

**Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin
İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği**

Öğr. Gör. Dr. Emre İŞÇİ
Marmara Üniversitesi
Sağlık Bilimleri Fakültesi
emreisci@yahoo.com

Öğr. Gör. Dr. Seçil BAL TAŞTAN
Marmara Üniversitesi
İşletme Fakültesi
İngilizce İşletme Bölümü
secilbal@yahoo.com

Mediha Aysin KOZAL
Sağlık Yöneticisi

Özet

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde ilkelerin, politikaların, uygulamaların kişilerden bağımsız olmasını ifade eden kurumsallaşmanın, nepotizm üzerine etkisini belirlemektir. Araştırma, kesitsel (cross-sectional) tipte tanımlayıcı olarak tasarlanmıştır. Araştırmanın verileri İstanbul ilinde faaliyet göstermekte olan ve randomize olarak seçilmiş 2 hastanedeki çalışanlarından toplanmıştır. Buna göre hastanelerde çalışan ve araştırmaya katılmayı kabul eden tüm çalışanlar araştırma kapsamında yer almıştır. Çalışanlardan 299'u araştırmaya katılmayı kabul etmiş ve örnekleme oluşturmuştur. Araştırma sonucunda kurumsallaşma düzeyinin nepotizm üzerinde negatif yönde, zayıf etkisinin olduğu ($p<0,05$; $r= -0,299$) ve regresyon modelinde %9'luk açıklıycılığa sahip olduğu saptanmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kurumsallaşma, Nepotizm, Kayırmacılık, Hastane Yönetimi

**An Examination of the Influence of Institutionalization Level of the
Organizations on the Perceived Nepotism: A Case of Hospital Staff**

Abstract

The aim of this study is to examine the impact of institutionalization of the organizations on nepotism. The research study was designed as a cross-sectional and a descriptive research. The data was obtained from the employees working in two hospitals in Istanbul which were identified by a random selection process. Accordingly, the employees working in both hospitals and who were volunteer for participating the survey were the respondents of the research study. Totally 299 employees have accepted to participate the survey and have constituted the sample of the research. As a result of the study, it was found that institutionalization had negative, weak impact on nepotism ($p<0,05$; $r= -0,299$) and the regression model revealed that institutionalization had an explanatory power of %9 in explaining nepotism.

Key words: Institutionalization, Nepotism, Favoritism, Hospital Management

JEL Classification Codes: M19, M51

1. GİRİŞ

Örgüt kavramını araştıran temel yaklaşımlardan biri olan “kurumsallaşma”, örgütsel değişimin anlaşılmasına katkıda bulunmakta ve temellerini “Doğal Sistem Modeli” ve “Kurumsal Teori” oluşturmaktadır (Zucker, Powell ve DiMaggio, 1977; Scott, 1992; Ataman, 2001; Şanal, 2010). Lawrence, Winn ve Jennings (2001:624) ve Zajac ve Westphal (2004:433) tarafından da ifade edildiği gibi kurumsal teori kurumsal çevrenin varlığına odaklanmakta, işletmelerin çevreleri ile uyum sağlamalarını vurgulamakta ve bunun sonucunda işletmelerin meşruluk kazanmalarını ön görmektedir. Buna göre, kurumsallaşma dışsal kurumsal faktörlerin etkilediği ve belirlediği bir süreç olarak görülmekte ve örgütlerin dışsal belirsizlikler karşısında sahip olacakları kurumsal yapıyla örgüt ile çevre arasında uyumun meydana gelebileceği kabul edilmektedir. Bu noktada, kurumsallaşma, işletmelerin yönetim anlayışında önemli bir yere sahip olmakta ve böylece işletmeler mevcut yönetim yapısını ve işleyişini kurumsallaşma çerçevesinde değiştirerek düzenlemektedirler (Apaydın, 2009).

Öte yandan, “nepotizm” gibi kayırmacılık biçimleri, genel olarak, örgütsel ve çalışan-işveren ilişkilerine yönelik kurallara aykırı davranışlar içermesi nedeniyle eleştiri almış ve profesyonel olmayan uygulamalar olarak görülmektedir (Abdala, Magharabi ve Raggad, 1998; Büte, 2011a). Nepotizm, istihdam ilişkilerinin liyakat ile ilgili faktörler dikkate alınmaksızın, sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak düzenlenmesi olarak tanımlanmaktadır (Özler, Özler ve Gümüştekin, 2007: 438). Nepotizmin, uygulandığında mağdurlar yaratan ve genellikle örgütsel ilişkilere zarar veren bir durum olduğu ve işletmelerde özellikle de aile işletmelerinde kurumsallaşmayı olumsuz yönde etkilediği belirtilmektedir (Araslı, Bavik ve Ekiz, 2006: 295). Çoğu zaman, aile şirketlerinde aile öncelikleri, genellikle işletmecilik kurallarının önüne geçmekte ve birçok aile işletmesi; yetenek, beceri ve deneyime dayanmayarak örgüt içindeki önemli pozisyonlara aileden birini atayabilmektedir. Bu durum, kurumsallaşma açısından değerlendirildiğinde olumsuz bir yönetim yaklaşımı ve tutumu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Böylece, bu çalışmada işletmelerde kurumsallaşma düzeyi ve nepotizm yaklaşımı arasındaki ilişkiler incelenmiştir. Bu çalışmanın temel düşüncesi ise; “işletmelerde kurumsallaşma ne düzeydedir ve bu işletmelerde nepotizm var mıdır?” sorusu ile oluşmuştur. Yapılan araştırmalar dünya’da ve Türkiye’de işletmelerin kurumsallaşma düzeyinin düşük olduğunu ve büyük bir bölümünün aile işletmesi olduğunu göstermektedir. Bu noktada, Türkiye ekonomisinde ekonomide büyük öneme sahip olan aile işletmelerinin kurumsallaşması ve kurumsal bir yönetim anlayışı çerçevesinde yönetilmesi büyük önem taşımaktadır. Bu sebeple, işletmelerin özellikle de aile işletmelerinin kurumsallaşma sürecinde nepotizm olgusunun olumsuz etki yaratabileceği düşünülmekte ve kurumsallaşmanın artması ile birlikte nepotizm görülme düzeyinin azalacağı varsayılmaktadır.

Bu çalışmada işletmelerin kurumsallaşmasında negatif etki yaratan nepotizm kavramı ve süreci ele alınmakta ve yapılan bir araştırma ile nepotizm eğiliminin kurumsallık düzeyi ile ilişkisi belirlenmeye çalışılacaktır. Bu bağlamda, çalışmanın ilk bölümünde kurum, kurumsallaşma ve nepotizm kavramları, özellikleri ve içeriği incelenmekte, ardından kurumsallaşma ve nepotizme ilişkin literatürde yer alan araştırmalar ele alınarak çalışmanın hipotezleri açıklanmakta ve son bölümde, yapılan araştırmanın yöntemi belirilerek araştırmadan elde edilen bulgular değerlendirilmekte ve sonuçlar tartışılmaktadır.

2. Literatür

Bu kısımda araştırmamızın amacını oluşturan kurumsallaşma ve nepotizm kavramları tanımlanacak, kurumsallaşmanın kuramsal altyapısı, önemi ve sonuçları ele alınacak, nepotizmin türleri ve işletmeler açısından sakıncaları incelenecek ve ilgili literatürden elde edilmiş olan kurumsallaşma ve nepotizm ile ilişkili araştırma sonuçlarına değinilecektir.

2.1. Kurumsallaşma Kavramı

Kurumsallaşma kavramı ile ilgili yazında birçok tanımlama ve analiz bulunmaktadır. Kurumsallaşmanın etkin bir şekilde analiz edilebilmesi için öncelikle kurum kavramının ele alınmasında yarar vardır. Kurumları, günlük hayatta kurallar koyarak belirsizliği azaltan, bireylerin tercihlerini belirleyip sınırlandıran ve insan etkileşimi için bir rehber niteliği taşıyan unsurlar olarak tanımlamak mümkündür (Şanal, 2010: 35). Maddi, manevi, sosyal olgu ve değerler için oluşturulan ve belirli amaç, kural, hedef, ilke, temayül ve inisiyatifler doğrultusunda süreklilik göstererek hareket eden, gelişmeler doğrultusunda kendini yenileyen, denetleyen ve tatmin yaratan, özgün yapılanma biçimine ‘kurum’ denir. Kurum, çok uzun yıllarda oluşmuş ve ancak çok yavaş değişebilecek bir kültüre sahip, tutucu olmaktan da öte, kendine has bir ekol oluşturmuş, bir enstitü düzeyinde bir oluşumu, bir teşekkülü ifade eder. Dolayısıyla ‘kurumsal’, bu özelliklere sahip olma durumunu, ‘kurumsallaşma’ da bu özelliklere sahip olmaya doğru gitme sürecini anlatır (Ural, 2004: 18).

Kurumsallaşma ve sürecini, yazına kazandıran ilk kişi, çevreyle etkileşimi göz önünde bulundurarak 1949’da geliştirdiği “Doğal Sistem Modeli” ile Philip Selznick olmuştur (Scott, 1992: 64). Model; “organizasyonlar için en önemli olan şeyin araçlar değil hayatta kalmaları olduğunu” savunmuştur. Söz konusu modele göre (Ataman, 2001:198):

-Örgütler topluluklar olarak kabul edilmektedir.

-Örgütlerin, amaçlarına ulaşmak için gereken araçların rasyonel olarak düzenlendiği biçimsel yapıların başarısızlığa uğramayacağı kabul edilmektedir,

-Kurumsal yapılar, dış çevreyle uyumlu bir değişim sürecinde olup örgüt çalışanlarının özellikleriyle şekillenmektedir.

-Örgüt içindeki biçimsel ve biçimsel olmayan ilişki ve iletişimin istikrar kazanması, yetkilendirme ve çevreyle ilişkilerin düzgün işleme, homojenliğin sağlanması, zorunlu unsurlar olarak görülmektedir.

Berger ve Luckmann (1966)'a göre işletmelerin davranışları çevresindeki diğer örgütlerce sınırlandırılmaktadır. Ekonomik hayattaki düzenin olması için, bu sınırlandırma kaçınılmazdır ve işletmelerin sosyalleşmesi olarak kabul edilen kurumsallaşma bu şekilde gerçekleşmektedir. Zucker vd. (1977) de, Berger ve Luckmann'ın düşüncelerini temel alıp kurumsallaşmayı neyin doğru olduğu konusunda ortak bir anlayış ve anlamlı davranışlar geliştirme olarak tanımlamaktadır. Bu şekilde işletmeler faaliyetlerine meşruluk kazandırıp çevreye uyumluluk göstermektedirler.

Teorilerin temelleri Selznick'e dayanmasına rağmen aslında "Kurumsallık" başlığıyla kabul görmesi, Meyer ve Rowan'ın 1977'de yayınladıkları "Kurumsallaşmış Organizasyonlar; Bir Mit ve Merasim Olarak Formal Yapı" başlıklı makaleleriyle kabul görmeye başlamıştır (Şanal, 2010:36). Bu makalede biçimsel yapının örgüt faaliyetlerini meydana getiren sembolik aksesuarlara sahip olduğu vurgulanırken bu aksesuarlara örgütün misyonu, yapısal düzenlemeler, üst düzey çalışanlar örnek olarak gösterilmiştir (Ataman, 2001:195). Bu noktada, Meyer ve Rowan'ın kurumsallaşmayı yasallaşmış kurallar açısından ele aldığı söylenebilmektedir.

Bu bağlamda, kurumsallaşma örgüt kavramını araştıran temel yaklaşımlardan biridir. Örgütsel değişimin anlaşılmasına katkıda bulunmakta ve temellerini kurumsal teori oluşturmaktadır. Kurumsal teori işletmelerin çevrelerinden hangi nedenlerden dolayı etkilenecek değiştiğini açıklamaktadır (Kraatz ve Zajac, 1996 Aktaran Apaydın, 2008:122).

Kurumsal teori kurumsal çevrenin varlığını dikkate almaktadır ve çevresel kurumlara uyum işletmelerin çevrenin parçası olmasını sağlayarak meşruluk kazandırmaktadır (Lawrence vd., 2001:624). Meşruluk dışsal geçerlilik olarak ifade edilmektedir ve sosyal normlar seti tarafından uygun olarak tanımlanmaktadır (Zajac ve Westphal, 2004:433).

Buna göre kurumsallaşma dışsal kurumsal faktörler tarafından belirlenen bir süreç olarak görülmüş ve örgütlerin dışsal belirsizliklerle baş edebilmek üzere çevrenin kurumsal yapısıyla uyumlu hale gelmelerinin sonucu olarak değerlendirilmiştir (Özkara ve Özcan, 1998:788). Böylece, işletmelerin yönetim anlayışını değiştirmelerinde kurumsallaşmanın önemli bir yeri bulunmaktadır. Kurumsallaşma mevcut işletme yapısının ve iş süreçlerinin değişerek yeni yapıya ve iş süreçlerine dönüşmesidir (Apaydın, 2009:2).

En genel tanımıyla kurumsallaşma, "örgütsel istikrar, meşruluk, tahmin edilebilirlik, çok kaynak ve çevreye uyum sağlamak için, kararlı olmayan ya da gevşek organize olmuş ve dar teknik eylemler ve yapılardan düzenli,

kararlı ve sosyal olarak kurumsal çevreye entegre olmuş yapılanmaya giderek, bunun içselleştirilmesi ve bütün çalışanlarca ve yöneticilerce aynı algılama düzeyine ulaşıp, değişik şartlarda ve ortamlarda, bu yapılanma ve buna bağlı davranış biçimlerinin otomatik olarak uygulanmasıdır” (Apaydın, 2008:122).

Kurumsallaşma, diğer bir anlatımla konu ne olursa olsun her türlü etkileşim ve iletişimde belirli kuralların hâkim olmasıdır. Diğer bir ifade ile bir insanın bireysel yaşamından ailenin yaşamına, kurum ve kuruluşlara, toplumlara ve toplumlar arası ilişkilere kadar bütün sosyal süreçlerde, belirli kuralların egemen olmasıdır. (Gür, 2011:42) Kurumsallaşma yeni normların değerlerin ve yapıların mevcut normlar, değerler ve yapı şekilleri ile birleşmesidir. Bu süreç sosyal ilişkilerde denge ve tahmin edilebilirlik sağlamaktadır ve buna bağlı olarak bu ilişkilerin devam etmesi gerçekleşmektedir (Kimberly, 1979 Aktaran Apaydın, 2009:3).

Kurumsallaşma, bir işletmenin, piyasanın ve günün koşullarına uygun yönetim ve örgüt yapılarını oluşturarak ihtiyaç duyulan sistemleri kurması, bir kurum olmaya ilişkin davranış, standart ve ilkeleri belirleyerek bunları yazılı bir biçime getirmesi ve uygulayabilmesidir. Bir şirket için kurumsallaşma kavramı; şirketi ilgilendiren her konuda, kendine özgü usullerin mevcudiyeti, kemikleşmiş kuralların hâkimiyetini ifade etmektedir. Bu kurallar şirketin tüm çalışanları tarafından benimsenmektedir. (Civan ve Yaşar, 2005:261)

Kurumsal yönetim ilkeleri dünyada dört temel kavram etrafında şekillenmiştir. Bunlar; şirketin finansal performansı, kurumsal yönetimi, hissedarlık yapısı, hakkında yeterli, doğru ve kıyaslanabilir bilginin zamanlı bir şekilde açıklanmasına dayanan “Şeffaflık ilkesi”; yönetime ilişkin kural ve sorumlulukların açık bir şekilde tanımlanması, şirket yönetimi ve hissedar menfaatlerinin paralelliğinin yönetim kurulu tarafından gözetilmesi ile alınan kararların doğruluğunu kanıtlama ve sorumluluğunu kabullenme gerekliliğinin işaret edilmesine ve işletmenin her faaliyet ve uygulamasının sebebini açıklayabilmesine dayanan “hesap verebilirlik ilkesi” şirket faaliyeti ve davranışlarının ilgili mevzuata, toplumsal ve etik değerlere uygunluğunun sağlanması ile sorumluluk, doğruları teşvik eden ve yanlışları cezalandıran bir kontrol sistemi anlayışına dayanan “sorumluluk ilkesi” ve son olarak, şirket yönetiminin aldığı kararlarda yalnızca mülkiyet hakkı bulunan hissedarları değil, aynı zamanda şirketin uzun dönem dekarlılığını ve varlığını sürdürmesine yardımcı olacak tüm tarafları dikkate almak anlamına gelen “adil yönetim ilkesi”dir. (Erdoğan, 2004; Aysan, 2006; Koçel, 2007; Sungurtekin, 2008; Gür, 2011)

2.2. Nepotizm Kavramı

Latince’de yeğen demek olan “nepos” sözcüğünden türeyen ve İtalyanca’da

“nepotismo” diye anılan nepotizm kavramı, tarihte ailelerine çıkar sağlayan bazı “papa”ları tanımlamak için ortaya atılmış olduğu belirtilmektedir (Kiechel, 1984; Büte, 2011a). Günümüzde ise, nepotizm kavramı, mevkisini ailesinin yararına suiistimal eden kişiler için kullanılmaktadır (Ford ve McLaughlin, 1985:57).

Konu ile ilgili literatürde, nepotizm kavramı ile benzer baka bazı kavramlara rastlanmaktadır. Bunlar arasından “kayırmacılık” kavramı ve biçimleri üzerine yapılan tanımlamalar kültürden kültüre farklılaştığı görülmektedir. Yerli literatürde eş-dost kayırmacılığı (kronizm) (Aktan, 2002:57; Kayabaşı, 2005:57; Yılmaz, 2007:67; Özbek, 2007:48; Asunakutlu ve Avcı, 2009:730; Büte, 2011a:385) olarak belirlenirken, yabancı literatürde ise buna (favoritizm veya favorizm) denmektedir. Ayrıca yabancı literatürde siyasi düşünceden dolayı birilerinin kayırılması (cronyism) olarak tanımlanmaktadır. Ayrıca kan bağından dolayı kayırma ise her ikisinde de akraba kayırmacılığı yani (nepotism) olarak belirlenmiştir (Araslı ve Tümer, 2008:1238-1239). Bunun yanında, aynı kabile veya aşiretten insanların kayırılması eğilimi söz konusu ise buna Tribalizm (Tribalism) denmektedir (Loewe, Blume, Schönleber, Seibert, Speer, Christian, 2007: 21).

Nepotizm ile ilgili kavramsal açıklamalara göre, bir kimsenin beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi vb. faktörler dikkate alınmaksızın veya işin gerektirdiği niteliklere sahip olmayan kişilerin sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesine veya terfi edilmesine nepotizm adı verilmektedir. “Kin selection” veya akraba kayırma insanlarda (bazı biyologlara göre hayvanlarda da) var olan doğal bir içgüdüdür. (İyiişleroğlu, 2006)

Sosyal bilimlerde yer alan biyolojik/ekolojik yaklaşımlar ise, nepotizmin rasyonel davranışlar sınıfına girdiğini ifade etmektedir. Bu yaklaşımlarda nepotizm, çevresel koşullar ve bireysel ihtiyaçlar alanı olarak tanımlanan sosyal ekolojide, “seçilmiş” bir davranış olarak tanımlanmaktadır. (Masters, 1983:161)

Akraba kayırmacılığı, geleneksel bağların ve ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı az gelişmiş ülkelerde daha yaygın olarak görülmektedir (Özsemerci, 2003). Siyasi nepotizm yani adam kayırmacılık, bir kişinin beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi gibi faktörler dikkate alınmadan yalnızca politikacı ve bürokratlar ile olan akrabalık, arkadaşlık-dostluk ilişkileri esas alınmak suretiyle, kamu görevlisi olarak işbaşına getirilmeleridir. Bu noktada, atamanın akrabalık ilişkilerine dayalı olarak yapılmasına “nepotizm”, arkadaşlık-dostluk ilişkilerine dayalı olarak yapılmasına da “kronizm” adı verilmektedir. (İyiişleroğlu, 2006:43) İş dünyasında verasetin yakın akrabaya devri olarak ifade edilebilen nepotizm özellikle iç müşteri üzerinde ve işletmenin uzun dönemli kurumsallık hedefleri üzerinde olumsuz etkileri olan bir kavramdır. (Kocabaş ve Baytekin 2004:424)

Görüldüğü üzere nepotizmde, bir kişinin işletmede istihdam edilmesinde ve yükseltilmesinde liyakat (beceri, kabiliyet, başarı, eğitim düzeyi vs.) ilkeleri dikkate alınmamakta, sadece akrabalık bağı dikkate alınmaktadır. Nepotizm, geleneksel bağların ve ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı ve piyasa mekanizmasının yeterince gelişmemiş olduğu ülkelerde daha yaygın olarak görülmekle beraber gelişmiş ülkelerin aile işletmelerinde de yaşanan bir olgudur. (Özsemerci, 2002:20) Özellikle aile şirketlerinde aile öncelikleri, genellikle işletmecilik kurallarının önüne geçmektedir. Birçok aile şirketi; personel seçim ve değerlendirme değişkenlerini kullanmaksızın, yetenek, beceri ve deneyime bakmayarak örgüt içindeki kilit pozisyonlara aileden birini getirmektedir (Günel, 2005:31–32).

Bu durumda, yeterince kurumsallaşamamış bir işletmenin ve özellikle bir aile işletmesinin en zayıf noktası, aile ve işletme kavramlarının birbirine karıştırılmasıdır. İşletme de elemanların yetenek ve deneyimleri yerine kan bağıının ön plana çıkması, aile bireylerinin iş için yeterli niteliklere sahip olmayan çocuklarının işletmede istihdam edilmesi, onların hızla yükseltilmesi, performans değerlendirilmeden onlara ömür boyu iş olanağı verilmesi, hatta bazen işletmede sadece onlara özgü konumlar yaratılması gibi uygulamalar aile işletmesinin kurumsallaşmadığını göstermektedir (Genç ve Karcıoğlu 2004:26). Kurumsallaşamama genel olarak yapılan işi, işin verimini, kalitesini ve karlılığını etkilerken patron ve yönetici arasında farklı sorunlara da yol açmaktadır (Genç ve Karcıoğlu 2004). Patron ve yöneticinin yakın çalışmasının sonucunda aralarında zamanla zamanla bir çeşit kişisel bir yaklaşma gerçekleşmekte ve bu yaklaşma da duygusallığı beraberinde getirmektedir. İşletmede sistemin ve işin yapılış biçiminin belli standartlarının olmaması ve uygulamaların daha çok kişilere bağlı olarak yürütülmesi nedeniyle sağlıklı kararlar alınmamaktadır. Aile işletmelerinde en sık rastlanan olgular patron ve yönetici arasındaki açık sözlülük ve iletişim eksikliği ile yöneticiye sorumluluk verilip yetki verilmemesidir. (Dökümbilek, 2010)

Bu çerçevede, nepotizmin bir çeşit çıkar çatışması olduğu ileri sürülebilmektedir. Nepotizmin yoğun olduğu organizasyonda, insan kaynakları yönetim uygulamaları bağımsız kalamamaktadır. Bu sebeple, böyle organizasyonlarda meritokrasinin bulunması oldukça güçtür (Smyios, 2004 Aktaran Dökümbilek, 2010). Bu durum, aile üyesi olmayan bir çalışan için rahatsız edici olmakta ve adil olmayan koşullar altında ortaya çıkan güven eksikliği, çalışanlarda strese neden olmaktadır. Bu ise iş tatmini, motivasyon ve performansı olumsuz etkilemektedir. (Günel, 2005:31–32). Öyle ki, nepotizmin olduğu bir işletmede, daha yüksek pozisyonda akrabası veya arkadaşı olan biriyle rakip olan birinin terfi etmesi çok zordur.

Bu bağlamda, günümüzde işletmelerin karşılaştıkları sorunlar arasında çalışmada belirtildiği üzere; kurumsallaşamama ya da kurumsallaşmanın

olmasına rağmen kurumsal yönetimin gerektirdiği ilkelerin yeterince uygulanamaması ve özellikle yönetimde nepotizm yaklaşımının sıklıkla görülmesi gibi temel konular yer almaktadır. Bu sorunların birbirleriyle yakın ilişkili olduğu, özellikle kurumsallaşamamanın nepotizmin gibi bir duruma daha fazla ortam sağlayacağı ve işletmeler açısından çeşitli sorunlara neden olabileceği anlaşılmaktadır. Bütün bu sorunlar işletmelerinin etkinliğini ve verimliliğini düşürecek, işletme içerisinde iyi bir psikososyal iklimin oluşmasını engelleyebileceği ve kurumsallaşmanın getirdiği avantajlardan yeterince faydalanılmasına engel olacağı düşünülmektedir.

3. Kurumsallaşma Ve Nepotizme İlişkin Araştırmalar Ve Hipotezlerin Geliştirilmesi

Bu çalışmada yapılan literatür araştırması ışığında, örgütlerde kurumsallaşma düzeyi ile nepotizm arasındaki ilişki araştırılmaktadır. Bu çalışmanın ana varsayımı örgütlerdeki kurumsallaşma düzeyinin artmasıyla nepotizm yaklaşımının ve uygulamasının azalacağıdır. Konu ile ilgili çeşitli yerli ve yabancı çalışmalar ele alınarak ampirik bulgular incelenmeye çalışılmıştır. Son yıllarda örgüt kuramcıları, aile işletmeleri ve kurumsallaşma konulu çalışma yapan araştırmacılar, örgütlerdeki kurumsallaşma olgusuna, kurumsallaşmayı etkileyen faktörlere ve kurumsallaşmanın ilişkili olduğu örgütsel ve bireysel konulara dikkat çekmiştir. Bununla birlikte, özellikle kurumsallaşma ve aile işletmeleri alanında çok sayıda araştırmacı nepotizm konusuna yönelmiş ve kurumsallaşma ile ilişkili olarak nepotizmi araştıran çalışmalar ortaya koymuşlardır (örn. Ichniowski, 1988; Abdala, Maghrabi ve Al-Dabbagh, 1994; İyışeroğlu, 2006; Dökümbilek, 2010; Büte, 2011a, Büte, 2011b; Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Polat, 2012).

Örgütlerde nepotizm ile ilgili yapılan çalışmalar nepotizm ile çalışanlarda iş tatmini (Araslı vd., 2006; Büte, 2011b); örgütsel bağlılık (Düz, 2010); iş performansı (İyışeroğlu, 2006), örgüt hakkında olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti (Ennew, Banarjee ve Lee, 2000; Mattila ve Patterson, 2004; Büte, 2011b) arasında anlamlı ilişkilerin olduğunu tespit etmiştir. Araslı ve arkadaşları (2006) tarafından yapılan bir çalışmada kurumlarda nepotizm yaklaşımının çalışanlarda iş tatmini düzeyini olumsuz yönde etkilediği ortaya koyulmuştur. Bu doğrultuda nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişkileri inceleyen çalışmalarda, nepotizmden doğan haksız rekabet ortamının, aile mensubu olmayan yönetici ve çalışanların iş tatmininin azalmasına yol açacağı ileri sürülmüş, nepotizmin iş tatmininin azalmasına yol açtığı belirlenmiştir (Araslı ve Tümer, 2008; Asunakutlu ve Avcı, 2010).

Mobley (1982) ve Bostancıoğlu (2008) tarafından yapılan çalışmalarda, kurumlarda nepotizm ile çalışanlarda işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiler incelenmiş ve nepotizmin görüldüğü kurumlarda çalışanlarda işten ayrılma niyetinin arttığı belirlenmiştir. Büte (2011b) ise yapmış olduğu bir çalışmada, işyerindeki nepotizm algısı, iş tatmini, olumsuz söz söyleme ve

işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi incelemiş, bunun yanı sıra iş tatmininin; nepotizm-işten ayrılma niyeti ve nepotizm olumsuz söz söyleme arasındaki ilişkilerde ara değişken olarak rolünü araştırmıştır. Elde edilen sonuçlara göre; algılanan nepotizm boyutları ve iş tatmini arasında negatif bir bağlantı bulunmuş, aynı zamanda iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında negatif bir ilişki belirlenmiştir. Bunların yanı sıra, iş tatmininin; nepotizm algısı ve işten ayrılma niyeti ilişkisini ve nepotizm algısı ve olumsuz söz söyleme arasındaki ilişkiyi ara değişken olarak etkilemekte olduğu saptanmıştır (Büte, 2011b)

Düz (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, işletmelerdeki çalışanların nepotizm algısının, üyesi oldukları örgüte olan bağlılıkları üzerine etkisi incelenmiş ve çalışanlardaki nepotizm algısı, terfide kayırmacılık, işe alma sürecinde kayırmacılık ve işlem kayırmacılığı olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Bu çalışmanın sonucunda, çalışanların nepotizm algısının örgütsel bağlılık algısına olumsuz yönde etki ettiği ortaya konmuştur. Nepotizm ve iş stresi arasındaki ilişkileri inceleyen birçok araştırmacı da nepotizmin iş stresinde artışa yol açtığını ileri sürmüşlerdir (Ercenap, 2006; Araslı ve Tümer, 2008). Araslı ve Tümer'in (2008) yapmış oldukları bir araştırmaya göre; nepotizmin iş stresini arttırdığı ve bunun da çalışanlarda iş tatminsizliğini arttırdığı sonucunu bulmuşlardır. Ayrıca iş stresi üzerindeki en olumsuz etkiyi ise nepotizmin yaptığı sonucunu bulmuşlardır.

Büte (2011a) tarafından yapılan başka bir çalışmada ise Türk kamu bankalarında nepotizmin çalışanlar üzerine etkileri ve kamu bankalarındaki insan kaynakları uygulamaları ile kayırmacılık etkileri arasındaki ilişki incelenmiştir. Ankara'da faaliyet gösteren kamu bankalarında çalışan 243 çalışan üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonuçlarına göre; nepotizmin çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturduğu tespit edilmiş, nepotizm arttıkça çalışanların iş stresinin arttığı; iş tatmininin, işverene güvenin ve motivasyonun ise azalmakta olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte, elde edilen sonuçlara göre, çalışanların örgütsel bağlılıkları azalmakta, işten ayrılma eğilimleri artmaktadır. Ayrıca işletmelerde uygulanan kurumsal insan kaynakları uygulamaları arttıkça, nepotizm uygulamalarının çalışanlar üzerine etkilerinin azalmakta olduğu görülmüştür (Büte, 2011a).

Karacaoğlu ve Yörük (2012) tarafından yapılan bir araştırmada, çalışanlar arasındaki nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları arasındaki ilişki ve etkileşimin belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın örneklemini Türkiye'de faaliyette bulunan bir aile işletmesinin 129 mavi yakalı çalışanı oluşturmuş ve elde edilen bulgulara göre, çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları arasında ters yönlü bir ilişkinin olduğu ve nepotizmin boyutlarından terfide kayırmacılık ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarının örgütsel adalet algısı üzerinde etkili olduğu tespit edilmiştir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012). Bununla birlikte, nepotizmin olumsuz

sonuçlarını araştıran başka bir çalışmada, örgütlerde nepotizm ile çalışanların örgütsel algısı arasındaki ilişki incelenmiştir (Polat, 2012). Türkiye'nin 500 Büyük Sanayi Kuruluşu Araştırmasından elde edilen listede yer alan bir işletmede gerçekleştirilen bu araştırma sonuçlarına göre, algılanan nepotizmin çalışanlardaki örgütsel adalet algısını olumsuz ve anlamlı şekilde etkilediği belirlenmiştir.

Yapılan başka bir çalışmada, nepotizmin iş tatmini üzerindeki etkisi araştırılmış ve bu ilişkide iş stresinin aracı rolü incelenmiştir (Büte, 2011c). 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. Araştırma sonucunda, nepotizmin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde bir etkiye sahip olduğu, nepotizmin iş stresini de arttırdığı belirlenmiştir. Ayrıca iş stresinin nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir (Büte, 2011c).

Büte ve Tekarslan (2010) ise aile işletmelerinde nepotizm uygulamalarının aile üyesi olmayan çalışanlar üzerindeki etkilerini incelemek üzere yapmış oldukları çalışmada, Trabzon'da faaliyet gösteren aile işletmelerinde çalışan aile üyesi olmayan 130 yönetici ve işgören üzerinde araştırma yapmışlardır. Bu araştırmanın bulgularına göre; nepotizm, aile üyesi olmayan çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler oluşturmaktadır. Nepotizm uygulamaları arttıkça çalışanların iş stresi artmakta; iş tatmini, işverene güveni ve adalete olan inancı ise azalmaktadır. Bu da çalışanların bireysel performanslarının düşmesine ve işten ayrılma eğilimlerinin artmasına yol açmaktadır (Büte ve Tekarslan, 2010).

Öte yandan, Dökümbilek (2010) tarafından yapılan bir çalışmada, temel varsayım olarak aile bağlarının çok önemli olduğu Türk toplumunda nepotizm eğiliminin var olduğu öne sürülmüş ve Türk aile işletmelerinde nepotizm eğiliminin ne ölçüde görüldüğü incelenmeye çalışılmıştır. Elde edilen sonuçlara göre, araştırma yapılan şirketlerinin yönetim kurulu üyeleri sadece aile üyelerinden oluşmakta olduğu ve şirketlerinin tamamına yakınının aile üyelerince yönetildiği görülmüştür. Bu durum şirketin geleceği için verilecek bir kararda işletmecilik ilke ve kuralları yerine aile içi dengelerin daha fazla gözetildiğini göstermiştir. Ayrıca, araştırma yapılan firmalarda performans değerlendirmesi başarısız bulunan çalışanların sözlü ve yazılı olarak uyarıldığı veya işten çıkarıldığı, ancak performans değerlendirmesi başarısız bulunan aile üyelerinin sadece sözlü ve yazılı olarak uyarıldığı, eğitim verildiği, veya aynı kademedeki başka bir göreve verildiği, ve hiçbir şekilde işten çıkarılmadığı tespit edilmiştir. Bu durum aile üyelerinin açıkça kayırıldığını göstermiş ve bu çalışmanın sonucunda, şirketlerde nepotizm eğiliminin var olduğu görülmüştür (Dökümbilek, 2010).

Bununla birlikte, kurumsallaşma ile ilgili çalışmaların vurguladığı olduğu gibi, kurumsallaşmanın olduğu bir örgütte, özellikle de kurumsallaşmış aile

şirketlerinde, her türlü etkileşim ve iletişimde belirli kuralların hakim olması, dolayısıyla, örgütün işleyişindeki bütün süreçlerde uygun kuralların olması ve bu kuralların mümkün olduğunca yazılı olması, bir “aile anayasası”nın olması ve gelecek kuşağın da, bu bakış açısına sahip olarak yetiştirilmiş olması beklenmektedir (Onay Özkaya ve Şengül, 2006). Kiracı ve Alkara (2009) tarafından da ifade edildiği gibi, böyle bir kurumsallaşma işletmenin bir sistem haline gelebilmesi demektir. Ancak özellikle de aile işletmelerinin zayıf noktalarından biri aile ve işletme kavramlarının birbirine karıştırılması olduğu görülmekte, yetenek ve birikimlerine bakılmaksızın aile bireylerinin işe alınmakta ve örgütsel hiyerarşi içinde yükseltilmekte olduğu ve bazen onlara özel konumlar yaratılmakta olduğu gözlenmektedir (Pazarcık, 2004; Kiracı ve Alkara, 2009).

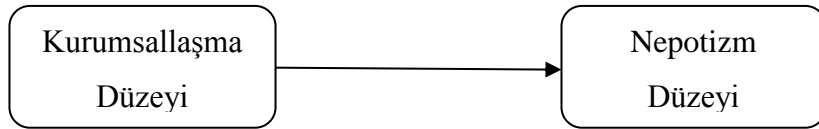
Bu bağlamda, örgütlerde kurumsallaşma ile nepotizm arasında anlamlı bir ilişkinin olabileceği ve kurumsallaşma düzeyinin artmasıyla nepotizm uygulamasının ve algısının azalacağı beklenmektedir. Çalışmada da ele alındığı üzere, kurumsallaşma ve sonuçları, nepotizm kavramı ve örgüte olan etkileri üzerinde literatürde çalışmalara rastlanmakla birlikte, yerli literatürde özellikle kurumsallaşma ve nepotizm arasındaki ilişkiyi inceleyen çalışmaların oldukça kısıtlı olduğu düşünülmektedir. Bununla birlikte, yapılan çalışmaların daha çok nepotizm algısı ile örgütteki bireysel tutum ve davranışlar arasındaki ilişkileri ele aldığı görülmektedir. Bu sebeple, örgüt üzerinde önemli etkileri olan kurumsallaşma ve nepotizm kavramları üzerinde daha çok araştırma yapılmasına gereksinim duyulmaktadır.

Bu gerekçeler neticesinde, bu çalışmada, kurumsallaşmanın nepotizm düzeyinin etkileyeceği ve kurumsallaşmanın yüksek olduğu işletmelerde nepotizm uygulamasının azalacağı beklenmektedir. Buna göre bu çalışmada oluşturulmuş olan hipotezler şu şekilde ifade edilebilmektedir.

H1: İşletmelerde kurumsallaşma düzeyi ile nepotizm düzeyi arasında ilişki bulunmaktadır.

H2: İşletmelerde kurumsallaşma düzeyi nepotizm düzeyini etkilemektedir.

Araştırma hipotezlerine kaynak teşkil eden model Şekil 1.'de sunulmuştur.



Şekil 1. Araştırma Modeli

4. Metod

Kurumsallaşmanın nepotizm ile ilişkisinin incelenmesine yönelik olan çalışmanın bu bölümünde, öncelikle araştırmanın amacına yer verilecek, araştırmanın yürütüldüğü örneklem, kullanılan gereç ve yöntem hakkında bilgi verilecek, ardından kurumsallaşmanın nepotizm üzerindeki etkisinin incelenmesine yönelik geliştirilen hipotezlerin test edildiği analizler ve bulgular değerlendirilecektir.

4.1. Örneklem

Araştırma, kesitsel tipte tanımlayıcı olarak tasarlanmıştır ve Avcılar-Tuzla Coğrafi Bölgesi içerisinde yer alan ve İstanbul İl Sağlık Müdürlüğü ve Özel Hastaneler ve Sağlık Kuruluşları Derneği (OHSAD) kayıtlarında yer alan toplam 168 hastaneyi kapsamaktadır. Araştırmanın yapıldığı dönemde faaliyet durdurulmuş ya da faaliyet verisi bulunmayan hastaneler araştırma kapsamı dışında tutulmuştur. Araştırmada herhangi bir örneklem büyüklüğü hesabı yapılmamış, ancak ölçekte bulunan madde sayısının en az 5 katına ulaşılmaya çalışılmıştır (Çokluk vd., 2010:206). Araştırmanın hipotezinin kurumsallaşmanın nepotizm üzerine etkisi olduğundan, 168 hastane içinde kurumsallaşma derecesinin yüksek olduğu varsayılan, Sağlık Bakanlığı sınıflamasına göre A sınıfı olarak ifade edilen hastaneler üzerinde yapılması planlanmıştır. Bu aynı zamanda çalışmanın kısıtını da oluşturmuştur.

Hastaneler sınıflanırken Sağlık Bakanlığı'nın sınıflaması temel alınmış, ancak yatak sayısı, hizmet verdiği alanlar, finansal ve teknolojik yeterlilikler ile sunulan otelcilik hizmetinin niteliği de göz önünde bulundurularak yeniden sınıflama yapılmıştır. Buna göre 168 hastane içerisinde 11 hastane A sınıfı olarak tanımlanmıştır. Araştırmanın evrenini bu 11 hastane oluşturmuş ve bu hastaneler içerisinde kura ile rasgele (randomize) olarak belirlenen 2 hastane araştırmanın örneklemini oluşturmuştur. Araştırmada hastaneler örnekleme yedekli olarak ele alınmış, araştırmaya katılmayı kabul etmeyen hastane evrenden çıkarılmış ve tekrar kura çekilmiştir. Araştırmada yer almayı kabul eden hastanelerdeki çalışanlardan izinli, raporlu olanlar ile araştırmaya katılmayı kabul etmeyenler çalışma dışında tutulmuştur. Buna göre belirtilen tarihler arasında araştırmaya kabul eden ve anketleri geçerli sayılan 299 çalışan örneklemini oluşturmuştur.

4.2. Gereç ve Yöntem

Araştırmanın verileri 15.01.2013-15.02.2013 tarihleri arasında ölçüklerin yüzyüze görüşme ile uygulanması ile elde edilmiştir. Verilerin güvenilirliğini arttırmak için, anketler zarflar içerisinde verilmiş ve doldurulduktan sonra yine kapalı zarflarda alınmıştır.

“Kurumsallaşma ölçeği” Aşan'ın (2010) çalışmasında kullandığı; Miller, Raid ve Seymen'den alınan önermelerin düzenlenmesi ile oluşturulmuştur. Ölçeğin aile işletmelerinde değil de, hastanelerde uygulanması nedeniyle, Aşan'ın 21 soruluk ölçeğinde yer alan aile işletmelerine yönelik 4 soru

ölçekten çıkarılarak, ölçek 17 madde halinde uygulanmıştır. Bu ölçekte yer alan sorulardan bazıları şöyledir: “Çalışanların görev, yetki ve sorumlulukları yazılı hale getirilmiştir”; “Görev dağılımını yansıtan resmi bir örgüt şeması vardır”; “İşletmenin kişilerarası ilişkilerden bağımsız kendine has bir tarzı ve kimliği vardır”. Nepotizm ölçeği ise Asunakutlu ve Avcı'nın (2010) Abdalla vd., ile Ford ve McLaughin'in çalışmalarından yararlanarak geliştirdiği ölçektir. Bu ölçekte “Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum”; “Bu işletmeye eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir”; “Bu işletmede her ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem” gibi sorular yer almıştır. Ölçeklerde puanlama “1” ile “6 arasında yapılabilen ve nepotizm ölçeğinde puan arttıkça nepotizm artmakta, kurumsallaşma ölçeğinde ise puan arttıkça kurumsallaşma düzeyi artmaktadır.

Verilerin analizinde SPSS 11.5 istatistik paket programı kullanılmıştır. Öncelikle verilerin normal dağılıma uygunlukları histogram çizilmesi ve One-Sample Kolmogorow-Smirnow testi ile sınanmış ve normal dağılıma uygun oldukları saptanmıştır. Dolayısıyla araştırmada parametrik önemlilik testleri kullanılmıştır. Analiz ve değerlendirmelerde sıklık tabloları, merkezi ve yaygınlık ölçütleri ile Pearson korelasyon testi ve doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır.

4.3. Bulgular

Öncelikle, araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliğini saptamak amacıyla iç tutarlılık analizi yapılmış ve cronbach alfa değerleri hesaplanmıştır. Nepotizm ölçeğinin cronbach alfa değeri 0,94 olarak; kurumsallaşma ölçeğinin cronbach alfa değeri ise 0,92 olarak belirlenmiştir. Buna göre ölçeklerin iç tutarlılığı vardır ve her iki ölçekte de ölçeğin iç tutarlılığını negatif yönde etkileyen madde görülmemiştir.

Ölçeklerin geçerliliğini saptamak için, açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Nepotizm ölçeği için yapılan faktör analizinde ilk faktörün toplam varyansın %57,6'sını açıklıyor olması ve bu değer %30'dan büyük olması nedeniyle ölçek tek faktörlü yapı olarak değerlendirilmiştir (Büyüköztürk, 2007:125). Faktör analizinde Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri 0,94 olarak ortaya çıkmıştır. Dolayısıyla faktör analizi için örneklem büyüklüğü “çok iyi” olarak ifade edilebilmektedir. Barlett küresellik testinde ise p değeri 0,001 olarak saptanmıştır. Bu sebepten ölçeğin faktör analizine uygun olduğunu söylemek mümkündür.

Benzer şekilde kurumsallaşma ölçeği için de faktör analizi yapılmıştır. Buna göre yine ilk faktör toplam varyansın %45,4'ünü açıklamaktadır. Dolayısıyla ölçek tek faktörlü yapı olarak ele alınmıştır. KMO örneklem yeterliliği testinden 0,91 değeri elde edilmiş ve Barlett küresellik testinde ise p değeri

0,001 olarak saptanmıştır. Buradan kurumsallaşma ölçeğinin örneklem büyüklüğünün “çok iyi” ve ölçek maddelerinin faktör analizine uygun olduğu ifade edilebilmektedir.

Bununla birlikte, araştırmaya katılanların yaş, cinsiyet, öğrenim durumu ve idari görevi gibi demografik özelliklerini değerlendirmek amacıyla tanımlayıcı analizler yapılmış ve demografik değişkenlerin frekansları değerlendirilmiştir. Araştırmaya katılanların %59,2’si kadın, %32,1’i lise, %71,6’sının idari görevi olmadığı, %36,5’inin ise destek hizmetlerde görev yaptığı belirlenmiştir. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin elde edilen sonuçlar Tablo 1’de sunulmaktadır.

Araştırmaya katılanların yaş, kurumda ve meslekte çalışma süresi ile nepotizm ve kurumsallaşma puan merkezi ve yaygınlık ölçütleri de değerlendirilmiş ve sonuçlar Tablo 2’de sunulmuştur. Elde edilen sonuçlara göre, araştırmaya katılanların yaş ortalaması $30,21 \pm (7,56)$, nepotizm puan ortalaması $3,74 \pm (1,23)$, kurumsallaşma puan ortalaması ise $3,59 \pm (1,02)$ ’dir. Kurumda çalışma süresi ortancası 2,00, meslekte çalışma süresi ortancası ise 6,00’dir.

Tablo 1: Araştırmaya Katılanların Bazı Sosyo-Demografik ve Mesleki Özellikleri

Özellikler	Kategoriler	n	%
Cinsiyet	Erkek	105	35,1
	Kadın	177	59,2
	Belirtmeyen	17	5,7
Öğrenim	Lise	96	32,1
	Yüksekokul	63	21,1
	Lisans	83	27,8
	Yüksek lisans	23	7,7
	Doktora	13	4,3
	Belirtmeyen	21	7,0
İdari görev	Var	49	16,4
	Yok	214	71,6
	Belirtmeyen	36	12,0
Görev	Doktor	24	8,0
	Hemşire/ebe	43	14,4
	Yrd. Sağlık personeli	7	2,3
	İdari işler	54	18,1
	Destek hizmetler	109	36,5
	Belirtmeyen	62	20,7
Toplam		299	100,0

Tablo 2: Araştırmaya Katılanların Yaş, Kurumda ve Meslekte Çalışma Süresi ile Nepotizm ve Kurumsallaşma Puan Merkezi ve Yaygınlık Ölçütleri

	Yaş	Kurumda çalışma süresi (yıl)	Meslekte çalışma süresi (yıl)	Nepotizm	Kurumsallaşma
Ortalama	30,21	2,9	7,77	3,74	3,59
Ortanca	28,00	2,0	6,00	3,71	3,59
Std. Sapma	7,56	2,1	6,66	1,23	1,02
En küçük değer	18,00	1,0	1,00	1,00	1,00
En büyük değer	59,00	18,0	32,00	6,00	6,00

Aşağıdaki Tablo 3’de görüldüğü üzere, kurumsallaşma ve nepotizm ilişkisi incelendiğinde; kurumsallaşma ve nepotizm arasında negatif yönde,

istatistiksel olarak anlamlı, zayıf ilişki saptanmıştır ($p<0,05$). Elde edilen bu sonuca dayanarak, “H1 hipotezi kabul edilmiştir”.

Tablo 3: Kurumsallaşma ve Örgütsel Nepotizm İlişkisi (Pearson Korelasyon Testi Kullanılmıştır)

		Nepotizm	Kurumsallaşma
Nepotizm	r	1	-,299
	p	.	,000
	n	299	299
Kurumsallaşma	r	-,299	1
	p	,000	.
	n	299	299

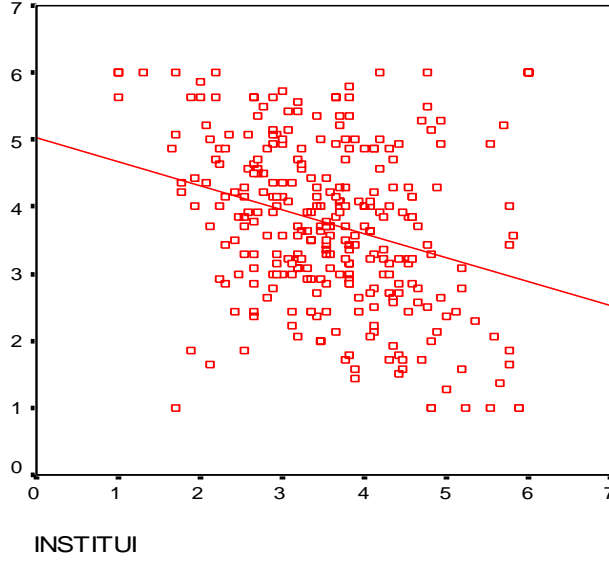
Bununla birlikte, kurumsallaşma ile örgütsel nepotizm regresyon analizi incelendiğinde; modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p<0,05$; $f=29,178$) ortaya çıkmıştır. Modelde, bağımsız değişken olan kurumsallaşma, nepotizmin %9'luk kısmını açıklamaktadır. Kurumsallaşma nepotizmi -0,36 katsayısı ile etkilemektedir. Buna dayanarak regresyon fonksiyonu $y=5,021-0,36x$ olarak oluşmuştur. Değişkenler regresyon fonksiyonunda yerine konulduğunda; “**Nepotizm=5,021-0,36kurumsallaşma**”dır. Bu sonuçlara göre, “H2 hipotezi kabul edilmiştir”. Regresyon analizi sonuçları aşağıdaki Tablo 4’de sunulmaktadır.

Tablo 4: Kurumsallaşma ile Örgütsel Nepotizm Regresyon Analizi

	Beta	B	t	R²	Düz. R²	F	P
Bağımsız Değişkenler							
<i>Kurumsallaşma</i>	-,299	-,358	5,402	,089	,086	29,178	,000

Bağımlı değişken=Nepotizm; $p<0,05$

Kurumsallaşma ile nepotizm ilişkisi serpilme grafiği ve regresyon doğrusu ise aşağıdaki Grafik 1 ile gösterilmektedir.



Grafik 1: Kurumsallaşma ile Nepotizm İlişkisinin Serpilme Diyagramı (scatter-gram) ve Regresyon Doğrusu

5. SONUÇ

Bu çalışmada işletmelerde kurumsallaşma düzeyi ve nepotizm arasındaki ilişkiler incelenmiştir. İşletmelerde kurumsallaşma düzeyi ve nepotizm arasında ilişki olacağı varsayımından yola çıkarak, İstanbul'da faaliyet gösteren hastaneler üzerinde yapılan bir araştırma ile kurumsallaşma düzeyi ve nepotizme ilişkin bilgi toplanmaya çalışılmış ve elde edilen veriler doğrultusunda kurumsallaşmanın nepotizme olan etkisi değerlendirilmiştir.

Yapılan literatür çalışması ile birlikte, kurumsallaşma ve aile işletmeleri alanında çok sayıda araştırmada örgütlerde kurumsallaşmanın örgütsel performans ve süreklilik gibi kavramlarla ilişkilendirilmiş olduğu, bunun yanında nepotizm konusuna yöneldiği ve kurumsallaşma ile ilişkili olarak nepotizmi araştırdığı görülmüştür (Ichniowski, 1988; Abdala, Maghrabi ve Al-Dabbagh, 1994; İyışeroğlu, 2006; Kiracı ve Alkara, 2009; Dökümbilek, 2010; Büte, 2011a, Büte, 2011b; Karacaoğlu ve Yörük, 2012). Öte yandan, nepotizm ile ilgili yapılan çok sayıda yerli ve yabancı çalışmaların nepotizmin bireysel ve örgütsel sonuçlarını ele aldığı tespit edilmiştir (Ennew vd., 2000; Mattila ve Patterson, 2004; Araslı vd., 2006; Düz, 2010; Büte, 2011b).

Bu sebeple, örgüt üzerinde önemli etkileri olan kurumsallaşma ve nepotizm kavramları arasındaki ilişki üzerinde duran çalışmaların yetersiz olduğu kanısından yola çıkarak, bu çalışmada kurumsallaşmanın nepotizm

üzerindeki etkisini incelemek amacıyla İstanbul ilinde faaliyet gösteren hastaneler üzerinde bir araştırma gerçekleştirilmiştir. Daha önceden güvenilirliği ve geçerliliği tespit edilmiş olan kurumsallaşma ve nepotizm algı ölçeklerinin kullanıldığı çalışmada, nepotizm ölçeğinin cronbach alfa değeri 0,94; kurumsallaşma ölçeğinin cronbach alfa değeri ise 0,92 olarak belirlenmiştir. Buna göre çalışmada kullanılan ölçeklerin iç tutarlılığı olduğu tespit edilmiştir. Bu doğrultuda yapılan istatistik analizleri neticesinde, kurumsallaşma ve nepotizm arasında negatif yönde, istatistiksel olarak anlamlı, zayıf ilişki saptanmış ($p < 0,05$) ve kurumsallaşma ile örgütsel nepotizm regresyon analizi incelendiğinde; modelin istatistiksel olarak anlamlı olduğu ($p < 0,05$; $f = 29,178$) ortaya çıkmıştır. Bununla birlikte, çalışmada bağımsız değişken olan kurumsallaşmanın, nepotizmin %9'luk kısmını açıkladığı ve kurumsallaşmanın nepotizmi -0,36 katsayısı ile etkilemekte olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu sonuçlara dayanarak, çalışmanın her iki hipotezi de desteklenmiştir.

Bu çalışmanın sonuçlarının, Türkiye'de işletmelerin kurumsallaşma düzeyinin artmasına bağlı olarak nepotizm tutumunda önemli bir değişimin olmadığını ve kurumsallaşmanın artmasıyla nepotizmde önemli bir azalmanın meydana gelmediğini işaret ettiği görülmektedir. Diğer bir ifade ile, işletmelerde kurumsallaşmanın artması nepotizmi çok fazla azaltmamakta ve kurumsallaşma olmasına rağmen nepotizm de görülmektedir. Bu çalışma neticesinde, kurumsallaşma ve nepotizm arasındaki ilişkinin negatif yönde fakat zayıf olması bu sonucu göstermektedir. Elde edilen bu bulguların, işletmelerin kurumsallaşma sürecinin ilerlemesine rağmen ve özellikle de aile işletmelerinin zayıf noktalarından birinin aile ve işletme kavramlarının birbirine karıştırılması olduğunu, aile bireylerinin işe alınmakta ve örgütsel hiyerarşi içinde yükseltilmekte olduğunu ileri süren çalışmalarla uyumlu olduğu gözlenmektedir (Pazarcık, 2004; Onay Özkaya ve Şengül vd., 2006; Büte, 2008; Kiracı ve Alkara, 2009; Dökümbilek, 2010). Öte yandan, bu çalışmada ortaya çıkan sonuçların, Türkiye'de işletmelerin henüz kurumsallaşma sürecini tüm gerekleri ile birlikte tamamlamada belli düzeyin üzerine çıkamamış olmaları, işletmedeki sahip ve yöneticilerin değer ve tutumları ve özellikle de Türkiye'deki yönetim kültürü ve değerleri ile açıklanabileceği düşünülmektedir.

Sonuç olarak, nepotizmin çalışanlar ve örgüt üzerindeki olumsuz etkileri göz önünde bulundurularak, nepotizme yönelik önlemlerin alınması gerekli görülmekte ve değişen çevre koşullarında işletmelerin uzun dönemde daha verimli ve sürekli olabilmeleri için kurumsallaşmaları önemli bulunmaktadır. Bu çalışmanın, Türkiye'de işletmelerin kurumsallaşma sürecine ve sürekliliğine katkı sağlaması, nepotizm için önlemlerin alınabilmesi adına dikkat çekmesi ve sözkonusu konularda yapılacak olan gelecekteki akademik çalışmalara bilgi sağlanması açısından bir role sahip olabileceği düşünülmektedir. Bununla birlikte, bu çalışmadaki kavramların birbiriyle

ilişkisi üzerine yeterince araştırmanın bulunmayışı sebebiyle, burada elde edilen sonuçların konu ile ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.

6. ARAŞTIRMANIN KISITLARI

Bu araştırmada elde edilen sonuçlar, İstanbul ilindeki iki hastanede görev yapmakta olan çalışanların buldukları hastane işletmelerindeki kurumsallaşma ve nepotizm konusundaki algıları ile sınırlıdır. Araştırma için geliştirilen bilgi toplama araçlarının, verilerin işlenmesinde kullanılan istatistiksel tekniklerin yeterlilik dereceleri, kişilerin verdikleri cevaplarla sınırlıdır. Daha kapsamlı bir örneklem üzerinde gerçekleştirilen çalışmalar ile bu araştırmada ortaya çıkan bulgu ve sonuçların genellenebilirliğinin arttırılabilmesi mümkündür.

KAYNAKÇA

- Abdalla, F.H., Maghrabi, S. ve Raggad, G. B. (1998), “Assessing the effect of nepotism on human resource managers toward nepotism a cross cultural study”, *International Journal of Manpower*, Volume:19, No:8, p.554-570.
- Abdalla, H.F., Maghrabi, A.S. ve Al-Dabbagh, T.H. (1994), “Research note: Assessing the effect of nepotism on human resource managers”, *International Journal of Manpower*, Volume:15, No: 1, p.60-67.
- Aktan, C. C. (2002), *Politik yozlaşma ve kleptokrasi; 1980-1990 Türkiye deneyimi*, Alfa Yayıncılık, İstanbul.
- Apaydın, F. (2009), “Kurumsal teori ve işletmelerin kurumsallaşması”, *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, Cilt: 10, Sayı: 1, s.1-22.
- Apaydın, F. (2009), “Kurumsallaşmanın Küçük ve Orta Ölçekli İşletmelerin performansına etkileri”, *Zonguldak Kara Elmas Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Cilt:4, Sayı:7, s.120-142.
- Araslı, H. ve 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*, Volume:36, No:9, p.1237-1250.
- Araslı, H., Bavik, A. ve Ekiz, E. H. (2006), “The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus”, *International Journal of Sociology and Social Policy*, Volume:26, No.7/8, p.295–308.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2009), “Nepotizm-iş tatmini ilişkisi: Aile işletmelerinde bir inceleme”, *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Osmangazi Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, 21-23 Mayıs, Eskişehir, p. 730–736.

- Aşan, C. (2010), Aile şirketlerinin performansında kurumsallaşmanın ve kültürün etkisi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kadir Has Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ataman, G. (2001), *İşletme yönetimi, temel kavramlar-yeni yaklaşımlar*, Türkmen Kitabevi, İstanbul.
- Aysan, M.A. (2006), “Kurumsal yönetim ve aile işletmeleri”, 2. *Aile İşletmeleri Kongresi*, İstanbul.
- Berger, P.L. ve Luckmann, T. (1966), *The social construction of reality: A treatise its the sociology of knowledge*. Garden City, New York: Anchor Books.
- Bostancıoğlu, S. (2008), *The effect of working values on the relationship between job satisfaction and turnover intention*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Büte, M. (2008), “Aile işletmelerinin kurumsallaşma sürecinde yaşadığı sorunlar”, 3. *Aile İşletmeleri Kongresi*, İstanbul Kültür Üniversitesi, 18-19 Nisan, İstanbul, s.313-332.
- Büte, M. (2011a), “Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma”, *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:15, Sayı:1, s.383-404.
- Büte, M. (2011b), “Perceived nepotism and its relation to job satisfaction, negative word of mouth and intention to quit”, *Electronic Journal of Social Sciences*, Volume:10 Issue:36, p.187-203.
- Büte, M. (2011c), “Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır?”, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Sayı:29, s.175-184.
- Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010), “Nepototizmin çalışanlar üzerine etkileri: Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, Cilt:6, Yıl:6, Sayı:1, s.1-21.
- Büyüköztürk, Ş. (2007), *Sosyal bilimler için veri analizi el kitabı*, Pegem Yayınları, Ankara.
- Civan, M. ve Yaşar, Ö. (2005), “Aile işletmelerinde kurumsallaşma süreci; Gaziantep ilinde bir uygulama”, *TOBB Ekonomi ve Teknoloji Üniversitesi 4. Orta Anadolu İşletmecilik Kongresi*, 13-14 Mayıs, Ankara.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, Ş. (2010), *Sosyal bilimler için çok değişkenli istatistik (SPSS ve LISREL Uygulamaları)*, Pegem

Yayınları, Ankara.

- Dökümbilek, F. (2010), *Aile şirketlerinde nepotizm ve bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ennew, C.T., Banerjee, A.K. ve Lee, D. (2000), “Managing word of mouth communication: Empirical evidence from India”, *International Journal of Bank Marketing*, Volume:18, No:2, p.75-83.
- Ercenap, İ. (2006), *Nepotism and favoritism in the banking industry: Some evidence from Northern Cyprus*, Master Thesis, Eastern Mediterranean University. Northern Cyprus.
- Erdoğan, N. (2004), “Birinci kuşağın gözüyle aile işletmelerinde örgütsel yedekleme”, *1. Aile İşletmeleri Kongresi*, İstanbul.
- Ford, R. ve McLaughlin, F. (1985). “Nepotism”, *Personnel Journal*, Volume:64, No.9, p.57-60.
- Genç, N. ve Karcıoğlu, F. (2004), “Aile işletmelerinin karşılaştıkları sorunlar ve çözüm önerileri-bir uygulama”, *1.Aile İşletmeleri Kongresi*, İstanbul Kültür Üniversitesi, 17-18-Nisan, İstanbul, s.325-335.
- Günel, R. (2005), *Aile işletmelerinde yönetimin bir sonraki kuşağa devrinde karşılaşılan sorunların tespitine ve bu sorunların çözümüne ilişkin bir araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
- Gür, A. (2011), *Profesyonel yöneticilerin aile şirketlerinin kurumsallaşmasına etkisi: bir uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Yönetimi Anabilim Dalı, İstanbul.
- Ichniowski, T. (1988), “The new nepotism: Why dynasties are making a comeback”, *Business Week*, April, p.106-109.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012), “Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları:Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması”, *İş,Güç; Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, Cilt:14 , Sayı: 3, s.1-12.
- Kayabaşı, Y. (2005), *Politik yozlaşmaya çözüm olarak anayasal iktisat*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Kıracı, M. ve Alkara, İ. (2009), “Aile işletmelerinde kurumsallaşmaya verilen önem ve turizm sektöründeki konaklama işletmeleri üzerine bir araştırma: Alanya-Eskişehir örneği”, *Afyon Kocatepe Üniversitesi*

İ.İ.B.F. Dergisi, Cilt:11, Sayı:1, s. 167-197.

Kocabaş, F. ve Baytekin, E.P. (2004), “Aile işletmelerinde nepotizm ve iç müşteri üzerinde ki etkileri”, *1. Aile İşletmeleri Kongresi*, Kültür Üniversitesi, İstanbul, s.420-432.

Koçel, T. (2007), *İşletme Yöneticiliği*, 11.Basım, Arıkan Yayınları, İstanbul.

Lawrence, T., Winn, M.I. ve Jennings, D. (2001), “The temporal dynamics of institutionalization”, *The Academy of Management Review*, Volume:26, No:4, p.620-638. Zajac, E.J. ve Westphal, J.D. (2004), “The social construction of market value: Institutionalization and learning perspectives on stock market reactions”, *American Sociological Review*, Volume:69, No:3, p.430-452.

Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S., Speer, J. ve Christian, V. (2007), *The impact of favouritism on the business climate: A study on Wasta in Jordan*, No:216, Bonn. İyışeroğlu, S. C. (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, Adana.

Masters, R. D. (1983), *The biological nature of the state*, World Politics, Volume:35, No.2, p.161-193.

Mattila, A.S. ve Patterson, P.G. (2004), “Service Recovery and Fairness Perceptions in Collectivist and Individualist Contexts”, *Journal of Service Research*, Volume:6, No:4, p.336-346.

Meyer, J.W. ve Rowan, B. (1977), “Institutional organizations: Formal structures as myth and ceremony”, *American Journal of Sociology*, Volume:83, p.340-363.

Mobley, W. H. (1982), *Employee turnover: Causes, consequences and control*, Philippines: Addison- Wesley Publishing.

Onay Özkaya, M. ve Şengül, C.M. (2006), “Aile şirketlerinde kurumsallaşma ve ikinci kuşağın “kurumsallaşma” konusuna bakış açısı”, *Dokuz Eylül Üniversitesi İ.İ.B.F.Dergisi*, Cilt:21, Sayı:1, s.109-126.

Özbek, M. A. (2007). *sağlık hizmetleri sunumunda yolsuzluk: sağlık personelinin yolsuzluk algılamaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

Özkara, B. ve Özcan, K. (1998), ““Kurumsal” diskurun rasyonel temelleri: Yeni kurumsal kuram bağlamında rasyonelite tartışması”, *Osmangazi Üniversitesi, İşletme Bölümü, XVII.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, Eskişehir, s.785-796.

Özler, H., Özler, D. N. ve Gümüştekin G. E. (2007), “Aile işletmelerinde

- nepotizmin gelişme evreleri ve kurumsallaşma”, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Cilt:17, s.437-450.
- Özsemerci, K. (2003), *Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türkiye Orta Doğu Amme İdaresi Enstitüsü, Ankara.
- Pazarcık, O. (2004), “Aile işletmelerinin tanımı kurumsallaşması ve yönetimi”, *1.Aile İşletmeleri Kongresi*, İstanbul Kültür Üniversitesi, İstanbul, s.403-414.
- Polat, G. (2012), *Örgütlerde nepotizmin örgütsel adalet algısı ile ilişkisinin tespitine yönelik bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, İşletme Anabilim Dalı, Kütahya.
- Scott, W.R. (1992), *Organizations rational, natural and open systems*, 3th Edition, Prentice-Hall, U.S.A.
- Sungurtekin, P. (2008), “Aile şirketlerinin kurumsallaşma süreci ve bir uygulama örneği”, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Kiechel, W. (1984), “How to relate to nepotism”, *Fortune*, February, p.143-144.
- Şanal, M. (2010), *Aile işletmelerinde kurumsallaşma ve kurumsal girişimcilik üzerine bir araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Anabilim Dalı, Adana.
- Ural, A. (2004), *Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma Sendromu*, Sistem Yayıncılık, İstanbul.
- Yılmaz, A.S. (2007), *İnformel ilişki şekillerinin kurumsal yapılara yansımaları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Fırat Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Elazığ.
- Zucker, L. G., Powell, W. W. ve DiMaggio, P.J. (1977). *The role of institutionalization in cultural persistence in the new institutionalism in organizational analysis*, Chicago: University of Chicago Press, p.63–82.