise yaş ilerledikçe kişilerin görev

durumları artmakta ve istihdam edilecek bireylerin durumları hakkında söz sahibi olmaları söylenebilir. Bu durumda kendilerini eleştirmeyip kayırmacılık maddelerine düşük puan vermeleri kaçınılmaz olabilmektedir. Bu iddiamı destekler nitelikte olan çalışma ise İşlek (2019) Aile işletmelerinde nepotizmin iş gören Performansı üzerindeki etkisi isimli çalışmasında yaş değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı farklılığa rastlanmış olup, nepotizm alt boyutu olan işe alma sürecinde kayırmacılık boyutunda 30-39 yaş arasındaki katılımcılar 50 yaş ve üzeri katılımcılara göre oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. 50 yaş ve üzeri katılımcılar maddelere ($\bar{X} = 2,19 \pm 0,647$) puanı ile diğer yaş aralığındaki katılımcılara oranla en düşük puanı vermişlerdir.

Polat (2013) yılında Ortaöğretim Kurumlarında Kronizm Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine dair çalışmasında öğretmenlere yaptığı çalışmada yaş değişkeninin kronizm alt boyutları arasında anlamlı fark olduğunu ve yaş büyüdükçe algıladıkları kronizm düzeyi de artmakta olduğunu ifade etmiştir. Özil (2018) hemşirelerde nepotizm algısı ve iş doyumuna üzerine yaptığı çalışmada yaş değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Turhan (2016) nepotizm, kronizm ve patronaj eğilimleri üzerine Bornova belediyesinde yaptığı çalışmada nepotizm, kronizm ve patronaj alt boyutlarının algılamalarının da katılımcıların yaş gruplarına bağlı olarak herhangi bir anlamlılığa rastlanmamıştır. Düz (2012) konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi incelediği çalışmada yaş değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Özil (2018) hemşirelerde nepotizm algısı ve iş doyumuna üzerine yaptığı çalışmada yaş değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Barbaros (2015) Nepotizm üzerine bir çalışma kamu özel sektör karşılaştırması üzerine yaptığı çalışmada yaş değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır. Özkan (2019) nepotizm ve insan kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama adlı çalışmasında yaş değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Savur (2018) İşgücü Devri ve Kayırmacılık (Nepotizm) Arasındaki İlişki: Otomotiv Yan Sanayisinde yaptığı bir araştırmada yaş değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamış olup Nepotizm algısı, iş görenlerin yaşına göre değişkenlik göstermemektedir.

Bu noktada literatür incelendiğinde bulunan sonuçlar farklılık göstermektedir. Elde edilen bulgulardan hareketle 30-34 yaş arası katılımcıların diğer yaş gruplarındaki katılımcılara göre nepotizm ve kronizm alt boyutlarının tamamında daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Ayrıca yaş arttıkça kayırmacılık maddelerine verilen puanlarda düşüş olduğu, yaş düştükçe maddelere verilen puanların da arttığı görülmektedir.

Katılımcıların eğitim durumlarına ilişkin nepotizm ile kronizm alt boyutları ve toplam puanlarının tamamının karşılaştırılmasında herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Yine elde edilen bulgulardan hareketle tüm alt boyutlarda Lisans mezunu olan katılımcıların diğer katılımcılara oranla düşük düzeyde kayırmacılıktan bahsettikleri görülmektedir.

Buna göre nepotizm alt boyutlarında en yüksek katılım işe alma sürecinde kayırmacılık Yüksek Lisans ($\bar{X} = 3,76 \pm 0,873$), Lisans ($\bar{X} = 3,25 \pm 0,868$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise işlemede kayırmacılık Lisans ($\bar{X} = 2,68 \pm 0,973$), doktora ($\bar{X} = 3,17 \pm 0,776$) katılımcılar oluşturmuştur.

Kronizm alt boyutlarında ise en yüksek katılım işe iç grup yanlılığı Yüksek Lisans ($\bar{X} = 3,36 \pm 0,612$), Lisans ($\bar{X} = 2,91 \pm 0,826$) katılımcılar oluştururken en düşük katılım işe Karşılıklı Çıkar Alışverişi Lisans ($\bar{X} = 2,71 \pm 0,806$), Yüksek Lisans ($\bar{X} = 3,14 \pm 0,798$) katılımcılar oluşturmuştur.

Gürer (2017) Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde Kişiliğin düzenleyici rolü isimli çalışmada eğitim durumu değişkenine göre kronizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmıştır olup Lisansüstü katılımcıların ilköğretim düzeyindeki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Özil (2018) hemşirelerde nepotizm algısı ve iş doyumu üzerine yaptığı çalışmada eğitim durumu değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmıştır olup bu farklılığın lise mezunu olarak çalışan hemşirelerin lisans mezunu olarak çalışan hemşirelere oranla anlamlı şekilde daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Kavak (2020) Algılanan örgütsel kronizmin örgütsel Muhalefet üzerine etkisinde örgüte güvenin Aracı rolü isimli çalışmada eğitim durumu değişkeninin kronizm alt boyutları arasında anlamlı farklılığa rastlanmıştır olup, Ortalama değerlere bakıldığında lisansüstü eğitim düzeyine sahip olan öğretmenlerin okul

ortamında örgütsel kronizmi daha fazla algıladıkları saptanmıştır. Yine İşlek (2019) Aile işletmelerinde nepotizmin iş gören Performansı üzerindeki etkisi isimli çalışmasında eğitim durumu değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı bir farka rastlanmış olup, ilköğretim düzeyinde eğitime sahip çalışanların çalıştıkları kuruma dair işlem kayırmacılığı algıları diğer tüm çalışanlardan manidar bir şekilde fazladır.

Kartal (2019) İş hayatındaki kronizm davranışlarının çalışanların örgütsel Adalet algılarına ve kurum itibarına etkisi üzerine yaptığı çalışmada kronizm alt boyutları arasında eğitim durumu değişkenine göre anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Savur (2018) İşgücü Devri Ve Kayırmacılık (Nepotizm) Arasındaki İlişki: Otomotiv Yan Sanayisinde yaptığı bir araştırmada eğitim durumu değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Baş (2019) Nepotizmin Çalışan Davranışları Üzerindeki Etkileri isimli çalışmasında eğitim durumu değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Turhan (2016) nepotizm, kronizm ve patronaj eğilimleri üzerine Bornova belediyesinde yaptığı çalışmada nepotizm, kronizm ve patronaj alt boyutlarının algılamalarının da katılımcıların eğitim durumlarına bağlı olarak herhangi bir anlamlılığa rastlamamıştır. Düz (2012) konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi incelediği çalışmada eğitim durumu değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı farka rastlanmamıştır. Barbaros (2015) Nepotizm üzerine bir çalışma kamu özel sektör karşılaştırması üzerine yaptığı çalışmada eğitim durumu değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır.

Bu noktada literatür incelendiğinde bu çalışmada elde edilen sonuçlarla değişkenlik göstermektedir. Elde edilen bulgulardan hareketle her iki ölçeğinde tüm alt boyutlarında eğitim düzeyi yüksek lisans olan katılımcıların diğer eğitim düzeylerine oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Buna göre yüksek lisans eğitim düzeyindeki katılımcıların kayırmacılığın daha fazla olduğunu çıkan bu sonuçlarda belirtiyorlar. Ayrıca görev değişkenine bakıldığı zamanda bu savı doğrular nitelikte sonuçlar ortaya çıkmaktadır, idari görev değişkeninde ki araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olarak görev yapan katılımcıların diğer görevdaki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Katılımcıların kıdem değişkenine göre Nepotizm alt boyutları ve toplam puanlarının tamamında herhangi bir anlamlı farka rastlanmaz iken, Kronizm alt boyutlarında ise yalnızca paternal kronizm ve toplam puanda anlamlı farklılığa rastlanmıştır. Alt boyutların tamamında 1-6 yıl kıdeme sahip katılımcıların diğer kıdeme sahip katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüş olup bu kıdeme sahip katılımcıların araştırma görevlisi oldukları bilinmekte olup görev değişkeninde de araştırma görevlisi katılımcıların diğer katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir. Kıdem ve görev değişkenlerinin birbirini destekler nitelikte olması kayırmacılığın olduğunu gösterir niteliktedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; Kronizm alt boyutu olan Paternal Kronizmde 1-6 yıl kıdeme sahip katılımcıların ($\bar{X}=3,29\pm.802$), 27 yıl ve üzeri kıdeme sahip olan katılımcılara ($\bar{X}=2,67\pm.998$) oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür ($p<0.05$).

Buna göre nepotizm alt boyutlarında en yüksek katılım işe alma sürecinde kayırmacılık 1-6 yıl kıdeme sahip ($\bar{X}=3,80\pm.849$), 27 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3,46\pm.957$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise işlemden kayırmacılık 27 yıl ve üzeri ($\bar{X}=2,81\pm.973$), 1-6 yıl kıdeme sahip ($\bar{X}=3,26\pm.671$) katılımcılar oluşturmuştur.

Kronizm alt boyutlarında en yüksek katılım iç grup yanlılığı 1-6 yıl kıdeme sahip ($\bar{X}=3,35\pm.570$), 27 yıl ve üzeri ($\bar{X}=3,01\pm.786$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise paternal kronizmde 27 yıl ve üzeri kıdeme sahip ($\bar{X}=2,76\pm.998$), 22-26 Yıl kıdeme ($\bar{X}=3,33\pm.809$) katılımcılar oluşturmuştur.

Düz (2012) konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında ilişkiyi incelediği çalışmada kıdem değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı farka rastlanmıştır, 1-4 yıl arası çalışanlar 11 yıl ve üzeri çalışanlara oranla yüksek ortalamaya sahip oldukları gözlemlenmiştir. Gürer (2017) Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde Kişiliğin düzenleyici rolü isimli çalışmasında kıdem değişkenine göre kronizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmış olup kıdem 1-5 yıl olan kişilerin bireysel kronizm düzeyi, kıdem 11-15 yıl olan kişilerden anlamlı derecede daha yüksektir. Kartal (2019) İş hayatındaki kronizm davranışlarının çalışanların örgütsel Adalet algılarına ve kurum itibarına etkisi üzerine yaptığı çalışmada kronizm alt boyutları arasında kıdem değişkenine göre anlamlı farklılığa rastlanmış olup

1-5 yıl arasında çalışan katılımcıların 10-15 yıl üzeri katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Polat (2019) Nepotizm ve psikolojik sözleşme İhlallerinin üretkenlik karşıtı İş davranışlarına etkisi üzerine yaptığı çalışmada kıdem değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı farklılıklara rastlanmış olup, 0-1 yıl arası çalışan katılımcıların 20 yıl ve üzeri çalışan katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Literatür ile elde edilen sonuçlar gösteriyor ki kıdem veya kıdem düştükçe kayırmacılık düşüncesi de arttığı gözlemlenmiştir.

Polat (2013) yılında Ortaöğretim Kurumlarında Kronizm Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine dair çalışmada öğretmenlere yaptığı çalışmada kıdem değişkeninin kronizm alt boyutları arasında anlamlı fark olduğunu ve kıdem arttıkça algıladıkları kronizm düzeyi de artmakta olduğunu ifade etmiştir. Polat'ın bulduğu bu sonuç diğer sonuçlar ile çelişir durumdadır.

Savur (2018) İşgücü Devri Ve Kayırmacılık (Nepotizm) Arasındaki İlişki: Otomotiv Yan Sanayisinde yaptığı bir araştırmada kıdem değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı bir farklılığa rastlanmamıştır. Özkan (2019) nepotizm ve insan kaynakları arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama adlı çalışmada kıdem değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farklılık bulunmamıştır. Turhan (2016) nepotizm, kronizm ve patronaj eğilimleri üzerine Bornova belediyesinde yaptığı çalışmada nepotizm, kronizm ve patronaj alt boyutlarının algılamalarının da katılımcıların kıdem gruplarına bağlı olarak herhangi bir anlamlılığa rastlanmamıştır. Özil (2018) hemşirelerde nepotizm algısı ve iş doyumunu üzerine yaptığı çalışmada kıdem değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında istatistiksel olarak anlamlı farka rastlanmamıştır. Barbaros (2015) Nepotizm üzerine bir çalışma kamu özel sektör karşılaştırması üzerine yaptığı çalışmada kıdem değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında herhangi bir anlamlı farka rastlanmamıştır. Bu noktada literatür incelendiğinde sonuçlar değişkenlik göstermektedir. Elde edilen bulgulardan hareketle 1-6 yıl kıdeme sahip katılımcıların alt boyutların tamamında diğer kıdeme sahip katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip olduğu görülmektedir. İşe yeni başlamış katılımcıların kıdemi daha fazla olan katılımcılara göre kayırmacılığın daha fazla olduğunu düşünmektedirler.

Katılımcıların gelir durumlarına ilişkin nepotizm alt boyutları, kronizm alt boyutları ve toplam puanlarının tamamının karşılaştırılmasında, herhangi bir anlamlı farklılığa rastlanmamıştır ($p>0.05$). Yine veriler incelendiğinde alt boyutların tamamında 4000TL-5000TL arası gelire sahip olan katılımcıların diğer gelir gruplarındaki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Buna göre nepotizm alt boyutlarında en yüksek katılım işe alma sürecinde kayırmacılık 6000-7000 TL arası ($\bar{X}=3.76\pm.876$), 9001TL ve üzeri ($\bar{X}=3.45\pm.1,013$) katılımcılar oluştururken, en düşük katılım ise işlemden kayırmacılık 9001TL ve üzeri ($\bar{X}=3.06\pm.890$) katılımcılar oluşturmuştur.

Kronizm alt boyutlarında en yüksek katılım paternal kronizm 6000-7000 TL arası gelire sahip kişiler olurken ($\bar{X}=3.45\pm.863$), en düşük katılım ise karşılıklı çıkar alışverişinde 9001TL ve üzeri ($\bar{X}=2.92\pm.709$), 4000-5000 TL arası ($\bar{X}=3.21\pm.656$) katılımcılar oluşturmuştur.

Polat (2019) Nepotizm ve psikolojik sözleşme İhlallerinin üretkenlik karşıtı İş davranışlarına etkisi üzerine yaptığı çalışmasında aylık gelir değişkeninin nepotizm alt boyutları arasında anlamlı farklılıklar bulmuş olup, 1600-1800 TL arası gelire sahip bireylerin 4000 TL ve üzeri gelire sahip bireylere göre daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmüştür. Literatür incelendiğinde Nepotizm ve Kronizm alt boyutlarını gelir değişkenine göre inceleyen çalışma yok denecek kadar azdır. Elde edilen bulgulardan hareketle 6000TL-7000TL arası gelire sahip olan katılımcıların diğer gelir gruplarındaki katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Katılımcıların görev durumlarına göre nepotizm alt boyutları, kronizm alt boyutları ve toplam puanlarının tamamında anlamlı farka rastlanmıştır ($p<.05$). Yine tablo incelendiğinde katılımcıların görev durumu arttıkça puan ortalamalarının düşüş olduğu gözlemlenmiş olup yüksek görevdeki katılımcılar kayırmacılığın olmadığı söylemekte olup alt görevde görev yapan akademisyenler ise kayırmacılığın olduğundan söz etmektedir. Ayrıca gelir değişkeni ve kıdem değişkenlerinde de görev değişkenini destekler nitelikte sonuçlar elde edilmiştir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; terfide kayırmacılık alt boyutunda araştırma görevlisi ($\bar{X}=3.39\pm1,030$) olarak çalışanlarının, profesör ($\bar{X}=2.74\pm1,298$) olarak çalışanlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; işlemde kayırmacılık alt boyutunda profesör ($\bar{X} = 2.61 \pm, 937$) olarak çalışanlarının; araştırma görevlisi ($\bar{X} = 3.27 \pm, 730$), öğretim görevlisi ($\bar{X} = 3.24 \pm, 642$), doktor öğretim üyesi ($\bar{X} = 3.16 \pm, 787$) ve doçent doktor ($\bar{X} = 3.23 \pm, 739$) olarak çalışanlara oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; işe alma sürecinde kayırmacılık alt boyutunda araştırma görevlisi ($\bar{X} = 3.82 \pm, 890$) ve öğretim görevlisi ($\bar{X} = 3.81 \pm, 802$) olarak çalışanlarının, profesör olarak çalışanlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; iç grup yanlılığı alt boyutunda araştırma görevlisi ($\bar{X} = 3.36 \pm, 585$), öğretim görevlisi ($\bar{X} = 3.26 \pm, 653$) ve doçent doktor ($\bar{X} = 3.39 \pm, 705$) olarak çalışanlarının, profesör ($\bar{X} = 2.85 \pm, 706$) olarak çalışanlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; Paternal kronizm alt boyutunda doçent doktor ($\bar{X} = 3.43 \pm, 912$) olarak çalışanlarının, profesör ($\bar{X} = 2.86 \pm, 803$) olarak çalışanlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

Çoklu karşılaştırma sonuçlarına göre; karşılıklı çıkar alışverişi alt boyutunda profesör ($\bar{X} = 2.43 \pm, 622$) olarak çalışanların; araştırma görevlisi ($\bar{X} = 3.16 \pm, 762$), öğretim görevlisi ($\bar{X} = 3.21 \pm, 787$), doktor öğretim üyesi ($\bar{X} = 3.03 \pm, 647$) ve doçent doktor ($\bar{X} = 3.17 \pm, 636$) olarak çalışanlara oranla daha düşük ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

İlgili literatür incelendiğinde görev değişkenine göre nepotizm ve kronizm algıları arasındaki ilişkiyi inceleyen herhangi bir çalışmaya rastlanmamıştır. Elde edilen bulgulardan hareketle araştırma görevlisi ve öğretim görevlisi olarak görev yapan katılımcıların tüm alt boyutlarda profesör olarak görev yapan katılımcılara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları ve çalıştıkları üniversitelerde daha fazla kayırmacılığa maruz kaldıkları söylenebilir.

Kayırmacılık algısı Türk toplumunda yaygın olarak görülen bir kavramdır. Türk toplumu gelenek yapısına bakıldığında aile fertleriyle ve akrabalık bağları üst seviyededir. Bu duruma bağlı olarak da Türk kültüründe aile fertlerine, akrabaları ve eş

dost tanıdıklarına elinden geldiği kadar yardımda bulunma, onları gözetmek ve arka çıkma isteği vardır. Akrabalara yardım etme isteği her kesimde kamuya personel temininde, terfi atlatılmasında ya da performans ölçülmesinde kendini göstermektedir. Söz konusu bu süreçlerde mevki olarak daha yüksek konumdaki bir bireyin liyakat ölçütüne sahip olmayan akrabalarını ödüllendirmesi, nepotizm ve kronizm gibi kayırmacılık olgularını ortaya çıkarmaktadır.

Kayırmacılığın çalışanlar arasında adalet duygusunun azalmasına neden olmakla birlikte, çalışanın işinden duyduğu memnuniyeti azaltarak çalışanı örgütten ayrılmaya yöneltmektedir. Nitelik olarak işe uygun olmayan çalışanların işe alınması ve örgüt içinde ayrıcalıklar sağlanması diğer çalışanların iş tatminini etkilemekte ve işten kaytarma, devamsızlık veya işten ayrılma gibi olumsuz sonuçlara neden olmaktadır. Nepotizm ve kronizm hayatın her alanında karşımıza çıkmakta, özellikle iş hayatında kamu kurumlarının olumsuz yönde etkilemektedir. Bilimin, meritokrasinin ve emeğin yoğun bir şekilde ön plana çıkması gerektiği olan üniversitelerinde de nepotizmin ve kronizmin olumsuz sonuçlarından etkilendiği görülmektedir. Araştırmaya katılan akademisyenlerin hemen hemen tamamı kayırmacılık olduğundan söz etmektedir. Bu durumda ise motivasyonları düşmekte iş tatminleri azalmakta ve işten ayrılma veya kurum değişme gibi durumlar ortaya çıkmaktadır.

Adam kayırmacılığın her koşulda kabul görmediği ve çalışanlar açısından bunun olumsuz bir durum olarak algıladıkları araştırmanın sonuçları arasındadır. Bu durumda Nepotizm ve kronizm yaklaşımın üniversitelerde faaliyetlerini kısıtlayacağı gibi çalışanlar üzerinde baskı kurduğu kaçınılmazdır. Üniversiteler gelişip ve büyümek istiyor ise bu durumun sağlanması için ilk aşama iş görenlerden geçmektedir. Akademisyenlerin performansını yükseltmek için üniversiteye ait olduğunun (örgütsel vatandaşlık) duygusunu vermekten geçecektir. Bu bağlamda çalışanlar arasında adil yönetim, aynı işi yapanların eşit sorumluluk, çalışma performansına dayalı terfi ettirilmesi konusunda gerekli hassasiyeti göstermekten geçtiği araştırmada gözlemlenmiştir. Burada görev ve sorumluluğun büyük bir payı üniversite yönetimine düşmektedir.

Yapılan korelasyon analizinde en yüksek değerlerin nepotizmin alt boyutlarından İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık ($X= 3,65$) ile Terfide Kayırmacılık ($X= 3,29$) alt boyutlarında (r) olduğu görülmektedir. Demek oluyor ki iş görenlerin nepotizm

düzeyinde en çok işe alma sürecinde kayırmacılığın olduğu göstermektedir. İş görenlerin, nepotizm kayırmacılığı altında görevde yükselen kişilerin mesai arkadaşları olabileceğini düşünerek, örgütlerde yeterlilik kriterlerine sahip olmayan akraba veya tanıdık olarak çalışanların görevde yükselmesinden kaynaklandığı düşünülmektedir.

Sonuç olarak üniversiteler de görev yapan akademisyenlerin nepotizm ve kronizm algılarının ölçüldüğü bu çalışmada katılımcıların kayırmacılık algı ortalaması yüksek seviyede bulunmuştur. Ayrıca literatürdeki nepotizmi ve kronizmi inceleyen çalışmalara baktığımızda, bu araştırmanın sonuçları ile benzeşen ve ayrışan noktaları olduğu anlaşılmaktadır. Buna ek olarak cinsiyet değişkenine göre kadın katılımcıların erkek katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, yaş değişkenine göre 35-39 yaş arası katılımcıların diğer yaş gruplarına göre yüksek ortalamaya sahip oldukları, medeni durum değişkenine göre bekâr katılımcıların evli katılımcılara göre daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, katılımcıların görev yaptıkları üniversite değişkenine göre Ardahan üniversitesi diğer üniversitelere oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, katılımcıların eğitim durumu değişkenine göre yüksek lisans yapan katılımcıların diğer eğitim durumuna sahip katılımcılara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, katılımcıların kıdem değişkenine göre 1-6 yıl arası çalışanların diğer kıdem yılına sahip çalışanlara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, katılımcıların gelir değişkenine göre 4000-5000 TL arası alan katılımcıların diğer gelir düzeyine sahip katılımcılara oranla daha yüksek ortalamaya sahip oldukları, katılımcıların görev değişkenine göre araştırma görevlisi katılımcıların diğer göreve sahip katılımcılara oranla daha fazla ortalamaya sahip oldukları görülmektedir.

ÖNERİLER

Atatürk, Ardahan, İbrahim Çeçen, Fırat, Binali Yıldırım, Kafkas, İnönü, Alparslan, Iğdır Üniversitesi ve Yüzüncü yıl Üniversitelerinde görev yapan akademisyenlerin nepotizm ve kronizm algılarının incelenmesi amacıyla yapılan bu çalışmada elde edilen bulgulardan bu şekilde öneriler getirilebilir;

- Üniversitelerde personel alımında çalışanla olan ilişkilerinden ziyade çalışanın niteliklerine bakarak, üniversiteye personel alınmalıdır,

- Üniversitelerde performansa dayalı ödüllendirme yapılmalı, performans değerlendirme işlemi açık ve şeffaf olmalı gerektiğinde çalışanlara bilgiler verilmelidir,
- Üniversiteler nepotizm olgusunun varlığını sürdürmemesi adına ahlak kurallarına ve yasalara uygun hareket edilmesi gerekmektedir,
- Çalışanlarının üniversitedeki iş tatminlerini arttırmak, işe bağlılıklarını arttırmak ve buna bağlı olarak işten ayrılma isteklerini azaltmak için kayırmacılığı mümkün olduğunca minimize etmelidir,
- Üniversiteler içinde bir karar alınırken şeffaf davranmalı, çalışanlar kararın alınma nedeni hakkında bilgilendirilmelidir,
- Yöneticiler akrabası olan çalışanlar ile diğer çalışanlara her konuda eşit yaklaşmalı mesai saatleri içerisinde akrabası olan çalışanlarla fazla vakit geçirmemelidir,
- Yöneticiler çalışanlarla olan ilişkilerinde çalışan performanslarını değerlendirmede ve terfi sürecinde adil davranmalıdır,
- Üniversitelerde yetkiler yöneticiye yakın olan çalışanların yerine, yetkinliği olan kişilere verilmelidir,

Çalışmadan elde edilen bulgular doğrultusunda nepotizm ve kronizm konusunda araştırma yapacak diğer araştırmacılara önerilerde bulunmak mümkündür. Kayırmacılık üzerine gerçekleştirilen çalışma sayısı oldukça az sayıdadır. Bu noktada kayırmacılık üzerine nitel bir araştırma gerçekleştirilerek, kayırmacılığın altında yatan faktörlerin yazına sunulması gelecek çalışmalar için öncül bir nitelik taşıyacaktır. Kayırmacılık yapan, kayırmacılığı yaptıran, kayırmacılığın yapılmasında aracı olan ve kayırmacılıkta mağdur olan tarafların bu durumdan nasıl etkilendikleri nitel bir çalışma ile analiz edilerek örgütlere ve yöneticilere bakış açıları sunulabilir. Nepotizm davranışı olumsuz bir kavram olmasından dolayı, araştırmaya katılan katılımcılar ifadelerine doğru yanıt vermekten kaçınabilmektedir. Bu kapsamda katılımcılarda tedirginlik oluşmaması için verilerin örgüt dışında toplanması önerilmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Mahrabi, A.S. ve Raggad, B.G. (1998). "Assessing The Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism". *International Journal of Manpower*. Cilt:19, Sayı.8, sf:554-570.
- Akalan, A.R., (2006). *Türk Kamu Hizmetinde İyi Yönetim ve Yolsuzlukla Mücadele*, Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Aközer, M. (2003). "Kamuoyu Gözüyle Kamu da Yolsuzluk", *Görüş Dergisi*, Aralık-2003, ss.14-23.
- Aktan, C.C., (2001), "Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma", *Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri*", Hak-İş Yayınları, Ankara.
- Akdoğan, A. (2000) "Aile İşletmelerinin Özellikleri ve Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma İhtiyacı", *Erciyes Üniversitesi İ.İ.B.F Dergisi*, Sayı. 16.
- Adil, A. (2017). *Nepotizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma* Yayınlanmamış Yüksel Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Ateş, Ö. (2005). "Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik". Ankara Sanayi Odası Yayını, Yayın No:56, 12- 70, Ankara.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). "Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma". *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- 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), 1237-1250.
- Aytaç, Ö. (2006). "Memurluk Zihniyeti ve Memuriyet Toplum: Prens Sebahattin'in Görüşleri Işığında Bir Çözümleme". *Dokuz Eylül Üniversitesi SBE*, 9 (1). 1-26.
- Aytaç, Ö., (2010). "Kayırmacı İlişkilerin Sosyal Temeli", Erdem, R., (Editör). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*, Beta Yayınları, İstanbul.
- Aydoğan, I. (2012). "Örgütlerde kayırma varlığı", *Afrika Gazetesi İşletme Yönetimi*, 6 (12). ss 4577-4586.

- Baş, F.F. (2019). *Nepotizmin Çalışan Davranışları üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi, Bursa Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Barbaros Z. (2015). *Nepotizm Üzerine Bir Çalışma Kamu Özel Sektör Karşılaştırması*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- Barry B. (1975). "The Development of Organization structure in the Family Firm", *Journal of General Management*.
- Bayhan, V., (2002). "Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm", *Cumhuriyet Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 26: 1-13, Sivas.
- Berkman, A. Ü., (2009). *Gelişmekte Olan Ülkelerde Kamu Yönetiminde Yolsuzluk Ve Rüşvet*, (2. Baskı), Ankara: Türkiye ve Ortadoğu Amme İdaresi Enstitüsü Yayınları, 345.
- Boadi, E.G., (2000). "Conflict of Interest, Nepotism and Cronyism", *Source Book 2000*, 5: 195-204.
- Büte, Mustafa. (2011). "Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz Söz Söyleme ve işten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri", *Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt 20, Sayı 1, ss.177–194.
- Büte, M., (2011). "Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri İle İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma", *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15: 383-404.
- Büte, M. (2008). "Aile işletmelerinin Kurumsallaşma Sürecinde Yaşadığı Sorunlar. Bildiri", *3. Aile işletmeleri Kongresi, Kongre Kitabı*, İstanbul Kültür Üniversitesi yayını, İstanbul, 18–19 Nisan 2008, ss.1/313-332.
- Craig J., ve Noel J. L. (2002) "Incorporating The Family Dynamic Into The Entrepreneurship Process", *Journal of Small Business and Enterprise Development*, Volume. 9, Number.
- Çınar, İ., (2009). "Kayırmacılık: Bir Kavram Çözümleme Denemesi", *Eğitim Dergisi*, 24.

- Dökümbilek, F. (2010). *Aile Şirketlerinde Nepotizm ve Bir Araştırma*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bahçe şehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Düz, S. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Nepotizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Drew, A., Kriz, A., Kreaing, B. ve Rowley, C. (2012). "Beyond Cronyism: In Pursuit Of Deep Trust". *Cass Knowledge*, August, 1-21.
- Eken, Y. (2015). *Nepotizm ve Kronizmin Çalışanların Performansı Üzerine Etkisi*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Erdem, B., Çeribaş S. Ve Karataş, A., (2013). Otel İşletmelerinde Çalışan İş görenlerin Kronizm (Eş-Dost Kayırmacılığı) Algıları: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Bir, İki ve Üç Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma, *Çukurova Üniversitesi Dergisi*, 17: 51-69, Adana.
- Erdem, M. Ve Meriç, E., (2012). "Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması", *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2: 142-154.
- Fındıkçı, İ. (2005). *Aile şirketlerinde yönetim ve kurumsallaşma*, Alfa Yayınları, İstanbul.
- George, D., & Mallery, P. (2016). *IBM SPSS statistics 23 step by step: A simple guide and reference*. Routledge.
- Gümüştekin, G. E., Özler H. ve Özler D. E., (2006) "Aile İşletmelerinde Nepotizme Kurumsal Bir Bakış". 2. *Aile İşletmeleri Kongresi*, Kongre Kitabı İstanbul, Kültür Üniversitesi Yayınları, 272-276.
- Gürer, A. (2017). *Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde Kişiliğin düzenleyici rolü*: Doktora Tezi, İstanbul Arel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İlter, H. M. (2001). *Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Ve KOBİ'lerin Yönetim Sorunları*, İstanbul Ticaret Ve Sanayi Odası Yayın No:2001- 19, İstanbul.

- İşlek, S. (2019). *Aile İşletmelerinde Nepotizmin İş gören Performansı Üzerindeki Etkisi: Yüksek Lisans Tezi, Trakya Bölgesinde Bir Araştırma*, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- İyişleroğlu, S. (2006). *Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Irak, D. (2010). “Örgütlerde Cinsiyet Ayrımcılığı ve Örgütsel Sonuçlar Üzerindeki Etkileri”. Ramazan Erdem (Ed.). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık* içinde (s. 179-202). İstanbul: Beta Basım.
- Jones, R., Stout, T., Harder, B., Levğne. E. Levğne, J. ve Sanchez, J.I.(2008) "Personel Psikolojisi ve Adam kayırma: Biz Anti-Adam kayırma Policie Destek mi? "*Endüstriyel-Örgütsel Psikolog*, 45 (3). pp.17-20.
- Karataş, A., (2013). *Otel İşletmelerinde Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Muğla İlinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Karahan, A. Yılmaz, H. (2014). “Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir uygulama” *Selçuk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi (The Journal of Social and Economic Research)* ISSN: 2148 – 3043 / Nisan 2014 / Yıl: 14 / Sayı: 27
- Kaynak, İ. H. (2012). “Tarihsel Süreçte Toplumsal Değişimler, Protestanlık Tavırlar ve Dinsel Anmacılık”. *Tarihin Peşinde-Uluslararası Tarih ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 8, 193-207.
- Kartal, M. (2019). *İş hayatındaki kronizm Davranışlarının çalışanların örgütsel Adalet algılarına ve kurum itibarına Etkisi*, Bandırma On Yedi Eylül Üniversitesi, Yüksek Lisans Tezi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- Kavak, H. (2020) *Algılanan Örgütsel Kronizmin Örgütsel Muhalefet Üzerine Etkisinde Örgüte Güvenin Aracı Rolü: Adıyaman İlinde Milli Eğitim Bakanlığına Bağlı Orta Öğretim Kurumlarında Bir Araştırma*, Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Khatri, N. ve Tsang, E. W. K. (2003). "Antecedents and consequences of cronyism in organizations". *Journal of Business Ethics*, 43(4). 289-303.
- Kılıçarslan, U. (2018). *Konaklama İşletmelerinde Nepotizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Antalya Örneği*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.
- Meriç, M., (2004). "Yolsuzluk Nedenleri ve Önlemeye Yönelik Çalışmalar", *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 12: 71-85.
- Meriç, E. Ve Erdem, M. (2013). "İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık", *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi- Educational Administration: Theory and Practice*, 19: 467-498.
- Nadler, J. & Schulman, M. (2006). Favoritism, cronyism, and nepotism. http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/government_ethics/introduction/cronyism.html. İndirme Tarihi: 20.08.2018.
- Oktay, C., (1983). *Yükselen İstемler Karşısında Türk Siyasal Sistemi ve Kamu Bürokrasisi*, İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Yayınları, İstanbul.
- Ören, K. (2007). " Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İçgüdü Performansına Ekisi" *Erciyes Üniversitesi Nevşehir İİBF İktisat Bölümü*, (9)1.
- Özsemerci, K. (2002). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*, Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara.
- Özsemerci, K., (2003). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*, Alp Yayınları, Ankara.
- Özil H.T. (2019). *Hemşirelerde Nepotizm Algısı ve İş Doyumu Üzerine Bir Araştırma* Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Medipol Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul
- Özler, D. E. ve Büyük Arslan, A. (2011). "İçinde kayırma "Genel Görünüm Organizasyonlar: A Literature Review", *Business International Journal ve Yönetim Çalışmaları*, 3 (1). pp 275-285.

- Özler, H., Özler, D.N. & Gümüştekin G.E. (2007). “Aile işletmelerinde Nepotizmin Gelişme Evreleri ve Kurumsallaşma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (17). 437-450.
- Özkan, Ö. (2019). *Nepotizm ve İnsan Kaynakları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama*, Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Polat, R. (2013). *Orta Öğretim Kurumlarında Kronizm Algısının Örgütsel Güven Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elazığ.
- Polat, M. (2019). *Nepotizm Ve Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Üretkenlik Karşısı İş Davranışlarına Etkisi*, Doktora Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversite, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Sarıboğa, M. (2017). *Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi ve Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Doğuş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Savur, Z. (2018). *İşgücü Devri ve Kayırmacılık (Nepotizm) Arasındaki İlişki: Otomotiv Yan Sanayisinde Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- 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”.
- Signorotto, G. ve Visceglia, M. A. (21 March 2002). *Court and Politics in Papal Rome, 1492-1700*. Cambridge University Press, Cambridge.
- Sorgun, C. (2007). *Aile işletmelerinde Yönetim sorunları: Adana ilinde bir Araştırma*, Niğde Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Tabachnick, B. G., & Fidell, L. S. (1996). *Using multivariate statistics* (3rd ed.). New York: HarperCollins College Publishers.
- Tarhan, R.B., Gençkaya, Ö.F., Ergül, E., Özsemerci, K. ve Özbaran, H., (2006). “Yolsuzlukla Mücadele TBMM Raporu (Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler Ve Çözüm Önerileri)-(2. Baskı)”, Matsa Basımevi, Ankara.

- Turgut, K., (2007). “Politik Yozlaşmanın İnsan Davranışları Üzerindeki Etkisi”, (<http://www.stratejikboyut.com/haber/politik-yozlasmanin-insan-uzerindeki-etkisi-28067.html>). (Erişim: 09.09.2019).
- Turhan, R. (2016). *Nepotizm, Kronizm ve Ptronaj Eğilimlerinin Kurumsallaşma Algısı Bağlamında Analizi*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yan, Y. ve Bei, H. (2009). “The Antecedents of Organizational Cronyism” *Management and Service Science*.
- Yıldırım, M. (2013). “Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi”, *Sosyal Bilimler Dergisi*, 11: 354-380.
- Yıldırım, M. (2013). “Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi”. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11 (2). 353-380.
- Xin-Zhi, Z., Xu, H., ve Fei, C. (2010). “The Normative Study of Cronyism on Chinese Family Business”, *2010 International Conference on E-Business and E-Government*, 1049-1052.

İnternet Kaynakları

Rant kollama www.turkhukuk sitesi.com , Erişim Tarihi: 11.01.2019

www.beyazgazete.com, Erişim Tarihi: 21.08.2019.

EKLER**EK 1. İZİN BELGESİ**

T.C.
ATATÜRK ÜNİVERSİTESİ REKTÖRLÜĞÜ
Personel Daire Başkanlığı

Sayı : 16710634-04-300-E.1800379022
Konu : Araştırma İzni (Murat TURAN)

28.12.2018

KIŞ SPORLARI VE SPOR BİLİMLERİ ENSTİTÜSÜ MÜDÜRLÜĞÜNE

İlgi : 27.12.2018 tarihli ve 17012596-300-E.1800377457 sayılı belge.

Enstitünüz Spor Yönetimi Ana Bilim Dalı doktora programı öğrencisi Murat TURAN' ın " Atatürk Üniversitesinde Görev Yapan Akademisyenlerin Nepotizm ve Kronizm Algularının İncelenmesi." konulu doktora tezi için anket çalışmasını 15.01.2019 - 15.03.2019 tarihleri arasında Üniversitemizde görev yapan akademik personel ile birlikte gerçekleştirmesi Rektörlüğümüzce uygun görülmüştür.

Bilgilerinizi ve gereğini rica ederim.

Prof.Dr. Medine GÜLLÜCE
Rektör Yardımcısı



EK 2. ANKET

Değerli katılımcı;

Bu anket formu, 3 bölümden oluşmaktadır. 1. Bölüm demografi 2. Bölüm Nepotizm ve 3. Bölüm Kronizm algıları üzerine bir çalışmadır. Sizden aldığımız bilgiler gizlilik içerisinde saklanıp sadece makale yayınında kullanılacaktır. Size uygun kutucuğu X işareti ile belirleyiniz

Murat TURAN

Sportif Eğitim Uzmanı

I. BÖLÜM: DEMOGRAFİ

Yaşınız	<input type="checkbox"/> 25-29	<input type="checkbox"/> 30-34	<input type="checkbox"/> 35- 39	<input type="checkbox"/> 40-44	<input type="checkbox"/> 45-49	<input type="checkbox"/> 50 yaş ve üzeri
Cinsiyetiniz	<input type="checkbox"/> Kadın		<input type="checkbox"/> Erkek			
Medeni Durumunuz	<input type="checkbox"/> Evli		<input type="checkbox"/> Bekar			
Eğitim Durumunuz	<input type="checkbox"/> Lisans		<input type="checkbox"/> Yüksek Lisans		<input type="checkbox"/> Doktora	
Çalışma Süreniz	<input type="checkbox"/> 0-1	<input type="checkbox"/> 2-6	<input type="checkbox"/> 7- 11	<input type="checkbox"/> 12- 16	<input type="checkbox"/> 17- 21	<input type="checkbox"/> 22-26 <input type="checkbox"/> 27 +
Gelir Düzeyiniz	<input type="checkbox"/> 6001 - 7000 TL		<input type="checkbox"/> 7001 - 8000 TL			
	<input type="checkbox"/> 8001 - 9000 TL		<input type="checkbox"/> 7 TL ve Üzeri			
Kurumdaki Göreviniz	<input type="checkbox"/> Araş. Gör.		<input type="checkbox"/> Öğretim Gör.		<input type="checkbox"/> Dr. Öğr. Üy.	
	<input type="checkbox"/> Doç. Dr		<input type="checkbox"/> Prof. Dr.			

II. BÖLÜM: NEPOTİZM		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu kurumda çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetleri ikinci planda kalmaktadır.					
2	Bu kurumda ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.					
3	Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.					
4	Bu kurumda kurum yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.					
5	Bu kurumda çalışanların terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.					
6	Bu kurumun yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar, diğer çalışanlardan itibar görmektedir.					
7	Bu kurumdaki alt ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır.					
8	Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olan çalışanlardan çekinirim.					
9	Bu kurumda yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.					
10	Bu kurumda yöneticilerin tanıdığı olanlar işletmenin kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.					
11	Bu kurumda yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir					

12	Bu kurumda personel alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.					
13	Bu kuruma personel alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.					
14	Bu kuruma personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.					

III. BÖLÜM: KRONİZM	Hiç katılmıyorum	Katılmıyorum	Kısmen katılmıyorum	Katılıyorum	Tamamen katılıyorum
Aşağıdaki Kronizm ile ilgili yargılara katılma derecenizi lütfen belirtiniz.					
1. Yöneticimiz, kişisel yakınlığı olan çalışanlara karşı daha toleranslı davranır.					
2. Kurumumuzda, çalışanlar ödüllendirilirken yöneticiyle kişisel ilişkilerinden ziyade performansları dikkate alınır.					
3. Yöneticimiz, çatışmaları çözerken kendisine yakın gördüğü çalışanlardan yana tavır alır.					
4. Kurumumuzda, finansal veya kariyer olarak katkı sağlayacak etkinliklere yöneticiyle kişisel ilişkileri iyi olan çalışanlar gönderilir.					
5. Kurumumuzda, kararlar alınırken yöneticiyle yakın ilişkileri olan çalışanların görüşleri daha fazla dikkate alınır.					
6. Kurumumuzda, yöneticimizle ilişkileri iyi olan çalışanların hataları görmezden gelinir.					
7. Kurumumuzda, yöneticimize koşulsuz sadakat gösterenlerin çıkarları daha fazla gözetilir					
8. Yöneticimiz, verdiği kararları eleştirmeyenleri ödüllendirir					
9. Kurumumuzda, personel değerlendirmede yöneticiye sadakat en önemli kriterdir.					
10. Yöneticim, kendisine sadakat gösteren astların hatalarını görmezden gelir.					
11. Yöneticimiz, kurumumuza bağlılık gösterenlerden çok kendisine sadık olanları ödüllendirir.					
12. Kurumumuzda, yönetici-çalışan ilişkileri kişisel çıkarlardan çok kurumun çıkarlarına dayalıdır.					
13. Çalışanlar bir konuda yöneticimizi desteklediğinde, karşılığında ödül beklerler.					
14. Yöneticimiz, kendi çıkarlarına uygun davranışlar sergileyen çalışanları ödüllendirir.					
15. Yöneticimiz, çalışanlarla ilgili karar verirken kurumun çıkarlarından çok kendi çıkarlarını düşünür.					

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler	
Adı Soyadı	Murat TURAN
Doğum Yeri ve Tarihi	28.10.1986
Eğitim Durumu	
Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Beden Eğitimi ve Spor Yüksek Okulu Spor Yöneticiliği Bölümü, Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü
Y. Lisans Öğrenimi	Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Spor Yönetimi Anabilim Dalı
Bildiği Yabancı Diller	İngilizce
Bilimsel Faaliyetler	-
İş Deneyimi	
Stajlar	Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü
Projeler	-
Çalıştığı Kurumlar	Gençlik Spor İl Müdürlüğü Sportif Eğitim Uzmanı
İletişim	
E – Posta Adresi	murat--tur@hotmai.com
Tarih	01.08.2020