

**NEPOTİZM İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ
İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR
ARAŞTIRMA: DEVLET SU İŞLERİ ÖRNEĞİ**

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN
NEPOTISM AND WORK ALIENATION: THE CASE OF
STATE WATER WORKS

Fidan ALHAS

14

NEPOTİZM İLE İŞE YABANCILAŞMA ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİNE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA: DEVLET SU İŞLERİ ÖRNEĞİ

A RESEARCH ON THE RELATIONSHIP BETWEEN NEPOTISM AND WORK ALIENATION: THE CASE OF STATE WATER WORKS

*Fidan ALHAS

Anahtar Kelimeler:

Nepotizm,
İşe yabancılaşıma,
Devlet su işleri,
Memurlar,
Yöneticiler.

Keywords:

Nepotism,
Work alienation,
Directorate of State
Hydraulic Works,
Officers,
Managers.

*Dr., İnönü Üniversitesi, Sosyal
Bilimler Enstitüsü, Yönetim ve
Organizasyon Bölümü, e-posta:
fdalhas@gmail.com, <https://orcid.org/0000-0002-4254-3519>.

Alıntılanmak için/Cite as: Alhas
F. (2024). Nepotizm ile işe
yabancılaşıma arasındaki ilişkinin
incelenmesine yönelik bir araştırma:
Devlet Su İşleri örneği, Çukurova
Üniversitesi Sosyal Bilimler
Enstitüsü Dergisi, 222-240

ÖZ

Bu çalışmada nepotizm ile işe yabancılaşıma arasında ilişki olup olmadığı incelenmiştir. Çalışanların kurumda nepotizm ile karşılaşmalarının kurumdaki işlerine yabancılaşımalarına neden olabileceği düşüncesinden hareketle bu konu araştırılmıştır. Çalışma Kars İlinde bulunan 24. Bölge Müdürlüğü Devlet Su İşleri'nde çalışan 415 personel ile gerçekleştirilmiştir. Çalışmaya ait verileri hızlı ve kolay toplayabilmek amacıyla kolayda örnekleme yönteminden faydalanılmıştır. Çalışmada "İşe Yabancılaşıma Ölçeği" ve "Nepotizm Ölçeği" kullanılmıştır. Değerlendirmeleri gerçekleştirebilmek amacıyla frekans dağılımları, çarpıklık, ortalama, basıklık, normal dağılım, standart sapma, doğrulayıcı faktör analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır. Çalışmada genel nepotizm ile genel işe yabancılaşıma arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Ayrıca terfide kayırmacılık ile işe yabancılaşıma arasında pozitif ve işe alma sürecinde kayırmacılık ile işe yabancılaşıma arasında pozitif bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Fakat işlem kayırmacılığı ile işe yabancılaşıma arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Çalışanların kurumda nepotizm ile karşılaşmaları diğer çalışanlarda işe yabancılaşımaya neden olacağı için iş yerinde yapılan kayırmacılık davranışlarına olumlu bakılmamaktadır. Bu nedenle kurumda hem nepotizm hem de işe yabancılaşımayı azaltabilecek önerilerde bulunulmuştur.

ABSTRACT

In this study, we examined whether there is a relationship between nepotism and job alienation, based on the idea that employees' encounters with nepotism in the institution may cause alienation from their jobs in the institution. The research was carried out with 415 personnel working in the 24th Regional Directorate State Hydraulic Works in Kars Province. In order to collect the data of the study quickly and easily, we used the convenience sampling method. "Job Alienation Scale" and "Nepotism Scale" were used in the study. Frequency distributions, skewness, kurtosis, mean, normal distribution, standard deviation, confirmatory factor analysis and multiple regressions were performed for the evaluations. In the study, it was determined that there was a positive relationship between general nepotism and general job alienation. In addition, it was found that there is a positive relationship between nepotism in promotion and job alienation and a positive relationship between nepotism in recruitment process and job alienation. However, no relationship was found between transaction nepotism and job alienation. Nepotism behaviors in the workplace are not viewed positively since employees' encounters with nepotism in the institution will cause alienation from work in other employees. For this reason, suggestions have been made to reduce both nepotism and alienation from work in the organization

GİRİŞ

Günümüz çalışma hayatında çalışanların gerek atamaların yapılması sürecinde gerekse bir üst düzey pozisyona yükseltilmeleri sürecinde eşit ve adaletli bir davranış prosedürüyle karşılaşmaları önem arz etmektedir. Bu nedenle adalet duygusunu zedeleyen ve eşit davranma durumunu ortadan kaldıran bir çalışma ortamının çalışanların iş yerlerine olan güvenlerini sarstığını söylemek mümkündür. Çalışanların kuruma olan güvenlerinin zedelenmesinin ise düşüncelerini ifade etmekten kaçınmaya, işlerinden tatmin olamamaya, tükenmişlik davranışları göstermeye kadar pek çok olumsuz tutuma yol açtığı ve sonuçta çalışanların örgüte olan bağlılıkları ve işlerinde sergilemiş oldukları performanslarında düşüşe neden olduğu bilinmektedir (Oruç, 2020, s.328).

Bireylerin akraba bağı, eş ve dost kayırmacılığı ve bir bürokrat tanıdığı sayesinde işe alınmaları ve bir üst düzey pozisyona terfi ettirilmeleri kurumun en önemli sorunlarından birini oluşturmaktadır. Çalışanların kurumda nepotizm uygulandığını bilmeleri diğer çalışanlarla ilişki kurmaktan kaçınmalarına (Ceylan ve Sulu, 2011, s.167), örgütsel özdeşleşmenin azalmasına (Chiaburu vd., 2014, s.25), iş tatminlerinin düşmesine (Turan ve Parsak, 2011, ss.2-6), iş hayatlarındaki kalitenin zayıflamasına (Arat, 2019, s.50), çaresizlik duygusunun artmasına (Tükel, 2012, s.39), kendi benliğine yabancılaşmasına (Shantz vd., 2014'den akt. Nart vd., 2020, s.1695) ve kurallara riayet etmekten kaçınmalarına (Alömeroğlu, 2017, s.47) neden olmaktadır. Bunun yanı sıra çalışanların işe yabancılaşmaları mesleki olarak tükenmelerine, iş ve yaşam kalitesinin düşmesine ve iş tatminlerinin azalmasına da yol açmaktadır. Bahsedilen bu durumlar dikkate alındığında çalışanların işlerine yabancılaşmaları iş yerinde olumlu olmayan kültürün var olmasıyla (Aşık, 2018, s.32), çalışanlar arasında iş bölümü yapılırken eşit ve adaletli davranılmamasıyla (Çilesiz, 2014, s.19) ve çalışanların iş yerine olan güvenlerinin azalmasıyla (Çiftçi ve Öneren, 2018, s.504) ortaya çıkmaktadır.

Nepotizm işletme sahibinin ya da yöneticinin dışarıdan veya içeriden bir çalışanı işe almak yerine aileden olan bireyi işe alma seçimidir (Bellow, 2003'den akt. Kaushal

vd., 2021, s.3). Nepotizm özellikle örgütsel faaliyetler söz konusu olduğunda bir bireyin sahip olduğu mesleki yeterliliği ve iş deneyimi temel alınmaksızın sadece akrabalık bağı temel alınarak işe alınması veya terfi ettirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bekesiene vd., 2021, s.2). Literatürde işe yabancılaşma çalışanın iş yerindeki çalışma kültürünün kendisine yabancı gelmesiyle, çalışma ve üretme karşısında kapasitesini azaltmasıyla veya değiştirmesiyle ortaya çıkan bir davranış biçimi olarak ifade edilmektedir (Begenirbaş, 2015, s.252). İşe yabancılaşma davranışı çalışanın görev süresi içerisinde iş yerindeki şikâyetlerinin ortadan kaldırılamamasından (Kılınç, 2018, s.4025), yaptığı işin toplumsal yaşama bir yararı olmadığı düşüncesinden (Delipoyraz, 2019, s.28) ve sergilemiş olduğu herhangi bir davranışın gelecekteki beklentisiyle uyuşmamasından ortaya çıkan bir davranış (Nur ve Kaya, 2022, s.115) olarak tanımlanmaktadır.

Yine işe yabancılaşma davranışı çalışanlar arasındaki rollerin değişmesine, çalışanların iş yerinde meydana gelen değişikliklere uyum sağlayamamasına ve kapitalist düzende ortaya çıkan yeni düzenlemelerde çalışanın kendisine yer bulamamasına neden olan bir davranış biçimidir (Bayar ve Köksal, 2023, s.2261). Ayrıca çalışanın yaptığı işin kendisine ve topluma herhangi bir fayda sağlamadığına inanmasının (Boz, 2014, s.19), çalışanın kurumda herhangi bir destek görmediğini düşünmesinin (Minaslı, 2013, s.66) ve çalışanın kuruma olan güveninin sarsılmasının (Atalay, 2013, s.43) işe yabancılaşma davranışları içerisinde yer aldığı söylenebilmektedir. Personelin göstermiş olduğu işe yabancılaşma davranışı iş tatmininin azalmasına (Tutar, 2010, s.177), kurum yapısının gerekenden daha fazla büyümesine (Kılçık, 2011, s.50), tükenmişliğin artmasına (Uysaler, 2010, s.161) ve kurum içinde var olan kurallara uyulmamasına (Babadağ, 2020, s.1113) kadar birçok olumsuz sonuca neden olmaktadır.

Kurumda meydana gelen olaylara tepki vermeyen çalışanların işlerine ve görevlerine karşı yabancılaşma davranışları sergiledikleri görülmektedir. Bu nedenle kurumda işe yabancılaşmayı ortaya çıkarabilecek veya neden olabilecek öncüllerin bilinmesi gerekmektedir. Literatürde yer alan işe yabancılaşmayı ortaya

çıkarabilecek veya neden olabilecek öncülleri ele alan araştırmalar incelendiğinde çalışanlarda teknoloji düşkünlüğünün artmasının (Aydeniz, 2010, s.300), toplumsal yapının sürekli bir şekilde değişmesi (Gündüz, 2011, s.83), kurumdaki kuralların ve prosedürlerin bozulması (Turan ve Parsak, 2011, ss.3-4), bilgi akışında azalma görülmesi (Öztürk, 2013, s.161), çalışanın içinde bulunduğu grup yapısının değişmesi (Çiçek vd., 2018, s.700), örgüt ikliminin bozulması (Öztekin, 2010, s.138) ve kurumun moral seviyesinin düşmesinin (Yılmaz ve Eroğlu, 2012, s.65) bu öncüller içerisinde yer aldığı görülmektedir.

İşe yabancılaşmanın yanı sıra nepotizmi ortaya çıkarabilecek veya neden olabilecek öncüllerin bilinmesi de gerekmektedir. Nepotizmi ortaya çıkarabilecek veya neden olabilecek öncülleri ele alan araştırmalarda bakıldığında toplumun gelenek ve göreneklerinin değişmesi (Tınmaz, 2020, s.34), güç mesafesinin yüksek olması (Scoppa, 2009, s.169), rekabet ortamının zayıflaması (Yavuz vd., 2020, s.49), kurumun büyüklüğünün değişmesi (Ford ve McLaughlin, 1985), kurumun profesyonel yöneticiler tarafından yönetilmemesi (Bolat vd., 2017, s.161) ve kurumdaki adalet algısının zayıflamasının (Spranger vd., 2012, s.156) bu öncüller içerisinde yer aldığı ifade edilmektedir.

Bu noktada kurumda nepotizm davranışı ile karşılaşan çalışanın duygu durumunu ifade etmek için işe yabancılaşma davranışı gösterdiği söylenebilmektedir. Bu bağlamda araştırma hipotezlerini desteklemek amacıyla Karl Marx'ın Yabancılaşma Teorisi kullanılmıştır. Çalışanların herhangi bir konuda emek harcamalarının gereksiz olduğunu düşünmeleri (Yıldız, 2017, s.29), işten ayrılma niyeti taşımaları (Yüksel, 2014, s.180), bedensel ve zihinsel çaba harcamaktan kaçınmalarının (Abaslı, 2018, s.39) üretim sürecindeki rollerinden ve kendi yaratıcılıklarından uzaklaşmalarına (Köse, 2018, s.7) neden olabileceği Karl Marx'ın Emeğe Yabancılaşma Teorisi'nde bahsedilmektedir. Dolayısıyla çalışanın kurumda istediği pozisyona yükselemeyeceğini anlaması giderek işine yabancılaşmasına yol açacaktır. Bu bağlamda araştırmada Karl Marx'ın Emeğe Yabancılaşma Teorisi'ni nepotizm konusu ile bir arada ele almanın ilgili literatüre katkıda bulunabileceği düşünülmüştür.

LİTERATÜR TARAMASI

Nepotizm

Son zamanlarda kurumlarda sık bir şekilde karşılaşılan nepotizm davranışları araştırılmaya başlanmıştır. Bu durumun nedeni ise, kurumda çalışanların belirli bir göreve terfi ettirilmelerinde yeteneğin ve başarının bir ölçüt olarak ele alınmamasından (Karacaoğlu ve Yörük, 2012, s.47), toplumda nüfuzu olan veya siyasi güç sahibi kişilerle akrabalık bağı kurulmasından (Yıldırım, 2013, s.359), bazı çalışanların ayrıcalıklı olan işlemler yolu ile hak etmedikleri pozisyonlara atanmalarından (Çelik ve Erdem, 2012, s.24), ahlaki olarak yozlaşmanın hızlanmasından (Sencer ve Acar, 2020, s.29), nepotizmden yararlanan çalışanlar ve yararlanmayan çalışanlar arasındaki ilişkilerin bozulmasından (Asunakutlu, 2010'dan akt. Kavasoglu vd., 2016, s.201) ve nepotizm sayesinde kuruma alınan çalışanların işlerini aksatmalarından ve yavaşlatmalarından (İyiiişeroğlu, 2006, s.46) kaynaklanmaktadır.

Literatürde nepotizm olarak bilinen bu kavram kurumda çalışanlar arasında akrabaları ve kan bağı olan çalışanların diğer çalışanlardan daha üstün tutulmaları ve tercih edilmeleri olarak tanımlanmaktadır (Nadeem vd., 2015, s.215). Nepotizm literatürde çok farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımların birinde nepotizm bir bireyin güçlü siyasi bir figüre sahip akrabası iktidara geldiğinde atandığı pozisyon için gerekli niteliklere sahip olmadığı halde işe alınması olarak ifade edilmektedir (Gjinovci, 2016, s.423). Yapılan başka bir tanımlamada ise kurumda bazı çalışanların; haksızlık yapmak, yasalara aykırı davranışlarda bulunmak ve adaletsiz davranışlar sergilemek suretiyle diğer çalışanların aleyhine olacak şekilde akraba bağı, eş ve dost avantajı, bürokratik kolaylıklar ve arkadaşlık ilişkileri suretiyle kayırılması, desteklenmesi ve atanması olarak tanımlanmaktadır (Aydm, 2015, s.60).

Literatürde nepotizm ile ilgili olarak yapılan çalışmalara bakıldığında Yavuz ve Güçer (2021) Ankara ilinde faaliyette bulunan Milli Eğitim Bakanlığı'na bağlı ortaöğretim, ilköğretim ve okulöncesi kurumlarda çalışan 257 personelle yaptıkları çalışmada nepotizmle örgütsel adalet arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucunu tespit etmektedir. Cinnioğlu ve Salha (2017) Tekirdağ ilinde

faaliyette bulunan belediye işletme belgeli ve turizm işletme lisansına sahip yiyecek ve içecek işletmelerinde çalışan 390 personelle yaptıkları çalışmada nepotizm ile işten ayrılma niyeti arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır. Kawo ve Torun (2020) Etiyopya’da faaliyette bulunan 26 kamu kurumu ve özel kuruluşta çalışan 255 personel ile yaptıkları çalışmada işten ayrılma niyeti ile nepotizm arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Avcu (2017) Kocaeli’nde faaliyette bulunan kamu kurumu ve özel kuruluşlarda çalışan 376 personel ile yaptıkları çalışmada nepotizm ile iş tatmini arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Gülay ve Kahveci (2020) ise Rize ilinde bulunan ortaokul ve ilkokullarda çalışan 414 personel ile yaptıkları çalışmada nepotizm ile örgütsel güven arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucunu ifade etmişlerdir.

İşe Yabancılaşma

Literatürde yer alan çalışmalar incelendiğinde araştırmacıların, son dönemlerde çalışanların işlerine yabancılaşma davranışlarında bir artışın yaşandığını ileri sürdükleri görülmektedir. Bu durum ise çalışanların kurumlarında meydana gelen sorunlar hakkında çözüm sunmaktan kaçınmalarına (Uysaler, 2010, s.46), kurallara uyma konusunda çekimser kalmalarına (Özler ve Dirican, 2014, s.293), hedef ve amaçlara ulaşması konusunda yapılması gerekenler hakkında olumsuz davranışlar sergilemelerine (Yıldız ve Alpkın, 2015, s.334), sessiz kalmalarına (Bağ, 2023, s.49) ve işinden tatmin olamamalarına (Denizmen, 2018, s.68) neden olmaktadır.

Literatürde işe yabancılaşma olarak bilinen bu kavram kurumda çalışan bir personelin görevi ve iş yeri ile kurduğu duygusal bağının azalması ve kurumun var olan ortamına uyum gösterememesi olarak tanımlanmaktadır (Çetinceli ve Mücevher, 2023, s.29). İşe yabancılaşma literatürde çok farklı şekillerde tanımlanmaktadır. Bu tanımların birinde işe yabancılaşma kurumda çalışanların diğer çalışanların yapmış oldukları davranışları anlamada güçlük çektikleri için iş yerine karşı kayıtsız kalmaları olarak ifade edilmektedir (Arslan vd., 2018, s.2). Yapılan başka bir tanımlamada ise, çalışanın kurumdaki süreçlerde kontrolünü kaybetmesi, görevini yerine getirme konusunda kendini güçlü hissetmemesi ve kendini iş yerinde ifade

edememesi olarak tanımlanmaktadır (Özcan ve Candemir, 2021, s.590).

Literatürde işe yabancılaşma ile ilgili olarak yapılan çalışmalara bakıldığında Akpolat ve Oğuz (2015) tarafından Samsun ili merkez ilçelerinde yer alan ortaokul ve ilkokullarda çalışan 450 personel ile yapılan çalışmada işe yabancılaşmayla örgütsel sinizm arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Kirt (2022) Türkiye’de özel sektörde çalışan 242 beyaz yakalı personelle yaptıkları çalışmada işe yabancılaşma ile örgütsel sinizm arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Kesen (2016) Karadeniz bölgesinde faaliyette bulunan devlet üniversitelerinde çalışan 201 personelle yaptıkları çalışmada işe yabancılaşmayla etik liderlik arasında olumsuz bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Özkan ve Darıcan (2022) İstanbul’da faaliyette bulunan Darülaceze kurumunda çalışan 185 personelle yaptıkları çalışmada işe yabancılaşmayla duygusal emek arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Aksu ve Güneri (2011) Akdeniz Üniversitesi’nin çeşitli birimlerinde çalışan 346 personelle yaptıkları çalışmada işe yabancılaşmayla çalışanın işine yönelik yapılan saldırılar, çalışan itibarına yönelik yapılan saldırılar ve çalışanın kişiliğine yönelik yapılan saldırılar arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Nepotizm ile İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkinin İncelenmesi

Nepotizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik olarak ilgili literatür incelendiğinde yapılan çalışmaların öğretmenler (Gider ve Okçu, 2022) ve hastane personeli (Gülsever, 2016) üzerinde gerçekleştirildiği görülmüştür. Literatürde yer alan çalışmaların genellikle nepotizm ve işe yabancılaşma arasında bulunan ilişkiyi incelemek için yapılmış olduğu tespit edilmiştir. Yine literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında bu çalışmaların bazılarının yapılan çalışma ile benzerlik gösterdiği sonucuna ulaşılmıştır. Benzerlik gösteren çalışmalara bakıldığında Gider ve Okçu (2022) Siirt il merkezi ve Kurtalan, Şirvan ve Baykan ilçelerinde bulunan 209 ilkokulda çalışan 409 personelle yaptıkları çalışmada nepotizm ile işe yabancılaşma arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuşlardır. Gülsever (2016) Van ilinde faaliyette bulunan 2 adet

özel hastanede çalışan 291 personel ile yaptığı çalışmada nepotizm ile işe yabancılaştırma arasında olumlu ilişki olduğu sonucunu ortaya koymuştur. Sancak (2021) İstanbul ilinde Kâğıthane ve Beşiktaş ilçelerinde bulunan ilk ve ortaokullarda çalışan 543 personel ile yaptığı çalışmada nepotizm ile işe yabancılaştırma arasında olumlu bir ilişki olduğu sonucunu elde etmiştir. Pelit vd. (2015) Türkiye’de faaliyette bulunan 30 tane 5 yıldızlı otelin 662 çalışanı ile yaptıkları çalışmada nepotizm ile işe yabancılaştırmanın olumlu yönde ilişkili olduğunu öne sürmüşlerdir. Aydın ve Özeren (2016) Türkiye’de faaliyette bulunan ve devlet üniversitesinde çalışan 25 personel ile yaptıkları çalışmada nepotizm ile işe yabancılaştırma arasında olumlu yönde ilişki belirlemişlerdir.

YÖNTEM

Çalışmanın Amacı

Bu çalışmanın amacı işe yabancılaştırma ve nepotizm arasında ilişki olup olmadığını araştırmaktır. Literatürdeki çalışmalar genellikle öğretmenler (Gider ve Okçu, 2022) ve hastane (Gülsever, 2016) çalışanları örneklemde gerçekleştirilmesi nedeniyle bu çalışmada örneklem olarak su işlerinde çalışan yönetici ve memurlar seçilmiştir. Daha önceden Devlet Su İşleri’nde yapılmış bir çalışma olmaması nedeniyle bu örneklem seçilmesinin ilgili literatüre katkı sağlayacağı düşünülmüştür. Bu konu ile ilgili Devlet Su İşleri’nde yapılmış olan çalışma bulunmayışı da çalışmayı diğer çalışmalardan farklı ve özgün kılmaktadır.

Çalışmanın Hipotezleri ve Modeli

Bir kurumun başarılı olması ve işleri zamanında yapabilmesi için görevleri yerine getirecek başarılı, eğitilmiş, deneyimli ve kaliteli çalışanların istihdam edilmiş olması ya da alınmış olması iş yerinin geleceği açısından son derece önem arz etmektedir. Literatürdeki araştırmalara bakıldığında, kurumda nepotizmin yüksek olduğunu düşünen çalışanların diğer çalışanlara göre daha fazla işe yabancılaştırma davranışı gösterme eğiliminde oldukları ifade edilmiştir (Gülsever, 2016, s.68).

Araştırmanın hipotezleri kurulmadan daha önce bu hipotezlerin oluşturulması sırasında iki değişken arasındaki ilişki açıklanmaya çalışılmıştır. Daha önceki yıllarda

kurumlarda görülen nepotizmin işe alınmanın basit bir yolu olarak görülürken son zamanlarda çalışanların nepotizm yoluyla istihdam edilmeleri olumsuz bir durum olarak görülmektedir. Bu durumun nedeni, kurumda akrabaları, eşi, dostu ve bürokrat bir yakını sayesinde daha kolay işe alınmalarının diğer çalışanların iş yerindeki istihdam durumuyla ilgili hayal kırıklığı yaşamalarından kaynaklanmaktadır (Uslu Özçelik, 2019, s.37). Ayrıca kurum içinde akrabalık bağıyla birilerine pozitif ayrımcılık yapıldığını düşünen çalışanlarda işe yabancılaştırma davranışlarının giderek artacağı da söylenebilmektedir. Çünkü kurumda nepotizmin arttığını fark eden ve bu duruma engel olamayacağını bilen çalışanın işe yabancılaştırma gibi davranışlarda bulunabileceğini tahmin etmek çok da zor görünmemektedir. Literatürde yapılan çalışmalara bakıldığında Gider ve Okçu (2022) ve Gülsever (2016) nepotizmi yüksek olan çalışanların işe yabancılaştırmalarının da yüksek olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda nepotizm ile işe yabancılaştırma arasındaki ilişkiye yönelik geliştirilen hipotez şu şekildedir:

“H1”: Nepotizm ile işe yabancılaştırma arasında pozitif bir ilişki vardır.

Kurumda sahip olduğu deneyim, kalite ve başarı sayesinde bir üst düzey pozisyona terfi edemeyeceklerini düşünen çalışanların işe yabancılaştırmaları önem arz etmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında işe yabancılaştırma düşüncesi yüksek olan çalışanların görev yaptıkları kurumdaki bilişsel olarak kendilerini soyutladıkları (Nair ve Vohra, 2010, s.61) ve kurumdaki görevlerinden daha erken ayrılmak istedikleri (Camerino vd., 2005, s.62) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Gülsever (2016) nepotizmi yüksek düzeyde algılayan çalışanların işe yabancılaştırma düzeylerinin de yüksek olduğunu öne sürmüştür. Bu bağlamda terfide kayırmacılık ile işe yabancılaştırma arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

“H1a”: Terfide kayırmacılık ile işe yabancılaştırma arasında pozitif bir ilişki vardır.

Kurumda herhangi bir pozisyon için seçim ve atanma süreçlerinde işin niteliğine ve gerekliliklerine ilişkin personelin daha yüksek puanlar verilerek işe alınması gerekirken bunun yerine daha düşük puan alan çalışanların

iş yerinde bir tanıdığı, eşi, dostu veya etkili bir bürokrat nedeni ile işe alınması diğer çalışanlarda hayal kırıklığına neden olabilmektedir. Literatürde yapılan araştırmalara bakıldığında işe yabancılaşma düşüncesi yüksek olan çalışanların görev yaptıkları kurumdan ya uzaklaştıkları ya da kendilerini dışladıkları (Sayın, 2019, s.51) ve iş yerinde meydana gelen olaylara karşı sessiz kaldıkları (Alhas, 2021, s.159) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Aydın ve Özeren (2016) daha fazla nepotizm gösterme eğiliminin olmasının daha yüksek işe yabancılaşma davranışına neden olabileceğini öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda işlem kayırmacılığı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdaki gibidir:

“H1b”: İşlem kayırmacılığı ile işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki vardır.

Kurumda çalışanların bazıları belli bir gruba dâhil olmadıkları ya da iş yerinde akrabası, eşi, dostu ve üst düzey bir tanıdığı olmaması nedeni ile işe alım sürecindeki değerlendirilmelerde adil ve objektif olunmadığı, iş başvurusunda bulunmanın gereksiz olduğunu düşündüklerinde işlerine karşı yabancılaşma davranışları sergiledikleri düşünülmektedir. Literatürde yapılan araştırmalar incelendiğinde işe yabancılaşma düşüncesi yüksek olan çalışanların gelecekte görev yapacakları kurumda alınacak kararlara katılmayacakları ve kariyer hedeflerine ulaşamayacakları (Aiken ve Hage, 1966, s.497) görülmektedir. Yine literatür incelendiğinde Pelit vd. (2015) nepotizmin işe yabancılaşma ile olumlu yönde ilişkili olduğunu öne sürmüşlerdir. Bu bağlamda işe alma sürecinde kayırmacılık ile işe yabancılaşma arasındaki

ilişki için hazırlanan hipotez aşağıdadır:

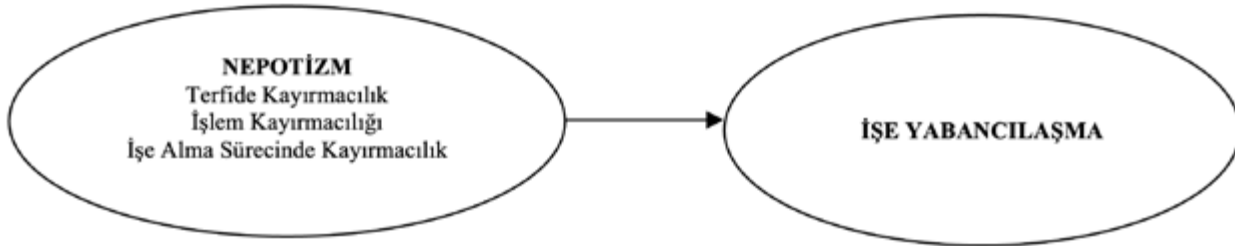
“H1c”: İşe alma sürecinde kayırmacılık ile işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki vardır.

Çalışmanın Evreni ve Örneklemi

Bazı kamu kurumlarında bireylerin özel bir ayrıcalıkları olmasa bile bazı istisnai memurluk kapsamına alınmak suretiyle ayrıcalıklı hale getirilerek kamuda istihdam edilmeleri Anayasada öngörölmüş olan fırsat (imkân) eşitliği durumuna aykırı olduğu söylenebilmektedir (Sezer, 2006, s.91'den akt. Yıldırım, 2013, s.376). Bu nedenle KPSS sınavı hariç kurumun kendi yaptığı sınav sorularındaki puanların aşağı çekilmesi, özel istek ve beklentilerin olması, puanı yüksek olan adayların çeşitli bahanelerle elenmeleri gibi konuları içeren nepotizm konusu ele alınmıştır. Bu çalışmadaki çalışanlardan bazıları devlet memuru, bazıları da sözleşmeli personeldir.

Nepotizmin alt boyutlarının işleyişine bakıldığında;

1. İşlem kayırmacılığı: Kurumda herhangi bir pozisyona atanma gerçekleştirileceği zaman ya da atama yapılacak bir pozisyon açıldığında pozisyonun gerekliliklerine uygun olmayacak bir şekilde birilerine yüksek puanlar verilerek yapılan kayırmacılık uygulanması esasına dayanmaktadır.
2. Terfi kayırmacılığı: Kurumda görev yapan bir çalışanın herhangi bir pozisyona terfi edeceği zaman bilgi, beceri, yetenek ve deneyimlerinin dışında kalan bir husus olan yakın eş, dost ve tanıdık sayesinde terfi ettirebilmeleri esasına dayanmaktadır.
3. İşe alma sürecinde kayırmacılık: Kurumda görev yapan



Şekil 1. Çalışmanın Modeli

bir çalışanın herhangi bir gruba dâhil olmaması nedeniyle işe alım sürecinde adaletsiz davranışlara maruz kalması ve iş başvurusunda bulunmanın gereksiz ve anlamsız olduğunu düşünmesi esasına dayanmaktadır.

Çalışmanın amacı nepotizm ve işe yabancılaşma arasında bulunan ilişkiyi araştırmaktır. Türkiye’de faaliyet gösteren Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü çalışmanın ana kütesini oluşturmaktadır. Türkiye’deki su işleri çalışanlarının tamamına ulaşmak mümkün olmadığı için örneklem seçim yönteminden faydalanılmıştır. Çalışmaya ait verileri daha hızlı ve kolay toplayabilmek amacıyla kolayda örneklem yönteminden faydalanılmıştır. T.C. Devlet Su İşleri Genel Müdürlüğü’nde toplamda 20,184 personel çalışmaktadır (<https://bolge24.dsi.gov.tr/>). Çalışmada nicel değişken şeklinde tasarlanan örneklem hesaplama formülü tercih edilmiştir. Formüle göre 20,184 büyüklüğünde olan evren için 404 örnekleme ulaşmanın yeterli olduğu belirlenmiş ve 415 adet ankete toplanılmıştır. Yeterli örnekleme hesaplamak amacıyla Bartlett vd.’nin (2001) geliştirdiği ve Gürbüz ve Şahin (2018)’in aktardığı hesaplama yöntemi kullanılmıştır. Devlet Su İşleri’nde çalışan personelin meslek grupları temel alınmak suretiyle tabakalama yapılmış, %95 olan güven aralığı için örneklem büyüklüğü olarak 415 çalışan belirlenmiş ve katılımcılar memur ve yönetici şeklinde iki grup olarak ele alınmıştır. Personelin yönetici ve memur şeklinde ele alınmasının temel nedeni memurların sayı bakımından fazla olması ve yöneticilerin bulunan çalışanların ise daha az olmasından kaynaklanmaktadır.

Veri Toplama Yöntemi ve Araçları

Kamu kurumlarında yöneticiler ve çalışanlar önemli bir yere sahiptir. Kars İli’nde faaliyette bulunan Devlet Su İşleri 24. Bölge Müdürlüğü’nün hem yoğun ve hem de zor şartlar altında hizmet vermesi ilgi konusu olmuştur. Ayrıca beyaz yakalı çalışan sayısı mavi yakalı çalışan personel sayısından daha az olması sebebiyle de tercih edilmiştir.

Yapılan çalışmada veriler anket yöntemiyle toplanılmıştır. Çalışmada “İşe Yabancılaşma Ölçeği” ve “Nepotizm Ölçeği” kullanılmıştır. Asunakutlu ve Avcı (2010)’nın Türkçe’ye uyarladığı, 19 madde ve üç boyuttan oluşan Nepotizm Ölçeği ve Hirschfeld ve Bedeian’ın (2000) geliştirdiği, 10 madde ve tek boyuttan oluşan İşe Yabancılaşma Ölçeği’nden faydalanılmıştır. Nepotizm

Ölçeği’nin ilk 5 maddesi terfide kayırmacılık, ikinci 6 maddesi işlem kayırmacılığı ve sonraki 3 maddesi işe alma sürecinde kayırmacılıktır. İşe Yabancılaşma Ölçeği ise 10 madde ve tek boyuttan oluşmaktadır.

Nepotizm Ölçeği ve İşe Yabancılaşma Ölçeği’nde ifadelerin puanlandırılmasında Likert tipi 5’li ölçekleme kullanılmıştır. İnönü Üniversitesi’nin etik kurullarından biri olan Sosyal ve Beşeri Bilimler Bilimsel Araştırma Etik Kurulu’nun 06.07.2023 tarih ile 6/6 sayılı kararıyla etik onay alınmıştır. 24. Bölge Müdürlüğü Kars Devlet Su İşleri’nden ise 16.05.2023 tarihi ile E-71316372-929-3393028 sayılı kararıyla gerekli izinler elde edilmiştir. Kurumda çalışan personele gerekli bilgilendirme yapılmıştır. Anketler, gönüllü katılıma dayandırılarak toplanılmıştır. Çalışmadaki anketler elden dağıtılmıştır. Verilerin analizinde SPSS 25.0 programı ve AMOS 25.0 kullanılmıştır. Değerlendirmeleri gerçekleştirebilmek için frekans dağılımları, basıklık, çarpıklık, ortalama, standart sapma, normal dağılım, doğrulayıcı faktör analizi ve çoklu regresyon analizi yapılmıştır.

ÇALIŞMABULGULARI

Betimleyici İstatistikler

Devlet Su İşleri 24. Bölge Müdürlüğü’nde yürütülen çalışmada demografik bilgilere ilişkin frekans dağılımlarına göre çalışanların %75,7’si memur ve %24,3’ü yönetici; %61,9’u bekâr ve %38,10’u evli; %83,6’sı erkek ve %16,4’ü kadın; %14,9’u 30 yaş ve daha altında, %27,2’si 31-40, %43,6’sı 41-50 ve %14,2’si 51 yaş ve üzeri yaş aralığındadır. Çalışmada nepotizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişki incelemek istendiğinden dolayı demografik bilgiler analiz kısmında yer almamaktadır.

Analiz Sonuçları

Ortalama, Normal Dağılım, Çarpıklık, Basıklık, Standart Sapma

Çalışmadaki verileri analize tabi tutabilmek amacıyla verilerin dağılımlarına bakılmıştır. Tabachnick ve Fidell (2013) verilerin normal dağılımlarına bakabilmek için Kurtosis ve Skewness analizine bakılması gerektiğini ifade etmiştir. George ve Mallery’e (2010) göre Kurtosis ve Skewness değerleri +2 ve -2 aralığında ise veriler normal dağılmaktadır.

Nepotizm Ölçeği'nin ortalaması 4,29 ile 4,92 arasında, standart sapması 0,385 ile 0,562 arasında, Skewness değerleri 0,230 ile -1,791 arasında ve son olarak Kurtosis değerleri 0,110 ile -1,654 arasında yer almaktadır. Nepotizm Ölçeğine yönelik yapılan normallik analizine ilişkin veriler Tablo 1'de gösterilmektedir.

İşe Yabancılaşma Ölçeği ortalaması 4,30 ile 4,68 arasında, standart sapması 0,483 ile 0,516 arasında, Skewness değerleri 0,233 ile -1,048 arasında ve son olarak Kurtosis değerleri -0,289 ile -1,493 arasında yer almaktadır. İşe Yabancılaşma Ölçeğine yönelik yapılan normallik analizine ilişkin veriler Tablo 2'de gösterilmektedir.

Tablo 1. Nepotizm Ölçeği Ortalama, Çarpıklık, Basıklık, Standart Sapma

SORULAR	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SKEWNESS	KURTOSİS
NP1	4,92	0,385	-1,791	1,473
NP2	4,29	0,490	0,489	-0,738
NP3	4,62	0,562	-1,153	0,344
NP4	4,29	0,545	0,230	-0,593
NP5	4,63	0,513	-1,108	0,219
NP6	4,34	0,538	0,248	-0,984
NP7	4,74	0,516	-0,997	-0,068
NP8	4,62	0,498	-1,372	1,146
NP9	4,91	0,525	0,292	-1,654
NP10	4,39	0,504	-1,147	0,923
NP11	4,68	0,496	-1,364	-1,365
NP12	4,37	0,509	0,292	0,110
NP13	4,64	0,518	1,414	-1,110
NP14	4,76	0,521	-1,633	-0,337

Tablo 2. İşe Yabancılaşma Ölçeği Ortalama, Çarpıklık, Basıklık, Standart Sapma

SORULAR	ORTALAMA	STANDART SAPMA	SKEWNESS	KURTOSİS
IY1	4,39	0,503	0,289	-1,493
IY 2	4,68	0,486	-1,048	-0,289
IY 3	4,35	0,498	0,385	-1,274
IY 4	4,63	0,516	-0,924	-0,365
IY 5	4,34	0,514	0,233	-1,002
IY 6	4,64	0,499	-0,859	-0,622
IY 7	4,35	0,505	0,334	-1,206
IY 8	4,65	0,483	-0,920	-0,498
IY 9	4,30	0,502	0,268	-1,060
IY 10	4,66	0,500	-0,957	-0,418

Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

Nepotizm Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analizi Sonuçları

İyi uyum kriterleri $0 \leq \chi^2/df \leq 2$ (Kline, 2011); $0.95 \leq CFI \leq 1.00$ (Baumgartner ve Homburg, 1996); $0.95 \leq GFI \leq 1.00$ (Bentler, 1980); $0.95 \leq NFI \leq 1.00$ (Marsh vd., 2006); $0.00 \leq RMSEA \leq 0.05$ (Browne ve Cudeck, 1993) yapısal eşitlik modellemesinde kullanılan iyi uyum indekslerine ait kabul edilebilir ve mükemmel uyum kriterleridir. $CR \geq 0,70$ olması bileşik güvenilirliğin 0.70'den büyük olması gerektiğine işaret etmektedir (Fraenkel vd., 2011, s.157). $AVE \geq 0,50$ olması açıklanan varyansın 0.50'den büyük olması gerektiğine işaret etmektedir (Karabuğa Yakar ve Ecevit Alpar, 2017, s.2754). $\alpha > 0,70$ olması Cronbach Alfa katsayısının 0.70'den daha fazla olması gerektiğine işaret etmektedir (Yıldız ve Uzunsakal, 2018, s.19).

Nepotizm Ölçeği'ne ait faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının tespit edilebilmesi amacıyla AMOS 25.00 programı yardımıyla doğrulamalı faktör analizinden

faydalanılmıştır. Nepotizm Ölçeği doğrulamalı faktör analizinin path diyagramı Şekil 2'dedir.

Şekil 2'ye göre nepotizm ölçeği doğrulamalı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında maddelere ilişkin faktör yükleri 0,70 ile 0,97 arasında olduğu belirlenmiştir. Uyum kriterlerinin uygun sınırlarda olmaması nedeniyle modifikasyon indekslerine bakılmıştır. Öncelikli olarak path diyagramına bakıldığında doğrulamalı faktör analizi model uyumu için 3 ile 4 numaralı maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Ölçeğe ait alt boyutların bileşik güvenilirliği 0,817 ile 0,881 ile açıklanan varyansı 0,533 ile 0,597 arasındadır. Ölçeğin Cronbach Alfası ise 0,735 ile 0,838 arasındadır.

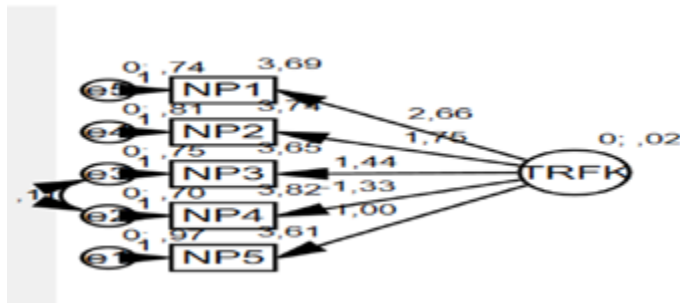
İşe Yabancılaşma Ölçeği'ne ait faktör yapısının doğrulanıp doğrulanmadığının tespit edilebilmesi amacıyla AMOS 25.00 programı yardımıyla doğrulamalı faktör analizinden faydalanılmıştır. İşe Yabancılaşma Ölçeği doğrulamalı faktör analizinin path diyagramı Şekil 3'dedir.

Tablo 3. Nepotizm Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analiz Sonuçları

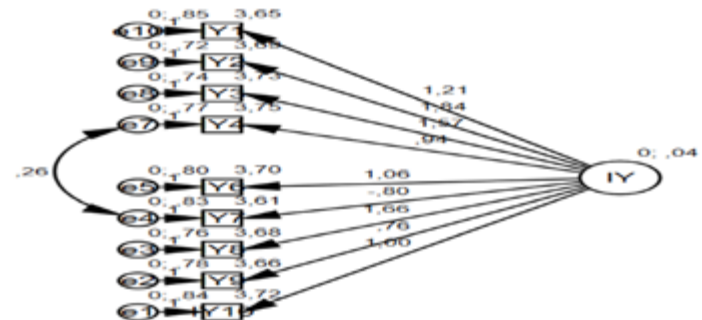
DEĞİŞKEN	χ^2/df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	CR	AVE	α
Terfide Kayırmacılık	1,33	0,033	0,971	0,976	0,988	0,881	0,597	0,838
İşlem Kayırmacılığı	1,30	0,029	0,961	0,963	0,983	0,828	0,533	0,759
İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık	1,28	0,021	0,948	0,959	0,975	0,817	0,559	0,735

Tablo 4. İşe Yabancılaşma Ölçeği Doğrulamalı Faktör Analiz Sonuçları

DEĞİŞKEN	χ^2/df	RMSEA	NFI	GFI	CFI	CR	AVE	α
İşe Yabancılaşma	1,35	0,033	0,981	0,978	0,988	0,758	0,615	0,877



Şekil 2. Nepotizm Ölçeği Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve DFA Path Diyagramı



Şekil 3. İş Tatmini Ölçeği Standardize Edilmiş Yol Katsayıları ve DFA Path Diyagramı

Tablo 5. Nepotizm ve İşe Yabancılaşma Korelasyon Analiz Sonuçları

	NP-ORT.	TFK-ORT.	IASMK-ORT.	IASK-ORT.	IY-ORT.
NP-ORT.	1	,705**	,771**	,552**	,241**
TFK-ORT.	,705**	1	,290**	,045	,042
IASMK-ORT.	,771**	,290**	1	,244**	,179**
IASK-ORT.	,552**	,045	,244**	1	,313**
IY-ORT.	,241**	,042**	,179**	,313**	1

**0.01 iki yönlü anlamlıdır.

Şekil 3'e göre İşe Yabancılaşma Ölçeği doğrulayıcı faktör analizi sonuçlarına bakıldığında maddelere ilişkin faktör yükleri 0,72 ile 0,85 arasında olduğu belirlenmiştir. Uyum kriterlerinin uygun sınırlarda olmaması nedeniyle 5 numaralı madde modelden çıkarılmıştır. Öncelikli olarak path diyagramına bakıldığında doğrulayıcı faktör analizi model uyumu için 4 ile 7 numaralı maddeler arasında modifikasyon yapılmıştır. Ölçeğe ait altboyutunun bileşik güvenilirliği 0,758 ile açıklanan varyansı 0,615'dir. Ölçeğin Cronbach Alfası ise 0,877'dir.

Nepotizm ve İşe Yabancılaşmaya İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları

Nepotizm ve işe yabancılaşma ölçekleri arasındaki ilişkiye yönelik oluşturulan korelasyon analiz sonuçlarına Tablo 5'te yer verilmiştir.

Nepotizm ve işe yabancılaşma pozitif yönde ($r=,241$) ilişkilidir. Terfide kayırmacılık ile işe yabancılaşma arasında herhangi ilişki olmadığı ($r=,042$) belirlenirken, işlem kayırmacılığı ile işe yabancılaşma pozitif ($r=,179$) ve işe alma sürecinde kayırmacılık ile işe yabancılaşma pozitif ($r=,313$) ilişkili olduğu belirlenmiştir. H1 hipotezi kabul edilmiştir.

Nepotizm ve İşe Yabancılaşma Arasındaki İlişkiye Ait Regresyon Analizi

Nepotizmin yordanması amacıyla nepotizm ve işe yabancılaşma arasında çoklu regresyon yapılmıştır. Sonuçlar Tablo 6, 7 ve 8'dedir.

Terfide kayırmacılık boyutu çoklu regresyon analiz sonuçlarına Tablo 6'da yer verilmiştir.

Tablo 6'da nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan terfide

kayırmacılık boyutu işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde yordamaktadır ($F=25,497$; $p<,001$).Yordayıcı değişken, işe yabancılaşma boyutundaki değişimin %6'sını ($R=0,241$; $R^2=0,058$) açıklamaktadır. Nepotizm ölçeğinin; alt boyutu olan terfide kayırmacılık boyutu işe yabancılaşma ölçeğini ($\beta=0,241$; $p<,05$) pozitif yönde yordamaktadır. H1a hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Terfide Kayırmacılık Boyutu Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	Sig.
Sabit	3,605	0,188	-	19,201	,000
İşe Yabancılaşma	0,210	0,042	0,241	5,049	,000

İşlem kayırmacılığı boyutu çoklu regresyon analiz sonuçlarına Tablo 7'de yer verilmiştir.

Tablo 7. İşlem Kayırmacılığı Boyutu Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	Sig.
Sabit	4,300	0,291	-	194,789	,000
İşe Yabancılaşma	0,055	0,065	0,042	0,857	,392

Tablo 7'de nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan işlem kayırmacılığı boyutu işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde yordamaktadır ($F=0,734$; $p<,001$).Yordayıcı değişken, işe yabancılaşma boyutundaki değişimin %5'ini ($R=0,042$; $R^2=0,002$) açıklamaktadır. Nepotizm ölçeğinin; alt boyutu olan işlem kayırmacılığı boyutu işe yabancılaşma ölçeğini ($\beta=0,042$; $p<,05$) pozitif yönde yordamamaktadır. H1b hipotezi kabul edilmemiştir.

İşe alma sürecinde kayırmacılık boyutu çoklu regresyon analiz sonuçlarına Tablo 8’de yer verilmiştir.

Tablo 8. İşe Alma Sürecinde Kayırmacılık Boyutu Çoklu Regresyon Analiz Sonuçları

Değişken	B	SH	β	T	Sig.
Sabit	3,705	0,230	-	16,125	,000
İşe Yabancılaşma	0,188	0,051	0,179	3,690	,000

Tablo 8’de nepotizm ölçeğinin alt boyutu olan terfide kayırmacılık boyutu işe yabancılaşmayı anlamlı şekilde yordamaktadır ($F=13,616$; $p<,001$). Yordayıcı değişken, işe yabancılaşma boyutundaki değişimin %3’ünü ($R=0,179$; $R^2=0,058$) açıklamaktadır. Nepotizm ölçeğinin; alt boyutu olan terfide kayırmacılık boyutu işe yabancılaşma ölçeğini ($\beta=0,032$; $p<,05$) pozitif yönde yordamaktadır. H1c hipotezi kabul edilmiştir.

Hipotez Sonuçları:

Çalışmada elde edilen verilerin analizleri sonucunda sınanan hipotezlerden H1, H1a ve H1c hipotezleri kabul edilmiş olup H1b hipotezi ise, reddedilmiştir.

SONUÇ

Kurumda bilgi, beceri, deneyim ve kalitesi sayesinde yer edinen çalışanların yanı sıra yalnızca ailesi, eşi, dostu ve akrabası olması sebebiyle atanan çalışanların olduğu da bilinmektedir. Çalışanların yalnızca akrabası, eşi dostu ve tanıdık bir bürokrati olması sayesinde işe alınması, istihdam edilmesi ve terfi ettirilmesi gibi davranışların neticesinde oluşan nepotizm bu çalışmada ele alınmıştır. Kurumda çalışan personelin nepotizm algısının yüksek olmasının işe yabancılaşma davranışını etkilediği de araştırılmıştır. Ayrıca nepotizm ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin incelenmesinin de ilgili literatüre katkıda bulunabileceği düşünülmüştür.

Çalışma bulgularına bakıldığında; nepotizm ile işe yabancılaşma arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Nepotizmin alt boyutları ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye ait sonuçlara bakıldığında ise;

Terfide kayırmacılık ile işe yabancılaşma arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Kurumda herhangi bir terfi olacağı zamanlarda terfi eden çalışanın genel olarak

bilgiye, beceriye, deneyime sahip olan çalışanların yerine akraba bağı olan diğer çalışanların bir üst düzey pozisyona atanmaları çalışanların işine yabancılaşmasına neden olabilmektedir. Bu nedenle kurumda terfi sırasında kayırmacılığın olmasının çalışanın işini daha az önemsemesine ve işine gereken zamanı ayırmamasına neden olabileceği söylenebilmektedir.

İşlem kayırmacılığı ile işe yabancılaşma arasında herhangi bir ilişki bulunamamıştır. Kurumda herhangi bir pozisyona atama yapıldığı süre içerisinde uygulanan prosedürlerde aile bağı, kan bağı, kurum içi evliliklerden doğan akrabalıklar sayesinde bazı çalışanlara kolay bazı çalışanlara ise zor işler verilmediği söylenebilmektedir. Bu nedenle kurumda herhangi bir pozisyona atama yapıldığı süreçte uygulanan prosedürlerde kayırmacılığın olmamasının çalışan personellerin işten ayrılma niyetlerinin azalmasına, kurallara uymaya devam etmelerine ve yapacağı işin iş yerinin gelişmesine ve ilerlememesine fayda sağlayacağı düşüncesine katkıda bulunabileceği düşünülebilmektedir.

İşe alma sürecinde kayırmacılık ile işe yabancılaşma arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Kurumda bir pozisyon için bir çalışan işe alınacağı zaman daha yüksek puan alan ve daha kaliteli adayın seçilmeyip bu adayın yerine iş yerinde akrabası, eşi, dostu ve etkili bir akrabası olmasının nedeniyle işe alınmasının diğer çalışanların ahlaki olarak tatmin olamamalarına, etik iklim ortamının zayıflamasına ve iş yerinin faydasına olacak fikir ve düşüncelerini ifade etmekten kaçınmasına neden olduğu ileri sürülebilmektedir.

Çalışmadaki bu bulgular ile nepotizm ve işe yabancılaşma arasında pozitif bir ilişki olduğu belirlenmiştir. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar Gider ve Okçu tarafından (2022) Siirt il merkezi ve Kurtalan, Şirvan ve Baykan ilçelerinde bulunan 209 ilkökulda çalışan 409 personel ile yapılan çalışma; Gülsever’in (2016) Van ilinde faaliyette bulunan 2 adet özel hastanede çalışan 291 personel ile yaptığı çalışma ve Sancak tarafından (2021) İstanbul ilinde Kâğıthane ve Beşiktaş ilçelerinde bulunan ilk ve ortaokullarda çalışan 543 personel ile yaptığı çalışmalarda elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir.

Terfide kayırmacılık ile işe yabancılaşma arasında pozitif

ilişki olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde nepotizmin alt boyutu olan terfide kayırmacılık ile işe yabancılaştırma arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır.

İşlem kayırmacılığı ile işe yabancılaştırma arasında herhangi bir ilişki bulunmamıştır. Literatür incelendiğinde nepotizmin alt boyutu olan işlem kayırmacılığı ile işe yabancılaştırma arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır.

İşe alma sürecinde kayırmacılık işe yabancılaştırma arasında pozitif ilişki olduğu belirlenmiştir. Literatür incelendiğinde nepotizmin alt boyutu olan işe alma sürecinde kayırmacılık ile işe yabancılaştırma arasındaki ilişkiyi ele alan çalışmaya rastlanılmamıştır.

Çalışma ile ilgili olarak öneriler şunlardır;

- Çalışanların bilgi, beceri, deneyim ve yeteneğinin dışında sadece akraba bağıyla işe alınmaları diğer çalışanların motivasyonlarını olumsuz yönde etkileyebileceği için iş yerinde nepotizmi önleyebilecek mekanizmaların uygulanması,
- Çalışanların işlerine yabancılaştırmasını önlemek için iş yerinde adaletin sağlanabilmesine yönelik eğitimler verilmesi, Kurumda herhangi bir işe atama yapılacağı zaman sınav ve mülakat gibi prosedürlerde eşitlikçi ve tarafsız bir sürecin uygulanabilmesi adına belli kural ve politikaların yürürlüğe konulması, Kurumda çalışanlar arasında işe yabancılaştırma görülmemesi için personellerin bir üst düzey pozisyona atanmaları sırasında işin gerekliliğine uygun adayların tercih edilmesi, Bazı çalışanların eş, dost, akraba bağıyla istihdam edilmeleri diğer çalışanların kendilerini kurumda yetersiz kaldıklarını düşünmelerine, kurumun bir parçası olmaktan uzaklaşmalarına ve işlerinden tatmin olamamalarına neden olabileceği için işe yabancılaştırmayı azaltmak amacıyla rekabet ortamının yaratılması, Bu çalışma örneğine Devlet Su İşleri'nde çalışan memur ve yöneticiler dâhil edilmiştir. Gelecekteki çalışmalarda farklı kurum ve özel sektör çalışanlarının örneklem olarak seçilmesi ve Bu çalışmada demografik değişkenlere yer verilmemiştir. Gelecekteki çalışmalarda demografik değişkenleri de ele alan çalışmaların yapılması.

KAYNAKLAR

- Abaslı, G. (2018). *Örgütsel dışlanma, işe yabancılaşma ve örgütsel sinizm ilişkisine yönelik öğretmen görüşleri* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). Hacettepe Üniversitesi, Ankara.
- Aiken, J. ve Hage, M. (1966). Organizational alienation: a comparative analysis. *American Sociological Review*, 31, 497-507.
- Akpolat, T. ve Oğuz, E. (2015). İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinde örgütsel sinizmin işe yabancılaşma düzeyine etkisi. *Mersin Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 11(3), 947-971.
- Aksu, T. ve Güneri, B. (2011). Öğretim elemanlarının maruz kaldıkları yıldırma davranışlarının işe yabancılaşmaları üzerine etkisi. *e-Uluslararası Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 2(4), 28-43.
- Alhas, F. (2021). İş yeri nezaketsizliği ve örgütsel sessizlik arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Business, Economics and Management Research Journal*, 4(2), 156-175.
- Alömeroğlu, E. (2017). *Hemşirelerde işe yabancılaşma: İstanbul ilinde özel ve kamu hastanelerinde bir uygulama* (Yayımlanmamış Doktora Tezi). İstanbul Aydın Üniversitesi, İstanbul.
- Arat, H. (2019). *Otel işletmelerinde örgütsel politika ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkide iş stresinin düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Nevşehir Hacı Bektaş Veli Üniversitesi, Nevşehir.
- Arslan, E., Güripek, E. ve İnce, C. (2018). İşe yabancılaşma ve kişi-örgüt uyumu arasındaki ilişkide kariyer bağlılığının rolü: otel işletmelerinde bir araştırma. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 5(1), 1-12.
- Asunakutlu, T. (2010). *Kayırmacılığın temelleri: benzerlik ve benzemezlik*. R., Erdem (Ed.). Yönetim ve örgüt açısından kayırmacılık (s. 41-60) içinde. Beta Basım.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinden algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Aşık, N. A. (2018). Örgüt iklimi ve işe yabancılaşma ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma. *Güncel Turizm Araştırmaları Dergisi*, 2(1), 29-41.
- Atalay, M. (2013). *Kurumsal ataletin yabancılaşma ve işten ayrılma niyetine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Afyonkarahisar.
- Avcu, A. (2017). *Şirketlerde nepotizm uygulamasının çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, İstanbul.
- Aydeniz, H. (2010). Yabancılaşma ve günah kavramlarına genel bir bakış ve bu kavramların Paul Tillich düşüncesindeki yeri ve önemi. *EKEV Akademi Dergisi*, 14(43), 299-316.
- Aydın, E. ve Özeren, E. (2019). Akademide işe yabancılaşma olgusu: araştırma görevlileri üzerine nitel bir alan çalışması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, 159-178.
- Aydın, Y. (2015). *Örgütsel sessizliğin okul yönetiminde kayırmacılık ve öğretmenlerin öz yeterlik algısı ile ilişkisi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gazi Üniversitesi, Ankara.
- Babadağ, M. (2020). İş becerikliliğinin işe yabancılaşma üzerindeki etkisi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi Dergisi*, 55(2), 1111-1128.
- Bağ, Ç. (2023). *İşyeri yalnızlığı ile işe yabancılaşma arasındaki ilişkiye yönelik bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karabük Üniversitesi, Kütahya.

- Bartlett, J. E., Kortlik, J. W. ve Higgins, C. C. (2001). Organizational research: determining appropriate sample size in survey research. *Information Technology, Learning and Performance Journal*, 19(1), 43-50.
- Baumgartner, H. ve Homburg, C. (1996). Applications of structural equation modeling in marketing and consumer research: a review. *International Journal of Research in Marketing*, 13(2), 139-161.
- Bayar, A. ve Köksal, B. (2023). Doğum izni sonrası göreve başlayan öğretmenlerin mesleğe yabancılaşma kavramına ilişkin düşünceleri. *International Academic Social Resources Journal*, 8(47), 2259-2268.
- Begenirbaş, M. (2015). Psikolojik sermayenin çalışanların duygu gösterimleri ve işe yabancılaşmalarına etkileri: sağlık sektöründe bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(3), 249-263.
- Bekesiene, S., Petrauskaite, A. ve Kazlauskaite Markeliene, R. (2021). *Nepotism and related threats to security and sustainability of the country: The Case of Lithuanian Organizations. Sustainability*, 13(1536), 1-22.
- Bellow, A. (2003). *Inpraise of nepotism*. Random House.
- Bentler, P. M. (1980). Multivariate analysis with latent variables: causal modeling. *Annual Review of Psychology*, 31, 419-456.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O. ve Katı, Y. (2017). Otellerde nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Boz, M. (2014). *Eğitim örgütlerinde işe yabancılaşma ve öfke ilişkisi (Şişli Teknik ve Endüstri Meslek Lisesi)* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi, İstanbul.
- Browne, M. W. ve Cudeck, R. (1993). *Alternative ways of assessing model fit*. In K. A. Bollen and J. S. Long (Eds.), *Testing structural equation models* (ss. 136-162) içinde. Sage.
- Camerino, D., Conway, P. M., Van der Heijden, B. I. J. M., Van der Schoot, E., Pokorski, J., Estryn-Béhar, M. ve Hasselhorn, H. M. (2005). *The role of job alienation in work ability deterioration and unhealthy ageing*. International Congress Series, 1280, 61-66.
- Ceylan, A. ve Sulu, S. (2011). Organizational injustice and work alienation. *Ekonomika a Management*, 2, 65-78.
- Chiaburu, D. S., Thundiyil, T. ve Wang, J. (2014). Alienation and its correlates: a meta analysis. *European Management Journal*, 32(1), 24-36.
- Cinnioğlu, H. ve Salha, H. (2017, Mayıs). *Yiyecek içecek işletmelerinde çalışan işgörenlerin algıladıkları nepotizm*. 4th International Congress of Tourism & Management Researches, Mersin, Türkiye.
- Çelik, K. ve Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre “kayırmacılık”. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 23-30.
- Çetinceli, K. ve Mücevher, M. H. (2023). Kadın çalışanlarda iş stresinin ve işe yabancılaşmanın umut ve iyimserlik ile olan ilişkisi. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi Uygulamalı Bilimler Dergisi*, 7(1), 24-43.
- Çiçek, I., Evcimen, İ. V. ve Biçer, İ. H. (2018). Örgütsel bağlamda kişi-grup uyumu (kuramsal perspektif). *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(3), 699-730.
- Çiftçi, G. E. ve Öneren, M. (2020). Çalışanlarda işe yabancılaşmanın bazı demografik değişkenler açısından incelenmesi. *Üçüncü Sektör Sosyal Ekonomi*, 53(2), 501-520.

- Çilesiz, E. (2014). *İşgören yabancılaştırması ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki: Ankara'daki beş yıldızlı oteller üzerine bir uygulama* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Atatürk Üniversitesi, Erzurum.
- Delipoyraz, D. F. (2019). *Resmi ortaokullarda öğretmenlerin rol belirsizliği ve rol çatışması ile işe yabancılaştırma ilişkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Yıldız Teknik Üniversitesi, İstanbul.
- Denizmen, A. (2018). *Algılanan örgütsel desteğin örgütsel yabancılaştırma üzerindeki etkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Dumlupınar Üniversitesi, Kütahya.
- Devlet Su İşleri 24. Bölge Müdürlüğü. (2023). Personel durumu hakkında bilgi edinme. Erişim adresi: <https://bolge24.dsi.gov.tr/Sayfa/Detay/968>.
- Ford, R. ve Mclaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personnel Journal*, 64(9), 57-60.
- Fraenkel, J. R., Wallen, N. E. ve Hyun, H. H. (2011). *How to design and evaluate research in education* (8th ed.). McGraw-Hill.
- George, D. ve Mallery, M. (2010). *SPSS for windows step by step: a simple guide and reference*, 17.0 update. (10a ed.). Pearson.
- Gider, İ. ve Okçu, V. (2022). Okul yönetiminde kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin işe yabancılaştırma düzeyleri arasındaki ilişki. *Anadolu Eğitim Liderliği ve Öğretim Dergisi*, 10(2), 48-70.
- Gjinovci, A. (2016). *The impact of nepotism and corruption on the economy and HR, economic and environmental studies (E&ES)*. Opole University, Faculty of Economics, Opole, 16(3), 421-434.
- Gülay, S. S. ve Kahveci, G. (2020). Öğretmenlerin kayırmacılık algıları ile örgütsel güven düzeyleri arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 14(33), 494-522.
- Gülsever, F. (2016). *Hastanelerde kurumsallaştırma açısından kayırmacılığın işe adanmışlık ve işe yabancılaştırma üzerindeki etkisi* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Marmara Üniversitesi, İstanbul.
- Gündüz, U. (2011). Kafka metinlerinde iletişim, iletişimsizlik ve yabancılaştırma olgusu üzerine. *Selçuk İletişim*, 7(1), 83-95.
- Gürbüz, S. ve Şahin, F. (2018). *Sosyal bilimlerde araştırma yöntemleri-felsefe-yöntem-analiz* (5. baskı). Seçkin Yayıncılık.
- Hirschfeld, R. R., Field, H. S. ve Bedeian, A. G. (2000). Work alienation as an individual-difference construct for predicting work place adjustment: a test in two samples. *Journal of Applied Social Psychology*, 30(9), 1880-1902.
- İyilişeroğlu, S. C. (2006). *Aile şirketleri: Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespitine yönelik bir araştırma* (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Çukurova Üniversitesi, Adana.
- Karabuğa Yakar, H. ve Ecevit Alpar, Ş. (2017). Kültürlerarası farkındalık ve kültürlerarası etkililik ölçeklerinin güvenilirlik ve geçerliğinin belirlenmesi. *Journal of Human Sciences*, 14(3), 2748-2761.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *"İşGüç" Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 45-64.
- Kaushal, N., Ghalawat, S. ve Kaurav, R. P. S. (2021). Nepotism concept valuation: a systematic review and bibliometric analysis. *Library Philosophy and Practice (e-journal)*, 4896, 1-28.
- Kavasoğlu, İ., Özer, U. ve Yenel, İ. F. (2016). *Sporda favorizm: mücadele sporları üzerine bir*

- inceleme*. Ankara Üniv Spor Bil Fak, 14(2), 199-211.
- Kawo, J. W. ve Torun, A. (2020). The relationship between nepotism and disengagement: the case of institutions in Ethiopia. *Research Journal of Business and Management (RJBM)*, 7(1), 53-65.
- Kesen, M. (2016). Öğretim elemanlarının işe yabancılaşmasının etik liderlik ve demografik değişkenler açısından incelenmesi: uygulamalı bir çalışma. *The Journal of Academic Social Science*, 4(22), 118-134.
- Kılçık, F. (2011). İlköğretim okullarında görev yapan öğretmenlerin işe yabancılaşma düzeylerine ilişkin algıları (Malatya İli Örneği) (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Kılınç, E. (2018). İşletmelerde çalışan sessizliği ve örgütsel yabancılaşma düzeylerinin ve aralarındaki ilişkinin incelenmesi. *Journal of Social And Humanities Sciences Research (JSHSR)*, 5(30), 4022-4034.
- Kirt, B. (2022). A tipi ve B tipi kişilik özellikleri ile iş stresi ve işe yabancılaşma arasındaki ilişkinin belirlenmesi üzerine bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Bartın Üniversitesi, Kütahya.
- Kline, R. B. (2011). Principles and practice of structural equation modeling (3rd ed.). Guilford Press.
- Köse, K. (2018). İlkokul sınıf öğretmenlerinin işe yabancılaşma düzeyleri: Karaman Örneği (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi, Karaman.
- Marsh, H. W., Hau, K. T., Artelt, C., Baumert, J. ve Peschar, J. L. (2006). OECD's brief self-report measure of educational psychology's most useful affective constructs: cross-cultural, psychometric comparisons across 25 countries. *International Journal of Testing*, 6(4), 311-360.
- Minaslı, A. V. (2013). Örgüt kültürü ve örgütsel yabancılaşma arasındaki ilişki: konuyla ilgili bir araştırma (Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Trakya Üniversitesi, Edirne.
- Nadeem, M., Ahmad, R., Ahmad, N., Batoold, S. R. ve Shafique, N. (2015). Favoritism, nepotism and cronyism as predictors of job satisfaction: evidences from Pakistan. *Journal of Business and Management Research*, 8, 224-228.
- Nair, N. ve Vohra, N. (2010). An exploration of factors predicting work alienation of knowledge workers. *Management Decision*, 48(4), 600-615.
- Nart, S., Çelik, C. ve Nart S. (2020). Çalışma ortamı özelliklerinin işe yabancılaşmaya etkileri: bilgi teknolojisi çalışanları üzerine bir araştırma, *BMIJ*, 8(2), 1687-1720.
- Nur, E. ve Kaya, K. (2022). Is work alienation there a son behind cyberloafing behaviors? a research in the banking sector. *Journal of Current Researches on Business and Economics*, 12(2), 109-132.
- Oruç, E. (2020). Türkiye'de işe yabancılaşma (work alienation) literatürüne ilişkin betimsel bir inceleme. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(4), 327-351.
- Özcan, G. ve Candemir, F. (2021). İşe yabancılaşmanın sanal kayıtma üzerindeki etkisi: avm çalışanları üzerine bir araştırma. *International Journal of Disciplines Economics & Administrative Sciences Studies*, 7(32), 588-602.
- Özkan, T. ve Darıcan, Ş. (2022). Duygusal emek davranışının işe yabancılaşmaya etkisinde stresle başa çıkmanın aracı etkisi: Darülaceze Çalışanları Örneği. *Eurasian Academy of Sciences Social Sciences Journal*, 45, 19-36.
- Özler, N. D. E. ve Dirican, M. Ö. (2015). Örgütlerde yabancılaşma ile tükenmişlik sendromu arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir

- araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 39(39), 291-309.
- Öztekin, A. (2010). *Yönetim bilimi (4. Baskı)*. Siyasal Kitabevi.
- Öztürk, S. (2013). Filmlerle iletişim ve yabancılaşma. *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 143-175.
- Pelit, E., Istanbullu Dinçer, F. ve Kılıç, İ. (2015). The effect of nepotism on organizational silence, alienation and commitment: a study on hotel employees in Turkey. *Journal of Management Research*, 7(4), 82-110.
- Sancak, A. (2021). *Okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin yabancılaşma düzeyleri arasındaki ilişki* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Ondokuz Mayıs Üniversitesi, İstanbul.
- Sayın, H. (2019). Katmerli bir yabancılaşma olarak göçmenlik üzerine kavramsal açıklama denemesi. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi*, BOR Özel Sayısı, 49-66.
- Scoppa, V. (2009). Intergenerational transfers of public sector jobs: a shred of evidence on nepotism. *PublicChoice*, 141, 167-188.
- Sencer, S. ve Acar, F. (2020). Nepotizmin iş tatmini üzerindeki etkisi: Kayseri’de bir araştırma. *International Social Sciences Studies Journal*, 6(65), 2982-2996.
- Sezer, Y. (2006). *Kamu hizmetine girme hakkı*. Seçkin Yayıncılık.
- Shantz, A., Alfes, K. ve Truss, C. (2014). Alienation from work: Marxist ideologies and twenty-first century practice. *The International Journal of Human Resource Management*, 25(18), 2529-2550.
- Spranger, J. L., Colarelli, S. M., Dimotakis, N., Jacob, A. C. ve Arvey, R. D. (2012). Effects of Kin Density within family-owned businesses. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119(2), 151-162.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using multivariate statistics (6th ed.)*. Allynand Bacon.
- Tınmaz, G. (2020). *Prososyal davranış ve süperego ilişkisinde nepotizm algısının düzenleyici rolü* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.
- Turan, M. ve Parsak, G. (2011). Yabancılaşma ve iş tatmini ilişkisi: bir devlet üniversitesi idari personeli üzerinde araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(2), 1-20.
- Tutar, H. (2010). İş gören yabancılaşması ve örgütsel sağlık ilişkisi: bankacılık sektöründe bir uygulama. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 65(1), 175-204.
- Tükel, İ. (2012). Modern örgütlerde yabancılaşma ve Kafka’nın Dönüşüm Romanının bu bağlamda analizi. *Dokuz Eylül Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Dergisi*, 1(2), 34-50.
- Uslu Özçelik, N. (2019). *Duygusal emek, işe yabancılaşma ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi: turizm işletmelerinde çalışanlar üzerine bir araştırma* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Mayıs Üniversitesi, İstanbul.
- Uysaler, A. L. (2010). *Örgütsel yabancılaşmanın örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma eğilimi ile bağlantısı ve yabancılaşma yönetimi* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü.
- Yavuz, H. ve Güçer, E. (2021). Nepotizm-örgütsel adalet algısı ilişkisinde rekreatif aktivite tercihlerinin rolü. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(3), 355-372.
- Yavuz, M., Gürhan, N. ve Geniş, B. (2020). Nepotism perception and job satisfaction in health care workers. *Anatolian Journal of Psychiatry*, 21(5),

468-476.

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

Yıldız, B. ve Alpan, L. (2015). A theoretical model on the proposed predictors of destructive deviantworkplace behaviors and the mediator role of alienation. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 210, 330-338.

Yıldız, D. ve Uzunsakal, E. (2018). Alan araştırmalarında güvenilirlik testlerinin karşılaştırılması ve tarımsal veriler üzerine bir uygulama. *Uygulamalı Sosyal Bilimler Dergisi*,1, 14-28.

Yıldız, F. Z. (2017). *Duygusal emek ve yabancılaşma ilişkisi: kabin memurları örneği* (Yayımlanmamış Yüksek Lisans Tezi). Sakarya Üniversitesi, Sakarya.

Yılmaz, A. ve Eroğlu, C. (2012). *Meslek yüksekokulları için davranış bilimleri ve örgütsel davranış (3. Baskı)*. Detay Yayıncılık.

Yüksel, H. (2014). Yabancılaşma kavramı paralelinde emeğin yabancılaşması ve sonuçları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(2), 159-188.