

NEPOTİZM VE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ KURUMSALLAŞMA SEVİYESİNE ETKİSİ

Gonca YANIK¹, Ahmet Ferda ÇAKMAK²


ÖZ

Örgütlerin sürdürülebilirliklerini devam ettirirken savundukları ilkeler ve benimsedikleri politikalar kapsamında adaletten vazgeçmeyip kişilere bağımlı kalmadan ilerlemesi gerektiği düşünülmektedir. Bu gereğeden yola çıkarak araştırmanın amacı; nepotizm ve örgütsel adalet algısının kurumsallaşma seviyesine olan etkisinin incelenmesidir. Veriler çevrimiçi ortamda anket kullanılarak toplanmıştır. Araştırma, Samsun il ve ilçe sınırlarında faaliyet gösteren özel sektör ile kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan 290 işgören üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamında öncelikle; yapısal geçerliliği ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmış olup analiz sonucunda çoklu normallik varsayımı sağlanmadığı için besaplama yöntemi olarak bootstrap yöntemi dikkate alınarak kullanılmıştır. Elde edilen değerler sonucunda modelin kabul edilebilir sınırlarda uyum sağladığı ortaya konulmuştur. Modelin test edilmesi için yapılan yol analizinde ise maximum likelihood besaplama yöntemi kullanılmıştır. Elde edilen bulgularda; örgütsel adalet algısı ölçeği ile kurumsallaşma ölçeği toplam puanı arasındaki yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ancak, nepotizm ölçeği puanının etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Araştırmada ileri sürülen hipotezlerin bir tanesi doğrulanmış ve diğerleri red edilmiştir. Araştırma sonucunda; kurumsallaşma seviyesinin artmasında örgütsel adalet önemli bir değişken iken, nepotizmin yer alması engelleyici bir role sahip olmadığına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: *Nepotizm, Örgütsel Adalet, Kurumsallaşma.*

* Bu çalışma Prof. Dr. Ahmet Ferda ÇAKMAK danışmanlığında Gonca YANIK tarafından "Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısının Kurumsallaşma Seviyesine Etkisi" konulu yüksek lisans tezinden türetilmiştir.

¹ Yüksek Lisans Öğrencisi, Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Zonguldak, Türkiye, yanikgonca@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0001-7736-5524>

² Prof.Dr., Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, Zonguldak, Türkiye, cakmak@beun.edu.tr,  <https://orcid.org/0000-0002-5686-716X>

THE EFFECT OF NEPOTISM AND ORGANIZATIONAL JUSTICE ON LEVEL OF INSTITUTIONALIZATION


Gonca YANIK¹, Ahmet Ferda ÇAKMAK²


ABSTRACT

It is thought that organizations should not give up on justice and move forward without being dependent on people within the scope of the principles they advocate and the policies they adopt while maintaining their sustainability. Based on this reason, the aim of the research is: The aim of this study is to examine the effect of nepotism and organizational justice perception on the level of institutionalization. Data were collected using an online questionnaire. The research was carried out on 290 employees working in the private sector and public institutions and organizations operating in Samsun province and district borders. Within the scope of the research, first of all; Confirmatory factor analysis was performed in order to reveal the structural validity, and since the assumption of multiple normality could not be achieved as a result of the analysis, the bootstrap method was used as the calculation method. As a result of the obtained values, it was revealed that the model fit within acceptable limits. In the path analysis to test the model, the maximum likelihood calculation method was used. In the findings obtained; The path coefficients between the organizational justice perception scale and the institutionalization scale total score were found to be statistically significant. However, the effect of the nepotism scale score was not statistically significant. One of the hypotheses put forward in the research was confirmed and the others were rejected. As a result of the research; While organizational justice is an important variable in increasing the level of institutionalization, it has been found that the presence of nepotism does not have a preventive role.

Keywords: *Nepotism, Organizational Justice, Institutionalization.*

* This study was done by Prof. Dr. It is derived from the master's thesis on "The Effect of Nepotism and Organizational Justice Perception on the Level of Institutionalization" by Gonca YANIK under the supervision of Ahmet Ferda ÇAKMAK.

¹ Postgraduate, Zonguldak Bulent Ecevit University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Zonguldak, Türkiye, yanikgonca@gmail.com,  <https://orcid.org/0000-0001-7736-5524>

² Professor, Zonguldak Bulent Ecevit University, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Zonguldak, Türkiye, cakmak@benn.edu.tr,  <https://orcid.org/0000-0002-5686-716X>

1. GİRİŞ

Geçmişten günümüze süregelen bir kavram olan nepotizm, sadece dünyada değil ülkemizde de kendine gittikçe büyüyen bir uygulama alanı bulmaktadır (Polat, 2012). Örgütler arasında yaygın bir davranış biçimi haline gelen nepotizm, hem örgütün kendi içerisinde sahip olduğu işleyişini hem de işgörenleri doğrudan etkileyebilmektedir. (Yıldırım & Tokgöz, 2020). Rönesans döneminde bazı papaların, yeğenlerinin niteliklerini gözardı ederek onlar için üst düzey işler bulma eğilimleri nepotizmin temellerini oluşturmaktadır. O dönemde bu durum nepotizm kavramının olumsuz algılanmasına yol açmıştır (Abdalla vd., 1995). Kavram genel itibari ile, belirli bir kişi tarafından akrabalarını koruyarak bulunduğu konumu kötüye kullanması, yani akrabalığa dayalı kayırmacılık anlamına gelmektedir. Bu nedenle ilgili kişinin yetkinliklerine veya değerlerine bakılmaksızın nepotizm; bir grup insana özel önem verilen ilişkiler sistemi olarak tanımlanmaktadır (Vveinhardt & Sroka, 2020). Nepotizmden yararlanan işgörenler, kariyerlerinde liyakat yerine tercih ettikleri desteğe göre ilerlerler ve bu faydalandıkları destek haksız olarak kabul edilmektedir (Kawo & Torun, 2020). Bu kavram özellikle kamu alanında daha çok karar alma sürecinde ortaya çıkan bir yozlaşma durumudur. Ülkeler arası farklı biçimlerde görülen nepotizm, politika ve yönetim literatürüne girmesi 1828 yılında ABD başkanlık seçimini kazanan General Jackson tarafından uygulanan kayırmacı davranışlarla birlikte oluşmuştur (Özkanan & Erdem, 2014). Yazıcı ve Can(2020) nepotizmi, insanın kan bağından gelen kişilere içgüdüsel olarak güven duymasından kaynaklı kendi yetkisini, göreve gelecek olan kişinin yetkinliklerine bakılmaksızın istihdamı için kullanması olarak tanımlamışlardır (Yazıcı & Can, 2020). Örgüt içerisinde yapılan olan her eylemde liyakatlı bir seçim yapmak yerine aile temelinde ilerlenmesi nepotist davranışları desteklemektedir (Charles, 2015). Herhangi bir yetkinliğine bakılmaksızın sadece akrabalık ilişkileri baz alınarak işe alınan yada terfi ettirilen işgörenler, işin gerekliliklerini yerine getiren ve donanım sahibi kişilerden daha düşük performans sergileyip aynı çıktılar almaktadırlar (Altıntaş, 2020). Bu gibi durumlarla karşılaşan işgörenlerde, çalıştıkları örgütlere yaptıkları katkı ile aldıkları çıktılar arasında farklılık olduklarını düşünüp aynı zamanda da adaletsiz bir işletmede çalıştıkları düşüncesi oluşmaktadır (Arslaner vd., 2014). Hak edilmeyen bir terfi, işin gerekli özelliklerini taşımayan kişilerin istihdam edilmesi, aynı işi yapan kişilerin farklı ödüllendirmelerle karşılaşması gibi nepotizm kavramını destekleyen davranışlar işgörenlerin örgütlerle ilgili algılarını etkilediği düşünülmektedir. Örgüt açısından bakıldığında ise; nepotist davranışların sergilenmesi profesyonelleşmeyi azaltmaktadır (Yavuz vd., 2020). Alanyazın incelendiğinde nepotizmle ilgili karşımıza çıkan bazı kavramlar bulunmaktadır. Bunlardan birincisi olan favoritizm; nepotizmden farklı olarak eş, dost ya da daha geniş bir tanım ile tanıdıklarını kayırma durumu olarak tanımlanmaktadır (Üstük, 2018). Nepotizm kavramı ile karşılaştırıldığında favoritizm yani hemşehricilik daha geniş sınırları olan bir kavramdır. İkinci kavram olan kronizm; kök itibari ile 17. yüzyılda Cambridge Üniversitesi öğrencilerinin kendi aralarında kullandıkları *uzun sürecek olan yakın arkadaşlık* manasına karşılık gelmektedir (Aydoğan, 2009). Son olarak patronaj; siyasi literatürde olumsuz bir kavram olarak nitelendirilmektedir. İktidara gelen partinin daha önce örgüt içerisinde belirli bir dönem hizmet eden çalışanları görevden alıp, aynı görüşe sahip oldukları ve kendilerine siyasi yakınlık gösteren işgörenlerin nepotizm temeline dayanan yeni istihdamlarını ifade etmektedir (Solmaz, 2014).

Nepotizm örgüt üzerinde olumlu veya olumsuz etkilere sahiptir. Nepotizmin örgüt içerisinde her zaman olumsuz bir etkiye sahip olmayacağı olumlu etkilerinin de olduğu yapılan bazı çalışmalarla desteklenmektedir. Özellikle, aile bireyleri üzerinde olumlu etkileri olduğu savunulmaktadır. Örneğin; kendi işyeri olmayan işlerdeki bazı çalışanlar yeterince istekli çalışma sağlamazken, aile üyeleri diğer çalışanlara oranla aynı zamanda da kendi işletmeleri olduğundan kaynaklı daha fazla istek ve özveri ile çalışmaktadırlar (Büte & Tekarslan, 2010). Ayrıca Karacaoğlu ve Yörük (2012)' e göre; işletmelerin sahipleri ve idarecileri, rahat ve güven veren bir iş ortamının oluşturulması için aile üyeleri ve akrabalarla çalışmayı tercih edebilmektedir. Özellikle aile işletmelerinde, örgütün devamlılığını sağlayabilmek için ve bir sonraki kuşaklara devredilebilmesi için nepotist davranışların tercih edilmesi doğal olarak görülebilmektedir (Karacaoğlu & Yörük, 2012). Nepotizm uygulamalarının olumsuz etkileri hem çalışanları hem de işletmeleri etkilemektedir. Nitelikli, verimli ve gerçek anlamda işinde başarılı çalışanların eksikliğine neden olan nepotist davranışlar işletmenin devamlılığını sağlaması ve iş geliştirme gibi konularda rakiplerinin gerisinde kalmasına sebep olmaktadır. Bu durumda işletmenin ekonomik durumunu doğrudan olumsuz etkilemektedir (Sariboğa, 2017). Profesyonel gelişim ve değişime önem veren işletmeler nepotizm uygulamalarını benimsediğinde kendi kurumsal kimlikleri de olumsuz etkilenmektedir. Benimsenen nepotizm uygulamaları işletmelerde nesiller arası çatışmalara, aile bireyleri arası kavgalara, kurum içi yönetim devrinde problemlere, verimli ve başarılı yöneticilerin uzaklaşmasına ve işletmelerden ayrılmalara başka bir anlatım ile insan sermayesinin bitmesine yol açabilmektedir (Özler vd., 2007).

Örgütsel adalet en genel tanımı itibari ile çalışanların örgütsel davranışları adil olarak algılaması anlamına gelmektedir (Azeem vd., 2015). Örgütlerin çalışanlarına yönelik adil ve etik olan davranışları anlamına gelen örgütsel adalet kavramı, tüm çalışanların emeklerine ve gösterdikleri performanslara bağlı olarak ödüller ve cezalar gibi iş sonuçlarının dağılımını yöneten kurallar bütünüdür. Aslında bir diğer anlamda insanların etkileşimleri için bir mercer görevini üstlenmektedir (Lamprakis vd., 2018). Örgütsel adalet kavramının temelinde, hem örgüt hem de çalışanların birbirlerine karşılıklı olarak yerine getirmeleri gereken zorunluluklar ve sorumluluklar yer almaktadır. Karşılıklı sorumlulukların ve görevlerin açık olarak tanımlanıp, gönüllü olarak kabul edildiği ve örgütün devamlılığı için ortak çıkar olarak belirlendiği sürece adalet kavramının varlığından söz edilebilir (İşcan & Sayın, 2010). Genel itibari örgütsel adalet kavramı, yönetsel davranışın etik ve ahlaki konumu hakkında kişisel bir değerlendirme olarak özetlenebilmektedir (Cropanzano vd., 2007). Adaletin örgütlerdeki görevi olan örgütsel adalet olarak, işgörenlerin örgüt içinde hem kendilerine hem de diğer çalışanlara adil davranılıp davranılmadığı konusundaki genel düşüncelerini belirtmek için kullanılmaktadır (Arslaner vd., 2014). Bir örgütte adalet duygusu varsa, işgörenlerin çoğu gelecekteki çıkarları için kendilerini güvende hissetmektedirler (Seçilmiş & Uysal, 2016).

Örgütsel adalet üzerine yapılan çalışmaların çoğalmasında adaletin görünürlüğünü artmış olup farklı boyutlarda incelenmesine olanak sağlamıştır (Colquitt vd., 2001). Örgütsel adalet kavramı; dağıtımsal, işlemsel ve etkileşimsel adalet olmak üzere üç boyutta incelenmektedir. Örgütsel adalet kavramının dağıtımsal adalet boyutu, iş görenlerin çalışmaları sonucunda elde edecekleri ödüllerin çabalarına ve performanslarına göre düzenlendiği davranışına dayanmaktadır (Lamprakis vd., 2018). Dağıtımsal adalet kavramı Adams'ın Eşitlik Teorisi'ne (1965) dayanmaktadır. Teoriye göre, insanlar elde ettikleri kazanımları diğer bireylerin kazanımlarıyla karşılaştırırlar ve bunu sorgulayan bir bakış açısı ile yerine getirmektedirler. Elde edilen bu kazanımlar; sosyal haklar, ücret, terfi, eğitim, ödül ve önemli kararlara katılma gibi örneklendirilebilmektedir (Yüksekbilgili & Hatipoğlu, 2015). Aynı zamanda prosedürel adalet olarak da adlandırılan işlemsel adalet, örgütte verilecek herhangi bir kararda kullanılacak işlemlerin ne derecede adil olduğu ile ilgilenmektedir. Dağıtımsal adaletin içerdiği konulardan farklı olarak işlemsel adalet, bu konuların ne şekilde belirleneceği, izlenecek yöntemlerin nasıl oluşturulması gerektiği gibi konuları temelinde barındırmaktadır. İşlemsel adalet titiz bir sürecin sonucunda oluşmakta ve örgütün tamamı için büyük önem barındırmaktadır (Yavuz, 2021). Etkileşimsel adalet; işlemsel adaletin bir uzantısı olarak, bireyler arası ilişkilerin niteliğini temel alan bir kavram olarak tanımlanmıştır. Bu kavram örgütlerde yapılan tüm uygulamaların insani yani sosyal yanı ile ilgilidir. Örgüt yönetiminin ya da ödülleri ve kaynakları kontrol edenlerin iş görenlere karşı davranış şekillerini, neyi nasıl söylediklerini kapsamaktadır (İşcan & Sayın, 2010). Örgütsel adaletle yönelik bu üç boyutta da, örgüt yönetimi tarafından her ne kadar uygulamaların adil olarak yapılması gerektiğini savunulsa da asıl önemli olan çalışanların bu davranışları, uygulamaları ne kadar adil olarak algıladığıdır. Bu nedenle örgütsel adalet kavramı yerine daha önceki yapılan çalışmalarda genel olarak *örgütsel adalet algısı* kavramı kullanılmaktadır (Çalışkan, 2014).

İçinde bulunduğumuz dünya düzenindeki gelişen ve değişen şartlar karşısında örgütlerin devamlılıklarını sağlamaları ve büyümeleri zorunlu hale gelmiştir (Kırklıkçı & Gedik, 2020). Herhangi bir kişinin varlığına bağlı olmadan bir kurum kültürü düşüncesi ile ilerleyerek örgütlerin devamlılıklarını sürdürebilmesi kurumsallaşma olarak açıklanmaktadır (Ülkem, 2020; Turhan, 2016). Bir işletmenin en önemli amaçlarından biri varlığını devam ettirmesi yani süreklilik arz etmesidir. Süreklilik kavramı ise, temelinde birçok kavramdan etkilenmekte olup bunlardan en önemlilerinin başında da kurumsallaşma kavramı gelmektedir. Kurumsallaşma; bir işletmenin varlığının devam ettirilmesi için hedef uyumunun sağlanması, kurumsal bir kimlik kazanımı ile birlikte tüzel bir kişilik oluşturulması süreçleri sonucunda ortaya çıkmaktadır (Işık & Çiçek, 2019). Kurumsal bir yapı oluşturabilmek işletmeler için kolay bir durum olmamakla beraber her işletme kurumsal bir kimliğe sahip olamayabilir. İşletmelerin kurumsallaşmayı sağlayabilmek için bazı tedbirler alması gerekmektedir. Bunlardan bazıları; öncelikle işletmenin amaçlarına uygun bir yapı belirlemek sonrasında, sorumluluk devrederken işin tanımları ile doğru orantılı yetkilendirmeler yapmak, nepotizmi işletmeden uzak tutmak, işin gerekliliklerini yazılı bir belge haline getirmek, çalışanlar arasında dengeyi sağlamak olarak sıralanabilmektedir (Yücel & Özkalan, 2012).

Kurumsallaşma etkin bir süreç olmakla beraber işletmeninde bu sürece uyum sağlaması önem arz etmektedir. İşletme uyum aşamasında insan kaynağı ve teknoloji gücünü sürekli yenilemesi ve sürece bağlı olarak değiştirmesi gerekebilmektedir. Bunları yerine getirirken bazı unsurlarında tamamlanması önemlidir. Bunlar; kanunen tanınma, varlığın sürekliliğinin sağlanması, bireysel ve örgütsel amaç uyumu ve kurumsal kimlik kazanma şeklindedir (Bozkurt, 2017). İşletmeler, hem yükümlülüklerini yerine getirmek hem de varlığının devamlılığını sağlayabilmek için örf, adet gibi kurallara uyarken aynı zamanda anayasaya,

direktiflere, kanun ve düzenlemelere de uymak zorunda kalmaktadırlar. Çünkü işletmelerin kurumsal kimlikleri, kanunların sınırlayıcı yapısından etkilenmektedir (Kamilçelebi, 2019). Kurumsallaşmanın ana temelini ise; işletmenin herhangi bir kişiye bağlı kalmadan sürekli büyüyüp gelişmesi ve varlığının devamlılığı oluşturmaktadır. Kişilerden yani gerek yöneticilerden gerekse işletme sahiplerinden bağımsız olabilmesi ve çevreye adaptasyonu, işletmenin varlığının devamlılığı için oldukça önemlidir (Gündüz, 2008). Bir örgütlenme şekli olan işletmeler, aynı amaç uğruna bir araya gelmiş bireylerden oluşmaktadır. Bireyler kendi çıkarları doğrultusunda ilerlemeye çalışırken, işletmelerde amaç ve hedeflerinin gerçekleşmesi için çaba sarf etmektedirler (Aydın, 2020). Kurumsal kimlik oluşturmak işletmenin somutlaşmasını sağlayan bir adım olarak görülmektedir. Kimliği kazanma, oluşturma aşamasında işletmenin hem kendi içerisinde hem de çevresinde kabul edilmiş yani benimsenmiş olması gerekmektedir. Bu sürecin başarılı bir şekilde ilerlemesi işletmenin içinde olduğu piyasada yerini sağlamlaştırmasında önemli adım olacaktır (Ülkem, 2020).

Kurumsallaşmanın temel ilkeleri dört ana kavram çevresinde şekillenmiştir. Bunlar; şeffaflık, sorumluluk, hesap verilebilirlik ve adil yönetim ilkesidir. Şeffaflık ilkesi; ticari sır niteliği taşıyan bilgiler dışında olmak üzere, işletme ile ilgili gerek finansal gerekse finansal olmayan bilgilerin, zamanında doğru, anlaşılabilir, yorumlanması kolay, eksiksiz ve kolay ulaşılabilir şekilde kamuya duyurulması olarak açıklanmaktadır (Dalğar & Pekin, 2011). İşletmenin faaliyetlerini ilgili mevzuatlara göre sağlaması, içinde bulunduğu toplumun etik değerlerine uygunluğunun oluşturulması sorumluluk; doğruya yönlendiren ve yanlışları cezalandıran bir kontrol mekanizması anlayışını benimsemesi ise sorumluluk ilkesi olarak tanımlanmaktadır (İşçi vd., 2013). Hesap verilebilirlik ise; yöneticiler ve patronlarda içerisinde olmak üzere tüm çalışanların aldığı kararlardan sorumlu olmasını ve denetlenmesini sağlamaktadır. Son olarak adil yönetim ilkesindeki ana amaç, doğrudan olsun ya da dolaylı olsun tüm yönetim kadrosuna katılan herkese eşit uzaklıkta durulmasıdır (Bozkurt, 2017). Kurumsal kimlik kazanmış örgütlerin içerisinde olması gereken en temel özellik adaletli bir yapının var olmasıdır. Adaletli yapının sınırlarından ayrılmadan örgütün elde tutması gereken en büyük sermayeside insan kaynağıdır. Örgütsel adalet kavramı; işgörenlerin arasındaki fırsat eşitliğinin korunması, ödüllendirmenin adil bir şekilde yapılması, çalışanların yeteneklerinin geliştirilmesinde kayırmacılık yapılmadan desteklenmesi gibi birçok konu ile örnekendirilebilmektedir. Nepotizm kavramı ise, örgütsel adaletten çok adaletsizliği içinde barındıran ve özetle çıkar çatışması olarak açıklanabilmektedir (Demirel & Savaş, 2017). Bamett (1960) nepotizmin, örgütlerin büyüme yeteneklerini daralttığını savunmaktadır (Sidani & Thornberry, 2013). Kurumsal bir yapı içerisinde adaletli bir sistemde barındırırken, nepotizm kavramı bu yapıya ve sisteme aykırı bir davranışlar bütünü kapsamaktadır.

1.1. Araştırmanın Amacı

Örgütlerdeki yaygın görülen nepotizm uygulamaları, işgörenler arasında adaletsiz bir kurum kültürü olduğu düşüncesini benimsetmektedir. Bu düşünce araştırma konusunun temelini oluşturmaktadır. Ulusal ve uluslararası alanyazına bakıldığında; işletmelerdeki örgütsel adalet algısının tespitine ilişkin pek çok araştırmanın yapıldığına ulaşılmıştır (Arı vd., 2017; Cropanzano vd., 2007; İçerli, 2010; İşcan & Sayın, 2010; Lamprakis vd., 2018; Solmaz, 2014; Yüksekbilgili & Hatipoğlu, 2015). Nepotizm ile ilgili araştırmaların ise son yıllarda ilgi gördüğü gözlenmektedir (Abdalla vd., 1995; Akar, 2020; Büte & Tekarslan, 2010; Dirgen, 2019; Kawo ve Torun, 2020; Özkanan & Erdem, 2014; Vveinhardt ve Sroka, 2020; Yavuz vd., 2020). Örgütlerin kurumsallaşma seviyeleri hakkında daha önce birçok çalışma yapılmıştır (Aydın, 2020; Cevher, 2014; Dalğar & Pekin, 2011; Işık & Çiçek, 2019), bu çalışmalardan bazılarında ise kurumsallaşma seviyesine nepotizmin etkileri konu olmuştur (Bayer, 2018; Bozkurt, 2017; Charles, 2015; Özler vd., 2007; Sidani & Thornberry, 2013; Yücel & Özkalan, 2012). Ancak örgütsel adalet algısı ve nepotizm kavramının birlikte incelendiği çalışmalarda alan yazında bulunmasına rağmen (Alkan, 2019; Kaba, 2018; Karacaoğlu & Yörük, 2012; Polat, 2012; Seçilmiş & Uysal, 2016), nepotizm ve örgütsel adalet algısının kurumsallaşma seviyesine olan etkisinin incelendiği bir araştırmaya ulaşılamamıştır. Temeli belirlenen ve alanyazın ile desteklenen bu çalışmanın amacı; nepotizm ve örgütsel adalet algısının kurumsallaşma seviyesine etkisinin araştırılması olarak belirlenmiştir. Belirlenen amaç doğrultusunda aşağıda yer alan araştırmanın temel soruları ortaya çıkmıştır.

- 1- Nepotizm ile kurumsallaşma arasında bir ilişki var mıdır?
- 2- Örgütsel adalet ile kurumsallaşma arasında bir ilişki var mıdır?
- 3- Nepotizm ve örgütsel adalet algısı ile kurumsallaşma seviyesi arasında bir ilişki var mıdır?

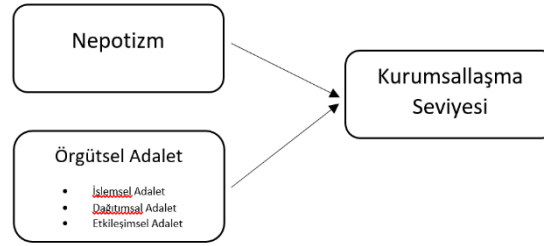
1.2. Araştırmanın Önemi

Bu çalışmada nepotizm, örgütsel adalet algısı ve örgütlerin kurumsallaşma seviyesi hakkında alan yazın incelemesi yapılarak, bu üç kavramın daha iyi anlaşılmasına katkı sağlayacağı düşünülmektedir. Ayrıca nepotizm ve örgütsel adalet algısının kurumsallaşma seviyesine etkisini araştırırken bu alanda yapılan bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu alanda herhangi bir çalışmaya rastlanılmaması akademik alanyazına katkı sağlamak açısından önemlidir.

2. YÖNTEM (METHOD)

2.1. Araştırmanın Modeli

Araştırma modelinde; nepotizm ve örgütsel adalet bağımsız değişkeni, kurumsallaşma seviyesi ise bağımlı değişkeni göstermektedir. Model, nepotizm ve örgütsel adaletin kurumsallaşma seviyesi üzerindeki etkisini incelemeye yönelik oluşturulmuştur. Buna göre araştırmanın modeli aşağıdaki gibi şekillendirilmiştir.



Karacaoğlu ve Yörük (2012)'ün tarafından yapılan çalışmada, çalışanların nepotizm algısı arttıkça örgütsel adalet algısı azaldığı sonucuna ulaşılmıştır. Benzer olarak Büte ve Tekarslan (2010)'ın yapmış olduğu çalışma sonucunda nepotist davranışların artmasıyla; çalışanların işteki streslerinin arttığı ve işverene olan güvenin ve adalete olan inançlarının azaldığı yer almaktadır. Örneklendirilen çalışmaların ortak sonucu yorumlandığında nepotizm ile örgütsel adalet kavramları arasında negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca Bolat ve diğerlerinin (2016) orta ve büyük ölçekli yedi aile işletmesinde uygulamış oldukları çalışmada; kurumsallaşma ve nepotizm arasında anlamlı ve negatif bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır. Daha önce yapılan çalışmaların sonuçlarından yola çıkarak bu çalışmada da; işletmelerin kurumsallaşma seviyesinin belirlenmesinde örgütsel adalet kavramının önemli olduğunu ve kurumsallaşmanın önündeki en büyük engellerden birinin nepotizm olduğu öngörülmüştür. Bu öngörü çerçevesinde araştırma modeli belirlenmiştir.

2.2. Araştırmanın Evreni ve Örneklemi

Bu araştırmanın evrenini, Samsun ili sınırlarında bulunan özel sektör ile kamu kurum ve kuruluşlarında görev yapan tüm çalışanlardan oluşmaktadır. Yapılan çalışmanın anakütle hacmi bilinmediğinde ya da çok büyük olduğunda (N>250000) %95 güvenilirlik sınırları dahilinde kabul edilebilir asgari örneklem büyüklüğü 384 kişi olduğu görülmüştür (Gürbüz & Şahin, 2018). Örneklem büyüklüğü belirlendikten sonra kolayda örnekleme yöntemi ile 290 katılımcıya ulaşılabilmektedir. Çalışmanın en büyük kısıtı ve asgari örneklem büyüklüğüne ulaşamamasının sebebi; işgörenlerin örgütlerde nepotizm ve örgütsel adalet konularındaki fikirlerini açıklama ile ilgili yaşadıkları çekinceli tutumlardır.

2.3. Veri Toplama Araçları ve Süreci

Araştırmada, birincil veri toplama araçlarından çevrimiçi anket yöntemi kullanılmıştır. Çevrimiçi anket formu, kolayda örnekleme yöntemi ile iş görenlerle paylaşılması sağlanmıştır. Hazırlanan anket formları 2021 yılının Haziran ve Eylül ayları arasında elektronik ortamda paylaşılması ile iş görenlere uygulanmıştır.

2.3.1. Anket Formu

Araştırmada kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde demografik değişkenleri tespit etmeye yönelik 6 soru yer almakta olup, ikinci bölümde 24 sorudan oluşan kurumsallaşma ölçeği, üçüncü bölümde 17 sorudan oluşan nepotizm ölçeği ve son bölümde ise 29 sorudan oluşan örgütsel adalet ölçeği bulunmaktadır.

Demografik özelliklerin yer aldığı sorular haricinde ankette kullanılan tüm ölçekler beşli likert tipinde oluşturulmuştur. Tüm ifadeler verilecek cevap kodları 1 ile 5 arasında değişmektedir. Tüm ifadeler verilecek cevap kodları 1-Kesinlikle Katılmıyorum, 2-Katılmıyorum, 3-Kararsızım, 4-Katılıyorum, 5-Kesinlikle Katılıyorum şeklinde puanlanmıştır.

Kurumsallaşma düzeyini ölçmek için; Bayer (2018)'in "Aile Şirketlerinde Nepotizmin Kurumsallaşmaya Etkisi Üzerine Bir Araştırma" adlı tezinde Turhan (2016)'dan esinlenerek hazırladığı sorulardan derlenmiştir. Nepotizm algısının tespitine yönelik anket; Polat (2012)'in "Örgütlerde Nepotizmin Örgütsel Adalet Algısı İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma" adlı tezinde Asunakutlu ve Avcı (2010) ile Büte ve Tekarslan (2010) hazırlamış oldukları anketlerden alarak derlendiği sorulardan oluşmaktadır. Örgütsel adalet algısının ölçümü için ise; Polat (2012)'in "Örgütlerde Nepotizmin Örgütsel Adalet Algısı İle İlişkisine Yönelik Bir Araştırma" adlı tezinde İşbaşı (2010)'nın çalışmasında kullanılan anketten alınan ve sadeleştirilen ankete aittir. Tüm anketteki yer alan sorulardaki bazı orijinal ifadeler iş görenlerin daha rahat anlayabileceği şekilde düzenlenmiştir. Örgütsel adalet ölçeği üç boyuttan oluşmaktadır. Örgütsel adalet ölçeğinde yer alan ilk 9 soru işlemsel adalet, 57-63. sorular dağıtımsal adalet ve 64-76. sorular ise etkileşimsel adalet ölçmek üzere yer alan ifadelerdir.

2.4. Verilerin Analizi

Veriler IBM SPSS V23 ve IBM AMOS ile analiz edildi. Ölçeklere ait yapı geçerliliği doğrulayıcı faktör analizi ile incelendi. Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda çoklu normallik varsayımı sağlanmadığı için hesaplama yöntemi olarak Bootstrap ML (Maximum likelihood) kullanılmıştır ve Bootstrap analizinde 5000 yenden örneklem tercih edilmiştir. Yol analizinde ise Maximum likelihood hesaplama yöntemi kullanıldı. Kategorik veriler için tanımlayıcı istatistiksel frekans ve yüzde şeklinde sunuldu. Önem düzeyi $p < 0,050$ olarak alındı.

3. BULGULAR

Bu bölümde; anketlerin güvenilirlik analizleri ve araştırmanın tamamlanması için uygulanan anket çalışmasından elde edilen veriler üzerinde yapılan analizlerden edinilen bulgular ve bu bulgulara ait yorumlar yer almaktadır.

3.1. Güvenilirlik Analizi

Araştırmada yol analizi yapabilmek için en önemli kural ölçüm geçerliliğidir. Ölçüm geçerliliğini de sağlayabilmek için her bir ölçeğin tek tek doğrulayıcı faktör analizlerinin yapılarak uyumlarının sağlanması gerekmektedir. Ölçeklerin içerisinde yer alan her bir maddenin çalışıp çalışmadığına bakılmış olup ve sonrasında yapısal modele geçiş yapılmıştır. Ölçeklere ait güvenilirlik için Cronbach's Alfa değerleri kontrol edilmiştir. Veriler IBM SPSS V23 ile analiz edilmiştir.

Tablo 1. Nepotizm, Örgütsel Adalet ve Alt Boyutları, Kurumsallaşma Ölçeklerinin Güvenilirlik Analizleri

Ölçekler	Cronbach Alpha (α)	İfade Sayısı (N)
Nepotizm	0,964	17
Örgütsel Adalet\Dağıtımsal Adalet Alt Boyutu	0,834	7
Örgütsel Adalet\İşlemsel Adalet Alt Boyutu	0,912	9
Örgütsel Adalet\Etkileşimsel Adalet Alt Boyutu	0,942	13
Kurumsallaşma	0,931	24

Nepotizm ölçeğinde (N=17) Cronbach's Alfa değerleri 0,964 olup yüksek güvenilirliktedir. Örgütsel adaletin sırası ile dağıtımsal adalet alt boyutu (N=7) , işlemsel adalet alt boyutu (N=9), etkileşimsel adalet alt boyutunun (N=13) Cronbach's Alfa değerleri sırası ile 0,834, 0,912 ve 0,942 olup yüksek güvenilirliktedir. Kurumsallaşma ölçeğinde (N=24) Cronbach's Alfa değeri 0,931 olup yüksek güvenilirliktedir.

3.2. Araştırmada Yer Alan Katılımcıların Demografik Özellikleri

Araştırmanın bu kısmında katılımcıların demografik özelliklerinin analiz bulguları yer almaktadır. Demografik özellikler cinsiyet, medeni durum, eğitim durumu, çalıştıkları kurum, görevleri ve çalıştıkları

kurumdaki personel sayısı değişkenleri kapsamında incelenmektedir. Tabloda elde edilen bulgular frekans (n) ve yüzde (%) dağılımları ile şekilde incelenmektedir.

Tablo 2. Demografik Özelliklerin Frekans ve Yüzde Dağılımları

Değişkenler	Demografik Özellikler	Frekans (n)	Yüzde (%)
Cinsiyet	Kadın	87	30
	Erkek	203	70
Medeni Durum	Bekar	130	44,8
	Evli	160	55,2
Eğitim Durumu	İlköğretim	5	1,7
	Lise	31	10,7
	Ön Lisans	36	12,4
	Lisans	175	60,3
	Lisansüstü	43	14,8
Çalışılan Kurum	Kamu	161	55,5
	Kamu, Özel Sektör	1	0,3
	Özel Sektör	128	44,1
Görevi	İşçi	131	45,2
	Memur	159	54,8
Çalışılan Kurumdaki Personel Sayısı	0-9 Kişi	54	18,6
	10-49 Kişi	115	39,7
	50-249 Kişi	49	16,9
	250+ Kişi	72	24,8

Araştırmaya katılanların %30'u kadın (n=87) ve %70'i erkek (n=203) çalışanlardır. Bu kişilerin %55,2'sinin (n=160) evli, %44,8'i (n=130) bekar olduğu gözlemlenmiştir. Katılımcıların çoğunun erkek olduğu ve evli olduğu dikkat çekmektedir. Katılımcıların eğitim durumları incelendiğinde; en çok %60,3 oran ile lisans (n=175), sonrasında sırasıyla %14,8 oran ile lisansüstü (n=43), %12,4 oran ile ön lisans (n=36), %10,7 oran ile lise (n=31) ve en az %1,7 oran ile ilköğretim (n=5) seviyesinde olduğu görülmektedir. Ankete katılanların çalıştıkları kurumlar incelendiğinde; en çok %55,5 oran ile kamu (n=161), %44,1 oran ile özel sektör (n=128) ve en az %0,3 oran ile hem kamu hem de özel sektörde (n=1) çalıştığı bulgusuna ulaşılmıştır. Katılımcıların %54,8'i (n=159) memur olduğu ve %45,2'sinin (n=131) işçi olduğu gözlemlenmiştir. Demografik değişkenlerde son olarak katılımcıların çalıştıkları kurumlardaki personel sayısı incelendiğinde; kurumlardaki personel sayısı en yüksek %39,7 oranı ile (n=115) 10-49 kişi ve sırasıyla %24,8 oranı ile (n=72) 250 kişi ve üzeri, %18,6 oranı ile (n=54) 0-9 kişi ve en az %16,9 oranı ile (n=49) 50-249 kişi olduğu gözlemlenmiştir.

3.3. Nepotizm Algısına Ait Bulgular

Yapılan çalışmanın analizi doğrultusunda öncelikle kullanılan ölçeklerin yapısal geçerliliğini ortaya koymak amacıyla doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Doğrulayıcı faktör analizine başlamadan önce verilerle ilgili tüm sorunların (uç değerler, basık ve çarpık değerler, eksik veri vb.) giderilmelidir. Analizde en yüksek olabilirlik (Maximum Likelihood) yöntemi dikkate alınmıştır. Maksimum olabilirlik kullanılabilmesi için de verilerin normal dağılıma uygun olması gerekmektedir. Yapılan Multivariate normallik testinde kritik değerin 49,054 olduğu belirlenmiştir. Bu değerin 10'un altında olması mükemmel bir sonuç iken 20'ye kadar genellikle sorun teşkil etmediği yapılan çalışmalarda ortaya konulmuştur. Çoklu normallik varsayımı sağlanamadığı için hesaplama yöntemi olarak Bootstrap ML (Maximum Likelihood) kullanılmıştır. Örneklemden 5000 alt örneklem tercih edilmiş ve anlamlılık değerleri (p) %95 güven aralığında hesaplanmıştır.

Nepotizm Algısı Ölçeği 17 sorudan oluşmaktadır. Tek faktörlü DFA incelendiğinde bir modifikasyon sonrasında model uyum indeksleri CMIN/DF=4,570, CFI=0,911, GFI=0,796, RMSA=0,111 ve

SRMR=0,0518 olarak elde edilmiştir. Modelin yorumlanmasında öncelikle; CMIN/DF oranı için bazı kaynaklar 2'nin altında olduğunda mükemmel uyum kabul ederken bazı kaynaklar ise 5'in altında olduğunda da kabul edilebilir olduğunu savunmaktadır (Yaşlıoğlu, 2017). Elde edilen CMIN/DF=4,570 oranı kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Modelde CFI (Karşılaştırmalı Uyum İndeksi) 0-1 arasında değerler alır. Bire yakın yani yüksek değerler iyi uyumun göstergesidir (Cangür, 2012). Elde edilen CFI=0,911 oranı kabul edilebilir sınırlar içerisinde. SRMR değeri; standartlaştırılmış ortalama hataların kareköküdür. Bu değer 0'a yaklaştıkça modelin uyum iyiliği artmış olarak yorumlanmaktadır. Model; 0.05'ten düşük ise iyi uyum, 0.05 ile 0.10 arasında bir değer almışsa kabul edilebilir uyum içerisinde yer almaktadır (Özabacı, 2011). SRMR=0,0518 olarak elde edilen değer kabul edilebilir sınırlar içerisinde. Ek olarak, model uyumları GFI ve RMSA dışında kabul edilebilir sınırlarda olduğuna ulaşılmıştır. Ölçek maddelerine ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu sonuçlar göz önünde bulundurularak çizilen yol diyagramının güvenilir ve istatistiksel olarak anlamlı olduğu ifade edilmektedir.

3.4. Örgütsel Adalet Algısına Ait Bulgular

Yapılan çalışmanın analizi doğrultusunda ilk olarak ölçeklerin yapısal geçerliliğini ortaya koymak amaçlanmış ve doğrulayıcı faktör analizi yapılmıştır. Birinci düzey doğrulayıcı faktör analizinde gözlemlenen değişkenler belirli ve sayı olarak daha az düzeyde ya da tek seviyede tanımlanmış gizil değişkenleri açıklamak için önceden belirlenmişlerdir. Buradaki faktörler birinci düzey faktör olarak isimlendirilmektedirler (Sayın, 2014). Maksimum olabilirlik kullanılabilmesi için verilerin normal dağılıma uygun olması gerekmektedir. Yapılan Multivariate normallik testinde kritik değer 56,744 olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu değer 10'un altında olması mükemmel bir sonuç iken 20'ye kadar genellikle sorun oluşturmadığı yapılan çalışmalarla ortaya konmuştur. Çoklu normallik varsayımı sağlanamadığı için hesaplama yöntemi olarak Bootstrap ML (Maximum Likelihood) kullanılmıştır. Bu yöntem analizde en yüksek olabilirlik yöntemidir. Bootstrap analizinde örneklemden 5000 alt örneklem tercih edilmiş ve anlamlılık değerleri (p) %95 güven aralığında hesaplanmıştır.

Örgütsel adalet algısının ölçümüne yönelik anket toplamda 29 sorudan oluşmaktadır. OAAOY1-OAAOY9 arasındaki dokuz ifade işlemsel adalet boyutunu temsil etmektedir. OAAOY10-OAAOY16 arasındaki ifadeler dağıtımsal adalet olarak ve OAAOY17-OAAOY29 arasındaki ifadeler ise etkileşimsel adalet boyutunu ifade etmektedir. Toplam 29 madde ve 3 alt boyut ile oluşturulan birinci düzey DFA incelendiğinde 3 farklı modifikasyon sonrasında model uyum indeksleri CMIN/DF=2,753, CFI=0,901, GFI=0,803, RMSA=0,078 ve SRMR=0,0521 olarak elde edilmiştir. Model uyumları GFI dışında kabul edilebilir sınırlarda elde edilmiştir. Ölçek maddelerine ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.

3.5. Kurumsallaşma Algısına Ait Bulgular

Çalışmaya başlamadan önce doğrulayıcı faktör analizinde öncelikle verilerle ilgili tüm sorunlar (uç değerler, basık ve çarpık değerler, eksik veri vb) giderilmelidir. Maksimum olabilirlik kullanılabilmesi için verilerin normal dağılıma uygun olması gerekmektedir. Yapılan Multivariate normallik testinde kritik değer 31,071 olduğu belirlenmiştir. Belirlenen bu değer 10'un altında olması mükemmel bir sonuç iken 20'ye kadar genellikle sorun oluşturmadığı yapılan çalışmalarda ortaya konmuştur. Çoklu normallik varsayımı sağlanamadığı için hesaplama yöntemi olarak Bootstrap ML (Maximum likelihood) kullanılmıştır. Bootstrap analizinde örneklemden 5000 alt örneklem tercih edilmiş ve anlamlılık değerleri (p) %95 güven aralığında hesaplanmıştır.

Kurumsallaşma algısının tespitine yönelik ölçek 24 sorudan oluşmaktadır. Tek faktörlü doğrulayıcı faktör analizi incelendiğinde bir modifikasyon sonrasında model uyum indeksleri CMIN/DF=3,783, CFI=0,820, GFI=0,765, RMSA=0,099 ve SRMR=0,070 olarak elde edilmiştir. Model uyumları CFI, GFI ve RMSA dışında kabul edilebilir sınırlarda elde edilmiştir. CMIN/DF oranında hangi eşik değerinin alınacağı konusunda belirli bir fikir birliği bulunmamaktadır. Bazı kaynaklar bu oranın 2'nin altında olduğunda mükemmel uyum olarak kabul ederken bazı kaynaklar ise 5'in altında olduğunda da bu değeri kabul etmektedirler (Yaşlıoğlu, 2017).

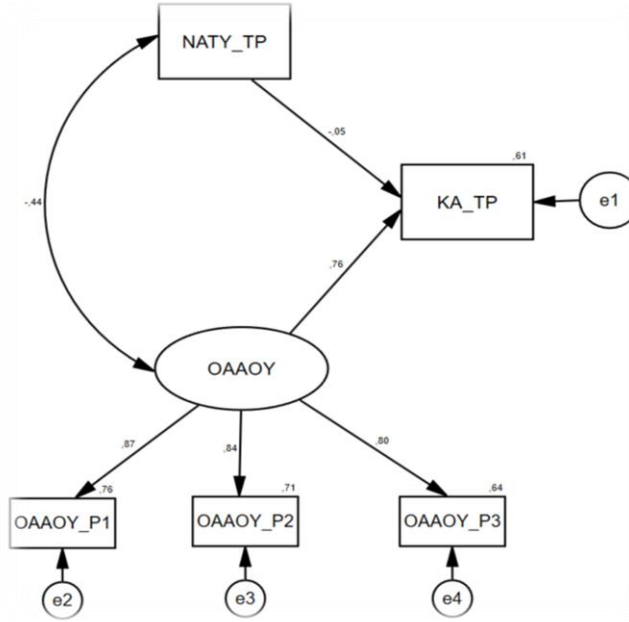
3.6. Araştırma Modeli İlişki Katsayıları ve Hipotez Testleri

Yol analizi çalışmaya başlamadan önce verilerle ilgili tüm sorunlar (uç değerler, basık ve çarpık değerler, eksik veri vb) giderilmelidir.

Tablo 3. Araştırma Modelinin Yol Analizi Bulguları

			β^1	β^2	S.hata	Test ist.	p	R ²
OAAOY_P1	<---	OAAOY	1,047	0,872	0,064	16,285	<0,001	0,614
OAAOY_P2	<---	OAAOY	1,019	0,843	0,065	15,688	<0,001	0,637
OAAOY_P3	<---	OAAOY	1	0,798				0,71
KA_TP	<---	OAAOY	0,779	0,76	0,06	12,983	<0,001	
KA_TP	<---	NATY_TP	-0,035	-0,05	0,032	-1,098	0,272	0,76

Model uyum indeksleri CMIN/DF=9,748, CFI=0,954, GFI=0,950, RMSA=0,174 ve SRMR=0,0403 olarak elde edilmiştir. Model uyumları CMIN/DF dışında kabul edilebilir sınırlarda elde edilmiştir. Yol analizinde gizil değişkenlerle oluşturulmuş bir yapı söz konusu olduğunda yollardan biri analiz öncesinde sabit tutulur. Sabit tutulan katsayıya ait parametre değeri 1 olarak girilir ve çözümleme yapılır. Burada sabit tutulan değer etkileşimsel adalet değeridir (OAAOY_P3). Ayrıca 1 olarak sabit tutulan değer test istatistiği ve standart hata değeri elde edilememiş olur. Fakat ilgili yol katsayısının standartlaştırılmış hatası elde edilebilir. Bu yüzden ilgili yol katsayısına ait değerler tabloda yer almamıştır. Örgütsel Adalet Algısı ölçek puanları ile kurumsallaşma ölçeği toplam puanı arasındaki yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur ($p<0,001$). İşlemsel adalet (OAAOY_P1) puanı bir birim arttıkça Kurumsallaşma ölçeği toplam puanı 1,047 birim artmaktadır. Dağıtımsal adalet (OAAOY_P2) puanı bir birim arttıkça Kurumsallaşma ölçeği toplam puanı 1,019 birim artmaktadır. Nepotizm ölçeği (NATY) puanının etkisi istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır ($p=0,272$). Ölçek maddelerine ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur.



Şekil 1. Yol Analizi Standartlaştırılmış Yol Katsayıları

AMOS grafik menüsü yardımıyla çizilen yol diyagramında, elde edilen tüm standardize edilmiş değerlerin 1'in üzerinde olmaması gerekmektedir. Standardize edilmiş çözümleme değerleri her bir maddenin (gözlemlenen değişkenin) kendi gizil değişkeninin ne kadar iyi bir temsilcisi olduğu ile ilgili fikir vermektedir (Aytaç, 2012). Çizilen yol diyagramında ölçek maddelerine ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Yol diyagramında yer alan yol katsayılarına göre; nepotizmin, örgütsel adalet ve kurumsallaşma üzerinde negatif yönlü bir etkiye sahiptir. Örgütsel adaletin kurumsallaşma algısı üzerinde pozitif ve anlamlı olduğu görülmektedir ($p<0,001$).

4.TARTIŞMA ve SONUÇ

Örgütlerin başarılarının önemli bir oranı çalışanlara, çalışanlarının başarıları ise sahip oldukları yeteneklere bağlıdır. Çalışanların yeteneklerinin sağlıklı bir şekilde yönetilmesi, geliştirilmesi ve örgütlerin iş süreçlerinde kullanılması gerekmektedir. Ancak günümüzde birçok sebebe bağlı olarak çalışanların yetenekleri çoğu örgütlerde göz ardı edilmektedir. Yeteneklerden çok akraba ilişkilerinin göz önüne alındığı ve bu ilişkilerin liyakatli bir seçimin önüne geçtiği davranışlar nepotizmi desteklemektedir. Adaletli davranılmayan, yeteneklerin dikkate alınmadığı ve sadece akrabalık bağı ya da bazı yakın ilişkilerin söz sahibi olduğu her örgütte kurumsallaşma adına atılacak her adımın eksik kalacağı savunulmaktadır.

Bu çalışmada, nepotizm ve örgütsel adalet algısı ile kurumsallaşma seviyesi arasındaki ilişkinin belirlenmesi amaçlanmış olup Samsun ve ilçelerinin sınırlarında bulunan özel sektör ile kamu kurum ve kuruluşlarındaki iş görenlere anket çalışması uygulanmıştır. Nepotizm ve örgütsel adalet algısının kurumsallaşma seviyesi üzerindeki etkileşim sisteminin araştırılmasında yol analizi yapılmıştır. Yol analizi çalışmalarda, kullanılan analizlerin eksikliklerini gidererek tüm etki sistemini hesaplamaya olanak sağlamıştır. Ek olarak bu etki sistemi yol şeması ile görselleştirilerek değişkenlere arasındaki etki sisteminin daha kolay anlaşılması amaçlanmıştır.

Araştırma modelinin yol analizi sonuçlarında model uyumları CMIN/DF dışında kabul edilebilir sınırlarda olduğu bilgisine ulaşılmıştır. Bu sonuçlara göre, her faktör kendisini oluşturan soruları doğru biçimde temsil ettiği sonucuna varılmıştır. Nepotizm ölçeği (NATY) ile kurumsallaşma ölçeği (KA) arasındaki yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmamıştır. Bu sonuç; işletmelerin kurumsallaşma seviyesi artmasına bağlı olarak nepotizm tutumunda önemli bir değişikliğin olmadığını göstermektedir. Başka bir anlatımla, kurumsallaşma seviyesinin artmasıyla nepotizmde önemli bir azalma meydana gelmediğini işaret etmektedir. Örgütlerin devamlılığını sağlamak ve artan rekabet koşullarına karşı ayakta kalabilmeleri için önemli bir basamak olan kurumsallaşma seviyesinin artışı, örgüt içerisinde nepotist davranışların sergilenmesinin önünde engelleyici bir rol oynamamaktadır. Araştırma sonuçlarına paralellik gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Charles, 2015; Dökümbilek, 2010; Kiracı ve Alkara, 2009; İşçi, Bal Taştan ve Kozal, 2013; Onay Özkaya ve Şengül, 2006).

Örgütsel Adalet Algısı ölçek puanları ile kurumsallaşma ölçeği toplam puanı arasındaki yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. İşlemsel adalet (OAAOY_P1) puanı bir birim arttıkça Kurumsallaşma ölçeği toplam puanı 1,047 birim arttığı, dağıtımsal adalet (OAAOY_P2) puanı bir birim arttıkça Kurumsallaşma ölçeği toplam puanı 1,019 birim arttığı sonucuna varılmıştır. Ayrıca ölçek maddelerine ait yol katsayıları istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Örgütsel adaletin her boyutu örgütlerin kurumsallaşması için önemlidir. Adalet; örgüt içerisinde yapılan işlemlere, iletişime ve çalışanların tüm haklarının liyakatli bir şekilde dağıtılmasına bağlıdır. İşletmelerin örgütsel yapıdaki devamlılıklarını ve işlevlerini yerine getirebilmeleri için adalet önemli bir kavram olmakla beraber, adaletsizlik ise örgütsel sorun olarak görülmektedir. Araştırma sonuçlarını destekleyen ve paralellik gösteren birçok çalışma bulunmaktadır (Greenberg,1987; Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010; İyigün 2012; Özer ve Günlük 2010).

Araştırmanın belirlenen temel soruları göz önüne alındığında; araştırma sonucunda nepotizm ile kurumsallaşma arasında negatif bir ilişki olduğu ancak istatistiksel olarak anlamlı olmadığı sonucuna ulaşılmıştır. İkinci soruya cevap olarak; örgütsel adalet kavramı ile kurumsallaşma seviyesi arasında anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Nepotizm ve örgütsel adalet algısı ile kurumsallaşma seviyesi arasında bir ilişki olduğu belirlenmiştir.

Öneriler sunarken her örgütün kendine has bir yapıya sahip olduğu ve özgün bir varlık olduğu unutulmaması gerekmektedir. Sunulacak her öneri örgütlerin kendi içerisinde değişkenlik gösterebilecektir. Genel olarak nepotizm, akılda olumsuz düşünceler oluşturmaktadır. Ülkemizde başta olmak üzere birçok aile işletmesi kurumsallaşma evresini tamamlamış ve bu yönde ciddi adımlar atmıştır. Nepotizm kavramının olumsuz yapısını güncellemek adına aile işletmelerinde özellikle araştırmalar yapılması önerilebilir. Ek olarak kavramsal çerçeve genişletilerek farklı sonuçlar elde edilebilir. Örgütlerin işletmecilik faaliyetlerinin devamlılığı için yöneticilerinin her anlamda adil davranması gerekmektedir. Terfi, işe alma süreçleri, her türlü kaynak dağılımı gibi verilecek önemli kararlarda akraba ya da yakınlığa göre tercih edilmeden performans ve yetkinliklere bakılması önem teşkil etmektedir. Bu konuda belirli bir standardın oluşturulması örgütlerin kurumsallaşma adına atabileceği önemli adımların başında gelmektedir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H., Maghrabi, A., & Raggad, B. (1998). Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism/A Cross-Cultural Study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Altıntaş, T. (2020). Nepotizm ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2), 65-76.
- Arslaner, E., Erol, G., & Boylu, Y. (2014). Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 62-77.
- Aydın, Ö. F. (2020). *Aile İşletmeleri ve Kurumsallaşma Sürecinde Karşılaştığı Zorluklar* [Yüksek lisans tezi, Ufuk Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 1-17.
- Aytaç, M., & Öngen, B. (2012). Doğrulayıcı Faktör Analizi ile Yeni Çevresel Paradigma Ölçeğinin Yapı Geçerliliğinin İncelenmesi. *İstatistikçiler Dergisi*, 5, 14-22.
- Azeem, M. M., Abrar, M., Bashir, M., & Zubair, A. (2015). Impact of Organizational Justice and Psychological Empowerment on Perceived Organizational Performance: The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour. *American Journal of Industrial and Business Management*, 5, 272-280.
- Bozkurt, G. (2017). *Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Evresinde Nepotizm Etkisi*. [Yüksek lisans tezi, Beykent Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Büte, M., & Tekarslan, E. (2010). Nepotizm'in Çalışanlar Üzerinde Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(6), 1-21.
- Cangür, Ş. (2012). Yapısal Eşitlik Modellemesinde Kullanılan Model Uyum İndekslerinin Karşılaştırılması. [Doktora Tezi]. Uludağ Üniversitesi.
- Charles, G. (2015). Effects of Nepotism And Family Conflicts on the Performance of Family-Owned Firms in Tanzania: Contrasting Views. *Tanzania Business Management Review*, 45-69.
- Colquitt, J., Conlon, D., Wesson, M., Porter, C., & Ng, K. (2001). Justice at the Millennium: A Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Cropanzano, R., Bowen, D., & Gilliland, S. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 24-48.
- Çalışkan, S. C. (2014). Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenleri ile Yeni Araştırma Modelleri Geliştirme Arayışları: Pozitif Örgütsel Davranış Değişkenlerinin İşe Adanmışlık, Tükenmişlik ve Sinizm Üzerine Etkileri ve Bu Etkileşimde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü Üzerine Bir Araştırma. *Dokuz Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 16(3), 363-382.
- Dalğar, H., & Pekin, S. (2011). Kurumsal Yönetim ile Finansal Tablo Manipülasyonu Arasındaki İlişki: İmkb Kurumsal Yönetim Endeksi'nde Yer Alan Şirketlerde Bir Araştırma. *Mali Çözüm*, 21(107), 19-44.
- Demirel, Y., & Savaş, Y. (2017). Nepotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 129-142.
- Gündüz, G. (2008). *İşletmelerde Kurumsallaşma Uygulamalarına Yönelik Çalışan Tutumlarının Örgütsel Vatandaşlık İle İlişkisine Yönelik Bir Uygulama*. [Doktora Tezi, Yıldız Teknik Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Gürbüz, S., & Şahin, F. (2018). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe-Yöntem-Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- İşcan, Ö. F., & Sayın, U. (2010). Örgütsel Adalet, İş Tatmini ve Örgütsel Güven Arasındaki İlişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İşçi, E., Bal Taştan, S., & Kozal, M. A. (2013). Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Dergisi*, 61-83.
- Işık, M., & Çiçek, B. (2019). İnsan Kaynakları Uygulamalarının Kurumsallaşma Algısı Üzerindeki Öncüllük Rolü. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*, 17(2), 128-149. <https://doi.org/10.11611/yead.538120>
- Kamilçelebi, K. (2019). *Kalite Yönetim Uygulamalarının Kurumsallaşma Sürecine Etkisi: Mekanik Tesisat Sektöründe Bir Uygulama*. [Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Karacaoğlu, K., & Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları:Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *'İş, Güç' Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14, 43-64.

- Kawo, J., & Torun, A. (2020). The Relationship Between Nepotism and Disengagement: The Case of Institutions in Ethiopia. *Journal of Management, Marketing and Logistics*, 53-65. <https://doi.org/10.17261/Pressacademia.2020.1197>
- Kırklıkçı, A. B., & Gedik, T. (2020). Türkiye Mobilya İşletmelerinin Kurumsallaşma Algılarının Analizi. *Düzce Üniversitesi Orman Fakültesi Ormancılık Dergisi*, 16(1), 1-16.
- Lamprakis, A., Alamani, K., Malliari, A., & Grivas, I. (2018). The Organisational Justice as a Human Resources Management Practice and its Impact on Employee Engagement: The Case of the Prefecture of Attica (Greece). *Scientific Annals of Economics and Business*, 65(1), 65-79. DOI: 10.2478/saeb-2018-0004
- Özabacı, N. (2011). İlişki Niteliği Ölçeği'nin Türkçe Uyarlaması: Geçerlik ve Güvenilirlik Çalışması. *Eğitim ve Bilim*, 36(162), 159-167 .
- Özkanan, A., & Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 179-206.
- Özler, H., Ergun Özler, D., & Eren Gümüştekin, G. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 437-450.
- Polat, G. (2012). *Örgütlerde Nepotizmin Örgütsel Adalet Algısı ile İlişkisinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Sarıboğa, M. (2017). *Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi ve Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. [Yüksek Lisans Tezi, Doğuş Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Sayın, A. (2014). *Klasik Test Kuramı ve Madde Tepki Kuramına Göre Kestirilen Parametrelerle Sınırlandırılan Yapısal Eşitlik Modellerinin Uyum İndekslerinin Karşılaştırılması*. [Doktora Tezi, Hacettepe Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Seçilmiş, C., & Uysal, D. (2016). The Moderating Role of Nepotism in the Effect of Employee Empowerment on Perceptions Regarding Organisational Justice at Hospitality Organisations. *International Journal of Business and Management Invention*, 5(9), 65-76.
- Sidani, Y., & Thornberry, J. (2013). Nepotism in the Arab World: An Institutional Theory Perspective. *Business Ethics Quarterly*, 23(1), 69-96.
- Solmaz, G. (2014). *Örgütlerde Kayırmacılığın Örgütsel Adalet Algılaması Üzerine Etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Turhan, R. (2016). *Nepotizm, Kronizm ve Patronaj Eğilimlerinin Kurumsallaşma Algısı Bağlamında Analizi*. [Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Ülkem, A. (2020). Kurumsallaşma ve Performans İlişkisi. *Yüksek Lisans Tezi*. Kütahya: Dumlupınar Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Üstük, İ. (2018). *Cinsiyet Ayrımcılığının ve Cinsiyete Dayalı Nepotizmin Çalışan Performansına Etkisi*. [Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Vveinhardt, J., & Sroka, W. (2020). Nepotism and Favouritism in Polish and Lithuanian Organizations: The Context of Organisational Microclimate. *Sustainability*, 1-23. <https://doi.org/10.3390/su12041425>
- Yaşhoğlu, M. (2017). Sosyal Bilimlerde Faktör Analizi ve Geçerlilik: Keşfedici ve Doğrulayıcı Faktör Analizlerinin Kullanılması. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 74-85.
- Yavuz, H. (2021). *Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkisi: Ankara'da Bir Alan Araştırması*. [Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi]. <https://tez.yok.gov.tr/UlusalTezMerkezi/>
- Yavuz, M., Gürhan, N., & Geniş, B. (2020). Nepotism perception and job satisfaction in healthcare workers. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 21(5), 468-476.

ÇALIŞMANIN ETİK İZİNİ

“Yapılan bu çalışmada “Yükseköğretim Kurumları Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiği Yönergesi” kapsamında uyulması belirtilen tüm kurallara uyulmuştur. Yönergenin ikinci bölümü olan “Bilimsel Araştırma ve Yayın Etiğine Aykırı Eylemler” başlığı altında belirtilen eylemlerden hiçbiri gerçekleştirilmemiştir.”

Etik kurul izin bilgileri

Etik değerlendirmeyi yapan kurul adı: Zonguldak Bülent Ecevit Üniversitesi İnsan Araştırmaları Etik Kurulu

Etik değerlendirme kararının tarihi: 30.04.2021

Etik değerlendirme belgesi sayı numarası: 29.03.2021 / 26958

ARAŞTIRMACILARIN KATKI ORANI

Bu çalışmada yazarların katkıları eşit düzeydedir.

ÇATIŞMA BEYANI

“Araştırmada herhangi bir kişi ya da kurum ile finansal ya da kişisel yönden bağlantı bulunmamaktadır. Araştırmada herhangi bir çıkar çatışması bulunmamaktadır.”

EXTENDED SUMMARY

While maintaining their sustainability, organizations should not give up on justice within the scope of the principles they advocate and the policies they adopt, but also move forward without being dependent on people. The systematic transformation of the aforementioned progress into a cultural behavior is important for organizations to gain a corporate identity. The most basic feature that should be in organizations that have gained a corporate identity is the existence of a fair structure. The biggest capital that the organization should hold without leaving the borders of a just structure is human resources. The concept of organizational justice; It can be defined as protecting the equality of opportunity among the employees, making the rewards fairly, supporting the employees in the development of their skills without nepotism (Demirel & Savaş, 2017). Nepotism, on the other hand, is defined as the promotion or employment of individuals who do not have the qualifications required by the job, ignoring some of the features brought by justice, based only on blood ties (Özler et al., 2007). Nepotism, which is described as nepotism within the organization, has become a type of behavior that needs attention from an institutional point of view. Because this type of behavior directly affects both the employees and the functioning of the organization. In addition, the common nepotism practices in businesses make people adopt the idea that there is an unfair corporate culture among employees. This idea forms the basis of the research. Purpose of the research; The aim of this study is to determine the effect of nepotism and organizational justice perception on the level of institutionalization. The sample of the research; It consists of 290 people working in private sector and public institutions and organizations in Samsun province and districts. In the collection of the data, the online survey form method shared in the electronic environment was applied. The questionnaire form consists of four parts. In the first part, there are questions to determine demographic variables, in the second part the institutionalization scale, in the third part the nepotism scale and in the last part the organizational justice scale. Within the scope of the research, first of all; Confirmatory factor analysis was performed in order to reveal the structural validity, and the bootstrap method was taken into account as the calculation method since the multiple normality assumption could not be achieved as a result of the analysis. As a result of the obtained values, it was revealed that the model fit within acceptable limits. In the path analysis to test the model, the maximum likelihood calculation method was used. In the findings obtained; The path coefficients between the organizational justice perception scale and the institutionalization scale total score were found to be statistically significant. However, the effect of the nepotism scale score was not statistically significant. In the road diagram drawn as a result of the research, it was determined that all the standardized values obtained were not above 1. The path coefficients of the scale items in the drawn path diagram were found to be statistically significant. According to the path coefficients in the path diagram; Nepotism has a negative effect on organizational justice and institutionalization. It is seen that organizational justice has a positive and significant effect on the perception of institutionalization. As a result of the research; While organizational justice is an important variable in increasing the level of institutionalization, it has been found that the presence of nepotism does not have a preventive role.