



NEPOTİZM VE İŞ TATMİNİ İLİŞKİSİNDE İŞ STRESİNİN ARACI ROLÜ VAR MIDIR?

Mustafa BÜTE¹

Özet: Bu araştırmanın amacı nepotizmin iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmak ve bu ilişkide iş stresinin aracı rolünü analiz etmektir. Veriler anket kullanılarak toplanmıştır. Araştırma, Trabzon'da faaliyet gösteren aile işletmelerinde çalışan aile üyesi olmayan 130 yönetici ve işgören üzerinde gerçekleştirilmiştir. Araştırma kapsamındaki aile üyesi olmayan çalışan ve yöneticilerin iş tatmin düzeylerinin ortalamasının üzerinde, nepotizm ve iş stresi düzeylerinin ise beklenenin aksine ortalama seviyede olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada ileri sürülen tüm hipotezler doğrulanmıştır. Araştırma sonucunda, nepotizm iş tatmini üzerinde olumsuz yönde bir etkiye sahiptir. Nepotizmin iş stresine etkisi elde edilen sonuçlar arasındaki en güçlü etkiye sahiptir. Ayrıca iş stresinin nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm (kayırmacılık), aile işletmeleri, iş tatmini, iş stresi, aracı değişken.

THE MEDIATING ROLE OF JOB STRESS ON NEPOTISM AND JOB SATISFACTION RELATIONSHIP

Abstract: The aim of the study is to analyze the effect of nepotism on job satisfaction and to reveal the moderating effect of job stress in this relation. Data was gathered by questionnaire method. The research is carried on 130 administrators and workers who work at family firms operating in Trabzon and are not family members. Job satisfaction levels of administrators and workers who are not family members in the sample are above the average while nepotism and job stress was found to be at average level contrary to expectation. The entire hypothesis of the study was verified. Nepotism has the negative affect on job satisfaction. One of the biggest effects came from nepotism effect on job stress. Besides, it was revealed that job stress played a mediating role in the relation between nepotism and job satisfaction.

Keywords: Nepotism, family firms, job satisfaction, job stress, mediating role.

GİRİŞ

Nepotizm, favorizim ve kronizim gibi kayırmacılık biçimleri, genel olarak, meslek kurallarına aykırı davranışlar içermesi nedeniyle eleştiri almış profesyonel olmayan uygulamalardır (Abdalla, Magharabi ve Raggad, 1998). Bu konuda gelişmiş ülkelerde bir takım yasal önlemler alınmıştır. Ancak gelişmekte olan ülkelerde hala yaygın bir biçimde uygulanmaktadır (Boadi, 2000).

Nepotizm, bir kimsenin beceri, yetenek, başarı ve eğitim düzeyi gibi liyakat ile ilgili faktörler dikkate alınmaksızın, sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özler vd., 2007: 438). Nepotizmin, uygulandığında mağdurlar yaratan ve genellikle örgütsel ilişkilere zarar veren bir durumdur (Araslı vd., 2006: 295).

Aile şirketlerinde aile öncelikleri, genellikle işletmecilik kurallarının önüne geçer. Birçok aile şirketi; personel seçim ve değerlendirme değişkenlerini kullanmaksızın, yetenek, beceri ve deneyime bakmayarak örgüt içindeki kilit pozisyonlara aileden birini getirir. Bu durum, aile üyesi olmayan bir çalışan için rahatsız edicidir. Adil olmayan koşullar altında ortaya çıkan güven eksikliği, çalışanlarda strese neden olur. Bu da iş tatmini, motivasyon ve performansı olumsuz etkiler (Günel, 2005: 31-32).

Bu araştırmada aile üyesi olmayan çalışanların “nepotizm”, “iş stresi” ve “iş tatmini” düzeyleriyle, bu değişkenler arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen “aracı değişken” yaklaşımına göre, “bağımlı değişken üzerinde bağımsız ve aracı değişkenin ayrı ayrı doğrudan etkisi olmalı, ayrıca bağımsız değişken

¹ Yrd. Doç. Dr., Bayburt Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü

ile aracı değişken arasında ilişki olmalıdır. Araştırmada “iş tatmini” bağımlı değişken olarak, “nepotizm” bağımsız değişken ve “iş stresi” de aracı değişken olarak ele alınmıştır.

NEPOTİZM KAVRAMI

Nepotizm, geleneksel bağların ve ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı ve piyasa mekanizmasının yeterince gelişmemiş olduğu ülkelerin aile işletmelerinde daha yaygın olarak yaşanan bir olgu olmakla birlikte, gelişmiş ülkelerde de rastlanılmaktadır (Özsemerci, 2002: 13). Nepotizm kavramı, Latince “yeğen” anlamına gelen “nepos” sözcüğünden türetilmiştir (Kiechel, 1984: 143). Günümüzde nepotizm, mevkisini ailesinin yararına suiistimal eden kişiler için kullanılmaktadır (Ford ve McLaughlin, 1985: 57).

“Kin selection” veya “akraba kayırmacılığı” insanlarda (bazı biyologlara göre hayvanlarda da) var olan bir içgüdüdür. Sosyal bilimlerde yer alan biyolojik/ekolojik yaklaşımlar ise, nepotizmin rasyonel davranışlar sınıfına girdiğini iddia etmektedirler. Yani nepotizm davranışı; keyfi, duygusal veya içgüdüsel değil, rasyonel ve seçilmiş bir davranış olarak kabul edilmektedir (Özler vd., 2007: 437-438).

Aile şirketlerinde söz konusu kayırmacılık uygulamaları önemli bir sorundur. Çünkü bu şirketlerde sahip-yöneticiler, aile bireylerinin yeteneklerini, örgüte katkılarını dikkate almaksızın işe alırlar (Ateş, 2005: 12-13). Özellikle yönetim pozisyonuna, aile bireylerinin getirilmesinin nedeni, güvenin uzmanlıktan önce gelmesidir. Bununla birlikte söz konusu nepotik uygulamalar diğer çalışanlarda ciddi motivasyon sorunlarına neden olmaktadır (Develi, 2008: 24). Ayrıca bu durum, aile üyesi olmayan çalışanlarda güven eksikliğine, çalışanların iş tatmininde ve performanslarında düşmelere ve verimliliğinin düşmesine sebep olmaktadır (Ateş, 2005: 13). Özellikle, aile üyesi olmayan yöneticilerden yüksek performansın beklendiği aile işletmelerinde, ücret sisteminin aile üyelerini kayıracak şekilde olması, yöneticilerin işletmeden ayrılmasına neden olmaktadır (Büte, 2009: 737).

Nepotizm ve İş Stresi Arasındaki İlişki

İş stresi, kişilerde meydana gelen ve onları normal faaliyetlerden sapmaya zorlayan değişik bir durum olarak ifade edilmiştir (Aktaş ve Aktaş, 1992: 155). French (1974) ise, iş stresini, çalışan ile çevresi arasındaki etkileşim sonucunda ortaya çıkan gerilim durumu olarak tanımlamıştır.

İşyerinde makro düzeydeki stres faktörleri arasında, politikalar, kurumun yapısı ve özellikleri ve kurumsal süreçler bulunmaktadır (Işıksan, 1998: 10). Örgütsel adaletsizlik de, önemli bir stres faktördür. Stres, kişinin yeterlilikleri ve çevrenin gerektirdikleri arasındaki çelişkiyi daha belirgin hale getirir (Vermunt ve Steensma, 2003). Aile şirketlerinde; işe alma, terfi ve diğer örgütsel süreçlerde bilgi, beceri, yetenek, başarı ve eğitim düzeyi gibi liyakat ilkeleri yerine, akrabalık ilişkilerinin dikkate alındığı adaletsiz bir durum söz konusudur (İyışleröglü, 2006: 44). Bu nedenle, söz konusu nepotik uygulamalar diğer çalışanlarda ciddi motivasyon (Develi, 2008: 24) ve stres sorunları yaratır.

İşyerindeki makro düzey stres faktörleri dikkate alındığında, nepotizm ile paralellik gösterdiği görülür. Nepotizmin mantığını oluşturan kayırmacılık olgusu ve bunun sonucu ortaya çıkan adil olamayan başarı değerlendirmeleri, ücretlerdeki aile üyeleri lehine eşitsizlikler, işe alma süreci, terfi ve diğer tüm işlemlerdeki kayırmacı, dengesiz ve adaletsiz bir iş iklimi çalışanlarda stres yaratır. Bu bilgilerden hareketle nepotizmin çalışanlar üzerinde stres yaptığı ileri sürülebilir. Nepotizm ve iş stresi arasındaki ilişkileri inceleyen birçok araştırmacı da nepotizmin iş stresinde artışa yol açtığını ileri sürmüşlerdir (Araslı ve Tümer, 2008: 1247; Ercenap, 2006: 1).

Araslı ve Tümer’in (2008: 1237) birlikte yapmış oldukları bir araştırmaya göre; nepotizm, favorizm ve kronizm’in iş stresini arttırdığı ve bunun da çalışanlarda iş tatminsizliğini arttırdığı sonucunu bulmuşlardır. Ayrıca iş stresi üzerindeki en olumsuz etkiyi ise nepotizmin yaptığı sonucunu bulmuşlardır.

Nepotizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki

İş tatmini, işten elde edilen maddi çıkarlar ile çalışanın beraberce çalışmaktan zevk aldığı iş arkadaşları ve eser meydana getirmenin sağladığı mutluluktur. Yani, İş tatmini, bireyin, toplam iş çevresinden elde etmeye çaba

gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir histir. (Akıncı, 2002: 4). İş tatmini üzerinde etkili olan değişkenler; çalışılan işin sağladığı kişisel gelişim fırsatları, kişilerarası ilişkiler, çalışılan işin ekonomik nitelikleri ve çalışma koşulları olmak üzere dört gruba ayrılır (Efeoğlu ve Özgen, 2007: 240). İşyerinde aile bireylerinin kayırılmasını içeren nepotizm, aile mensubu olmayan yönetici ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkilere neden olmaktadır. Eğer işletmede çalışanlar ve yönetimde yer alan kişiler, herhangi bir aile bireyi ile rekabet halinde ise, işlerinde yükselmeleri çok güçtür (Araslı vd., 2006: 296). Nepotizmden doğan bu haksız rekabet ortamının, aile mensubu olmayan yönetici ve çalışanların iş tatminin azalmasına yol açacağı ileri sürülebilir. Nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen birçok araştırmacı da nepotizmin iş tatmininin azalmasına yol açtığını ileri sürmüşlerdir (Araslı ve Tümer, 2008: 1237; Araslı vd., 2006:304; Asunakutlu ve Avcı, 2010: 105).

Yukarıda incelenen söz konusu bilgi ve bulgulardan hareket ederek, araştırma hipotezleri aşağıdaki gibi geliştirilmiştir.

Hipotez 1: Çalışanların nepotizm düzeyleri iş stresi düzeylerini olumlu olarak etkilemektedir.

Hipotez 2: Çalışanların iş stresi düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz olarak etkilemektedir.

Hipotez 3: Çalışanların nepotizm düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz olarak etkilemektedir.

Hipotez 4: Nepotizm iş stresi aracılığıyla iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.

YÖNTEM

Araştırmanın Amacı, Ana kütlesi ve Örnekleme

Bu araştırmanın amacı, nepotizmin iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmak ve bu ilişkide iş stresinin aracı rolünü analiz etmektir. Araştırmanın kapsamı, Trabzon'da faaliyet gösteren aile işletmelerinin aile mensubu olmayan yönetici ve çalışanlarıdır. Trabzon'daki aile işletmelerinin tam sayısına ulaşmak mümkün olmadığı için, Trabzon Ticaret ve Sanayi Odasından elde edilen verilerden faydalanılarak söz konusu kuruluşlara bağlı olan işletmelerin listesi bulunmuş ve bu işletmelerden çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren aile şirketi niteliğinde, en az 50 kişi çalıştıran 8 şirket belirlenmiştir. Söz konusu şirketlerde 500'e yakın yönetici ve işgören çalışmaktadır. Bunlardan aile mensubu olmayan ve en az 2 yıldır aynı şirkette istihdam olanların sayısı ise 247'dir. Önceden hazırlanan anket formları söz konusu kişilere verilmiştir. Bu şirketlerden araştırmamıza katılmayı kabul eden yönetici ve çalışanlardan dönen anket sayısı 137'dir. Bunların 7 tanesi eksik ve elverişsiz olması nedeniyle araştırma dışında bırakılmış, geri kalan 130 anket üzerinden değerlendirme yapılmıştır.

Tablo-1'de de görüldüğü gibi, anketlere cevap veren 130 çalışanın dörtte üçüne yakını erkektir. Ankete cevap veren çalışanların yine dörtte üçü gıda ve inşaat sektörlerinde çalışmaktadır. Ankete cevap verenlerin % 40'ı yönetici statüsünde, % 60.77'si ise işgören statüsündedir. Ankete cevap veren çalışanların % 82.31 gibi önemli bir kısmı 20-40 yaş grubundadır. Ankete cevap veren çalışanların dörtte üçünü aşkın bir kısmı evlidir. Ankete cevap veren çalışanların % 70 gibi önemli bir kısmı lise ve altı eğitim düzeyine sahiptir. Ankete cevap veren çalışanların yarısından fazlası 5-9 yıl sektör deneyimine sahiptirler. Ankete cevap verenlerin yarısından çoğu asgari ücret ve altında ücret almaktadır.

Tablo-1. Demografik Özellikler

ÖZELLİKLER	Frekans	Yüzde %	ÖZELLİKLER	Frekans	Yüzde %
<u>CİNSİYET</u>			<u>MEDENİ DURUM</u>		
- Erkek	97	74.62	- Evli	98	75.38
- Kadın	33	25.38	- Bekâr	32	24.62
<u>SEKTÖR</u>			<u>EĞİTİM DURUMU</u>		
- Gıda	3	37.50	-Lise ve Altı	91	70.00
- İnşaat	3	37.50	-Lisans	23	17.69
- Diğer	2	25.00	- Lisansüstü	3	2.31
<u>YAŞ</u>			<u>DENEYİM</u>		
- 20 ve altı	10	7.69	- 5 yıldan az	37	23.07
- 21-30	88	67.69	- 5-9 yıl arası	70	53.85
- 31-40	19	14.62	- 10 yıl ve üstü	23	17.69

- 41-50	10	7.69		
- 51 ve üstü	3	2.31		
STATÜ			GELİR DURUMU	
- Orta Kademe Yönetici	17	13.08	- 500'den Az	31 23.85
- Alt Kademe Yönetici	34	26.15	- 500 - 750 Arası	34 26.15
- İşgören	79	60.77	- 751 - 1000 Arası	23 17.69
			- 1001 - 1250 Arası	21 16.15
			- 1251 - 1500 Arası	12 9.23
			- 1501 ve Üzeri	9 6.92

Veri Toplama Araçları

Nepotizm Ölçeği: Araştırmaya katılanların nepotizm düzeylerini belirlemek için 1998 yılında Abdallah ve arkadaşları tarafından geliştirilmiş olan ve Türkçe formunun geçerlilik ve güvenilirliği Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından yapılan 17 maddelik nepotizm ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde olup, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum'u ifade etmektedir. Ölçekten en fazla 85 puan alınabilmektedir. "Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir", "Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum" ölçekteki ifadelerle örnektir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirlikleri *Cronbach alfa* (α) iç tutarlık analizi ile hesaplanmıştır. Buna göre nepotizm ölçeğinin α katsayısı 0,77'dir (Bkz. Tablo 1). Araslı ve arkadaşları (2004) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin güvenilirlik katsayısı 0,88 olarak belirlenmiştir.

İş Tatmini Ölçeği: Araştırmaya katılan yönetici ve çalışanların iş tatmin düzeylerinin belirlenebilmesi için Brayfield ve Rothe (1951) tarafından geliştirilen 5 maddelik ölçeğin, Türkçe'ye uyarlanmış (Bilgin, 1995) şekli kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde olup, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum'u ifade etmektedir. Ölçek 5 ifadeden oluşmakta olup bunların ikisi ters puanlanmakta ve cevaplayıcı en az 5, en fazla 25 puan alabilmektedir. "İşimi çoğu zaman severek yaparım" ve "Mutluluğu, en çok işimdeyken buluyorum" ifadeleri ölçekteki ifadelerle örnektir. "İşyerinde zaman geçmek bilmiyor" ifadesi ise ters puanlanan iki ifadeden biridir. Ölçeğin bu çalışma için Cronbach alfa katsayısı 0,88 olarak hesaplanmıştır.

İş Stresi Ölçeği: Araştırmaya katılan çalışanların iş stresi düzeylerinin belirlenebilmesi için 2008 yılında Babin ve Boles tarafından geliştirilen ve Araslı ve Tümer (1992) tarafından Türkiye'de geçerlik ve güvenilirlik çalışması yapılmış olan 9 ifadeden oluşan iş stresi ölçeği kullanılmıştır. Ölçek 5'li Likert tipinde olup, 1= Kesinlikle katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum, 5= Kesinlikle katılıyorum'u ifade etmektedir. "Kendimi sık sık stres altında hissederim" ve "İş günü sonunda kendimi çok yorgun hissederim" bu ölçekte yer alan ifadelerle örnektir. Ölçeğin bu çalışma için hesaplanan Cronbach alfa değeri 0,86 olup, Araslı ve Tümer (1992)'in çalışmasında da yaklaşık olarak 0,70'in üzerinde tespit edilmiştir.

Veriler öğrencilerden oluşan bir araştırma takımı tarafından Ocak-Mayıs 2010 tarihleri arasında toplandı. Bu anketlerin yaklaşık üçte ikisi yüz yüze ikili görüşme şeklinde uygulanmıştır. Diğerleri de evde doldurulmak üzere verildi ve ertesi gün toplandı. Soruların bazılarının orijinali İngilizceydi. Bu sorular Türkçeye çevrildi. Üniversitedeki ilgili öğretim üyeleri ve İngilizce hocaları tarafından çevirilerin akıcılığı ve doğruluğu test edildi. Ayrıca ankete katılanlarla ilgili demografik bilgiler sunuldu. Araştırma verilerinin değerlendirilmesinde SPSS 16.0 for Windows istatistik paket programı kullanılarak, hipotezlerimizde ileri sürülen iddiaların aile işletmelerinde çalışanların üzerinde gerçekleşip gerçekleşmediği belirlenmeye çalışılmıştır. Bu hipotezleri değerlendirmek amacıyla frekans dökümleri, alfa güvenilirlik testi, ortalama değeri, regresyon, korelasyon ve faktör veri analiz yöntemleri kullanılmıştır.

BULGULAR

Betimsel Özellikler ve Korelasyon Analizi İle İlgili Bulgular

Nepotizm, iş stresi ve iş tatmini değişkenlerine ilişkin ortalama değerlere bakıldığında araştırma kapsamındaki aile üyesi olmayan çalışanların nepotizm ve iş stresi düzeylerinin (sırasıyla 38,97; 21,71) genel olarak düşük olduğu söylenebilir. Bununla birlikte bu çalışmada aile üyesi olmayan çalışanların iş tatmin düzeylerine ilişkin ortalama değere bakıldığında (19,31) ve bu değer en fazla 25 olabileceği düşünüldüğünde, çalışanların iş tatminlerinin

yüksek olduğu söylenebilir. Değişkenler arasında korelasyon değerleri incelendiğinde, her üç değişken arasında 0,01 düzeyinde anlamlı ilişkilerin olduğu görülmektedir. Nepotizm ve iş stresi arasındaki ilişki pozitif yönlü iken, nepotizm ve iş stresinin iş tatmini ile ilişkisi negatif yönlüdür. Elde edilen korelasyon katsayılarına bakıldığında, nepotizm ve iş stresi arasındaki ilişkinin (%68,7) nispi olarak daha güçlü bir ilişki olduğu söylenebilir. (Tablo-2)

Tablo- 2. Pearson Korelasyon Analizi

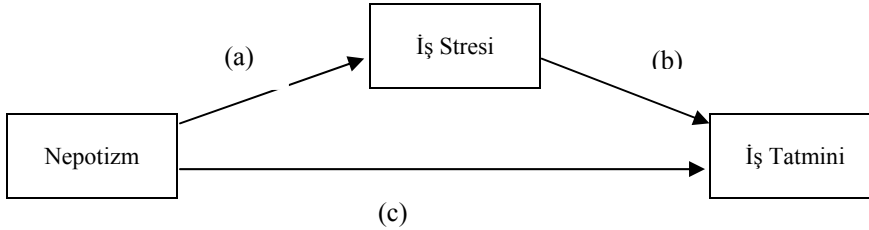
	1	2	3
1. Nepotizm	(,78)		
2. İş Stresi	,687**	(,88)	
3. İş Tatmini	-,478**	-,553**	(,83)
Ortalama	38,97	22,71	19,31
Standart Sapma	9,48	7,47	3,98

** Korelasyon 0.01 anlamlılık seviyesinde başarılıdır (çift-kuyruk).

(): Alfa güvenirlilik değeri.

Regresyon Analizi ile İlgili Bulgular ve Hipotez Testleri

Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolünün belirlenmesinde Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen aracı değişken analizi yöntemi kullanılmıştır. Buna göre bağımlı değişken (iş tatmini) üzerinde bağımsız (nepotizm) ve aracı değişkenin (iş stresi) ayrı ayrı direkt etkisi olmalı (b ve c), ayrıca bağımsız değişken (nepotizm) ile aracı değişken arasında ilişki olmalıdır (a).



Şekil 1. Aracı Değişken Modeli

Baron ve Kenny (1986) bir değişkenin aracı rolünden söz edebilmek için, aşağıdaki koşulların var olması gerektiğini belirtmektedir:

- Bağımsız değişkendirdeki değişme, aracı değişkendirdeki değişmeye neden olmalı,
- Aracı değişkendirdeki değişme, bağımlı değişkendirdeki değişmeye neden olmalı,
- Aracı değişken ve bağımsız değişken birlikte analize dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalı ya da tamamen ortadan kalkmalıdır. Bu etkinin tamamen ortadan kalkması güçlü ve tek aracı değişken olduğuna, sıfır olmaması ise, başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir.

Buna göre öncelikle Şekil 1'deki ilişkilerin incelenmesi amacıyla yapılan regresyon analizlerinin sonuçları Tablo 2, 3, ve 4'te sunulmuştur:

Nepotizm ve iş stresi arasındaki ilişki

Nepotizm ve iş stresi arasındaki ilişki ile ilgili H1 hipotezi "çalışanların nepotizm düzeyleri iş stresi düzeylerini olumlu olarak etkilemektedir" şeklinde kurulmuştur. Tablo 3'e bakıldığında, R² değerinin nepotizmin iş stresindeki değişiminin % 46,3'ünü açıklayabildiği görülebilir. ANOVA testi sonuçları da, modelin genel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (F= 247,013; p< 0,001). Son bölümdeki regresyon katsayıları (B değerleri) ise, nepotizmdeki bir birimlik artışın iş stresinde 0,53'lük bir artışa neden olduğunu göstermektedir. Söz konusu sonuçlara göre, nepotizm düzeylerinin iş stresi düzeylerini olumlu yönde etkilediği şeklinde kurulan H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo- 3. Nepotizm ve İş Stresi Arasındaki Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	,673 ^a	,463	,451	5,51437

a. Bağımsız Değişken: Nepotizm

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	7346,711	1	7346,711	247,013	,000 ^a
	Residual	8823,113	290	31,012		
	Total	16169,824	291			

a. Bağımsız Değişken: Nepotizm

b. Bağımlı Değişken: İş stresi

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-,163	1,378		-,113	,907
	Nepotizm	,536	,035	,681	16,142	,000

a. Bağımlı Değişken: İş stresi

İş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişki

İş stresi ve iş tatmini arasındaki ilişki ile ilgili H2 hipotezi “çalışanların iş stresi düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz olarak etkilemektedir” şeklinde kurulmuştur. Tablo 4’e göre, iş stresi ile iş tatmini arasında %54,3 düzeyinde bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca iş tatmini düzeyindeki değişimin %33’ü iş stresi düzeyi ile açıklanmaktadır. ANOVA testi sonuçları da, modelin bağımlı değişkeni açıklama açısından önemli bir katkı sağladığını göstermektedir (F=148,345; p< 0,001). T değeri ve anlamlılık düzeyinden sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğu görülebilir. Regresyon katsayısının (B= -,337) negatif olması ise, iş stresinin iş tatminini olumsuz etkilediğinin bir göstergesidir. Böylece, iş stresindeki bir birimlik artış, iş tatmin düzeyini %31 azaltmaktadır. Bu sonuçlara göre H2 hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo- 4. İş Stresi ve İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	,543 ^a	,331	,309	3,51021

a. Bağımsız Değişken: İş Stresi

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1798,987	1	1798,987	148,345	,000 ^a
	Residual	4204,011	340	13,123		
	Total	6002,998	341			

a. Bağımsız Değişken: İş Stresi

b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	25,868	,573		45,065	,000
	İş Stresi	-,337	,031	-,547	-11,946	,000

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişki

Nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişki ile ilgili H3 hipotezi “çalışanların nepotizm düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz olarak etkilemektedir” şeklinde kurulmuştur. Tablo 5’e bakıldığında, R² değerinin nepotizmin iş tatminindeki değişimin % 24,1’ini açıklayabildiği görülebilir. ANOVA testi sonuçlarına göre, F değeri ve buna karşılık gelen anlamlılık seviyesine göre (F= 93,121; p<0,001) ilgili regresyon modelinin genel olarak anlamlı olduğu görülmektedir. Yine Coefficients tablosundaki t değeri ve anlamlılık seviyesi, sonuçların istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (t=-9,712; p<0,001). B değerinden (-,23) negatif ilişki olduğu görülmektedir. Bu da, nepotizm düzeyindeki bir birimlik bir artışın, çalışanların iş tatmin düzeylerinde %23’lük bir azalışa neden olduğunun göstergesidir. Böylece, “çalışanların nepotizm düzeyleri iş tatmini düzeylerini olumsuz olarak etkilemektedir” şeklinde kurulan H3 hipotezi de kabul edilmiştir.

Tablo- 5. Nepotizm ve İş Tatmini Arasındaki Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	,481 ^a	,241	,247	3,53145

a. Bağımsız Değişken: Nepotizm

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1213,128	1	1213,128	93,121	,000 ^a
	Residual	3735,132	295	12,543		
	Total	4948,250	296			

a. Bağımsız Değişken: Nepotizm

b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27,503	,891		31,245	,000
	Nepotizm	-,231	,026	-,487	-9,712	,000

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Regresyon analizleri sonucunda nepotizm ve iş stresinin (aracı değişken) iş tatmini üzerinde direkt etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Ayrıca Şekil 1’deki (a) ilişkisi de nepotizmin iş stresi üzerindeki etkisini açıklayan regresyon analizi sonuçlarıyla doğrulanmıştır. Böylece Baron ve Kenny’nin (1986) belirtmiş olduğu aracı değişken analizi şartlarından ilk ikisi gerçekleşmiştir. Üçüncü şartının test edilmesi amacıyla, Tablo 6’da da görülebileceği gibi, nepotizm ve iş stresinin bağımsız değişkenler olarak birlikte analize dâhil edildiği çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

Nepotizm ve iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişki

Nepotizm ve iş stresi ile iş tatmini arasındaki ilişki ile ilgili H4 hipotezi “nepotizm iş stresi aracılığıyla iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir” şeklinde kurulmuştur. Tablo 6’dan nepotizm ve iş stresi bağımsız değişkenlerindeki değişimin, iş tatmini bağımlı değişkenindeki değişimin %37,8’ini açıklayabildiği anlaşılmaktadır. ANOVA testi, kurulan modelin genel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir (F= 87,132; p< 0,001). Beta değerleri ise, iş stresi bağımsız değişkeninin modelin açıklayıcılığına daha fazla katkı sağladığını göstermektedir (Beta= -,479).

Tablo- 6. Nepotizm ve İş Stresi ile İş Tatmini Arasındaki Çoklu Regresyon Analizi

Model	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Standart Hata
1	,617 ^a	,378	,373	3,20211

a. Bağımsız Değişkenler: İş Stresi ve Nepotizm

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1785,958	2	1785,958	87,132	,000 ^a
	Residual	2898,415	289	11,421		
	Total	4684,373	291			

a. Bağımsız Değişkenler: İş Stresi ve Nepotizm b. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Standart Hata	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	27,533	,813		33,876	,000
	Nepotizm	-,078	,027	-,165	-2,643	,007
	İş Stresi	-,261	,033	-,479	-7,693	,000

a. Bağımlı Değişken: İş Tatmini

Baron ve Kenny'nin (1986) üçüncü şartının test edilmesi amacıyla yapılan regresyon analizi sonuçlarına göre nepotizm bağımsız değişkeninin iş tatmini üzerindeki etkisi ($B = -.231$; $Beta = -.487$), aracı değişken olarak önerilen iş stresi analize dâhil edildiğinde ($B = -.078$; $Beta = -.165$) azalmaktadır. Bu durumda iş stresinin, nepotizm ile iş tatmini arasında aracı değişken rolü üstlendiği söylenebilir. Bağımsız değişken etkisinin son analizde tamamen ortadan kalkmaması, bu ilişkide başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir (Baron ve Kenny, 1986). Bu da nepotizmin iş tatmini ile ilişkisinde iş stresinin “kısmi aracı değişken” olduğunu göstermektedir. Böylece H4 hipotezi de kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmanın amacı, aile işletmelerinde nepotizm uygulamalarının aile üyesi olmayan çalışanların iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmaktır. Ayrıca söz konusu ilişkide iş stresinin aracı rolünü analiz etmektir. Araştırmada aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Bu araştırmanın önemli bir sonucu, nepotizm ile iş stresi arasında olumlu bir ilişkisinin tespit edilmesidir. Yani, nepotizm işyerinde aile üyesi olmayan çalışanlar üzerinde stres yapmaktadır. Ayrıca, değişkenler arasındaki diğer ilişkilerle karşılaştırıldığında, nepotizm ve iş stresi arasındaki ilişkinin ($B = .53$) en güçlü ilişki olduğu görülmektedir. Bu sonuçlar, ilgili literatürde çeşitli araştırmalarla da desteklenmektedir (Araslı ve Tümer, 2008; Ercenap, 2006).

Bu araştırmanın diğer önemli bir sonucu da, nepotizm ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişkisinin bulunmasıdır. Yani, nepotizm işyerinde aile üyesi olmayan çalışanların iş tatminlerinin azalmasına yol açmaktadır. Bu ilişki ($B = -.23$) değişkenler arasındaki diğer ilişkilerle karşılaştırıldığında nispi olarak en zayıf ilişki olmakla beraber istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu sonuç da nepotizm ve iş tatmini arasındaki negatif ilişkiyi doğrulayan araştırma sonuçlarıyla (Araslı Bavık ve Ekiz, 2006; Asunakutlu ve Avcı, 2009; Araslı ve Tümer, 2008; Ercenap, 2006) tutarlılık göstermektedir.

İş stresinin iş tatminini azalttığına ilişkin bulgu, bu araştırmanın diğer bir önemli sonucudur. Araslı ve Tümer (2008), tarafından yapılan bir araştırmaya göre, iş stresi çalışanların iş tatminleri üzerinde negatif ve anlamlı bir etki yapmaktadır.

Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar nepotizm ile iş tatmini arasında doğrudan bir ilişki olmakla birlikte iş stresinin aracılığı ile dolaylı bir ilişki olduğunu da göstermektedir. Yapılan çoklu regresyon analizi sonuçları nepotizmin iş tatminine olan etkisinde iş stresinin kısmi aracı etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Böylece nepotizmin iş stresine, iş stresinin de iş tatminsizliğine yol açması bulgusu bu araştırmanın literatüre önemli bir katkısı olarak değerlendirilebilir.

Bu araştırmanın bir takım sınırlılıkları vardır. İlk olarak sosyal bilimlerle ilgili genel sınırlılıklar bu araştırma içinde geçerlidir. İkinci olarak, daha geniş örneklemler ile daha sağlıklı sonuçlara ulaşılması mümkün olabilir. Üçüncü olarak, İş stresinin nepotizm ile iş tatmini ilişkisindeki kısmi aracı rolü, bu ilişkide başka aracı değişkenlerin de varlığına işaret etmektedir. Bu nedenle ileride yapılacak araştırmalarda bu araştırmadaki modele ek olarak diğer değişkenlerin aracı etkisinin araştırılması önerilebilir. Son olarak, bu araştırmada kullanılmayan (örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve performans gibi) ilgili kavramlarda araştırmaya dâhil edilebilir.

KAYNAKÇA

- ABDALLA, H.F., MAGHRABİ, A.S. & AL-DABBAGH, T.H. (1994). "Research Note: Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers", **International Journal of Manpower**, 15 (1), 60-67.
- ABDALLA, H.F., MAGHRABI, A.S. & Raggad, B.G. (1998). "Assessing The Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism A Cross-Cultural Study", **International Journal of Manpower**, 19 (8), 554-570.
- AKINCI, Z. (2002). "Turizm Sektöründe İşgörenin İş Tatminini Etkileyen Faktörler Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama", **Akdeniz Üniversitesi Dergisi**, Sayı. 4, 2002, 1-25.
- AKTAŞ, A. ve AKTAŞ, R. (1992). "İş Stresi", **Milli Produktivite Dergisi**, MPM yayını 1: 153-171.
- ALAYOĞLU, N. (2003). **Aile Şirketlerinde Yönetim ve Kurumsallaşma**. İstanbul: Müsiad Yayınları.
- ARASLI, H., BAVIK, A. & EKİZ, E.H. (2006). "The Effects of Nepotism on Human Resource Management: The Case of Three, Four and Five Star Hotels In Northern Cyprus", **International Journal of Sociology and Social Policy**, 26 (7/8), 295-308.
- ARASLI, 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.
- ASUNAKUTLU, T. & AVCI, U. (2010). "Nepotizm-İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme", **Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi**, C.15, S.2, 93-109.
- ATEŞ, Ö. (2003). **Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik Anlayışı**. Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Yayınlanmamış Doktora Tezi. Ankara.
- BABIN, B.J. & BOLES, J.S. (1998). "Employee Behavior in A Service Environment: A Model and Test of Potential Differences Between Men and Women", **Journal of Marketing**, 62 (2), 77-91.
- BILGIN, N. (1995). **Sosyal Psikolojide Yöntem ve Pratik Çalışmalar**. Sistem Yayıncılık.
- BARON, R. M. ve DAVID A. K. (1986). "The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations", **Journal of Personality and Social Psychology**, 51 (6): 1173-1182.
- BRAYFIELD, A. H. ve HAROLD F. R. (1951). "An index of Job Satisfaction", **Journal of Applied Psychology**, 5: 307-311.
- BÜTE, M. (2008). **Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Sürecinde Yaşadığı Sorunlar**. Bildiri. 3. Aile işletmeleri Kongresi, Kongre Kitabı. İstanbul Kültür Üniversitesi yayını, İstanbul, 18-19 Nisan 2008, 1/313-332.
- BÜTE, M. (2009). **Aile İşletmelerinde Nepotizm: Trabzon İlinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma**. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi. Bildiriler Kitabı, 737-741.

- BÜTE, M. (2010). "Aile İşletmelerinde Nepotizm: Trabzon İlinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma", **Akademik Bakış Dergisi, Uluslararası Hakemli Sosyal Bilimler E-Dergisi**, Say 22, Ekim – Kasım – Aralık – 2010.
- DEVELI, N. (2008). **Aile İşletmeleri, Aile İşletmelerinde Karşılaşılan Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Mersin Örneği**. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ekim.
- EFEÖĞLU, İ. E. ve ÖZGEN, H. (2007). "İş-Aile Yaşam Çatışmasının İş Stresi, İş Doyumu ve Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkileri: İlaç Sektöründe Bir Araştırma", **Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, Cilt 16, Sayı 2, 2007, 237-254.
- ERCENAP, İ. (2006). **Nepotism and Favoritism in the Banking Industry: Some Evidence From Northern Cyprus**. Master Thesis. Eastern Mediterranean University. Northern Cyprus.
- FORD, R. & MCLAUGHLIN, F. (1985). "Nepotism", **Personnel Journal**, 64 (9), 57–60.
- GÜNEL, R. (2005). **Aile İşletmelerinde Yönetimin Bir Sonraki Kuşağa Devrinde Karşılaşılan Sorunların Tespitine ve Bu Sorunların Çözümüne İlişkin Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana.
- İŞIKHAN, V. (1988). **Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş stresi Faktörleri**. Yayınlanmamış Doktora Tezi. H.O. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- İYİİŞLEROĞLU, S. C. (2006). **Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma**. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana.
- JOFFE, A.H. (2004). "Nepotism for All Times", **Society**, September/October, 74–79.
- KIECHEL, W. (1984). "How to Relate to Nepotism", **Fortune**, February 1984, 143-144.
- MEŞE, B. (2005). **Aile Şirketlerinin Kurumsallaşması**. Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze: Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- MEYER, J.P. & ALLEN, N.J. (1984). Testing the Side Bet Theory of Organizational Commitment: Some Methodological Considerations", **Journal of Applied Psychology**, 69, 372-378.
- ÖZLER, H., ÖZLER, D. N. & GÜMÜŞTEKİN G. E. (2006). **Aile İşletmelerinde Nepotizme Kurumsal Bir Bakış**. 2. Aile İşletmeleri Kongresi. İstanbul, 271-279.
- ÖZLER, H., ÖZLER, D. N. & GÜMÜŞTEKİN G. E. (2007). "Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişme Evreleri ve Kurumsallaşma", **Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, (17), 437-450.
- ÖZSEMERCI, K. (2002). **Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri**, Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara.
- ROSENBLATT, P. C., DE MIK, L., ANDERSON, R. M. & JOHNSON, P. (1985). **The Family in Business: 204**. Jossey-Bass Publishers. San Francisco. California.
- VERMUNT, R. and STEENSMA, H., (2003). "Physiological Relaxation: Stress Reduction Through Fair Treatment", **Social Justice Research**, Vol. 16, No. 2, s. 135-149.
- ZIMMERER, T.W. & SCARBOROUGH N. M. (1996). **Entrepreneurship and The New Venture Formation**. New Jersey.