

**APA Stili Kaynak Gösterimi:**

Karakavuz, H. & Çini, M. A. (2023). Nepotizmin İş Performansı Üzerindeki Etkisinde İş Stresinin Aracılık Rolü: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma. *Malatya Turgut Özal Üniversitesi İşletme ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 107-122.

**NEPOTİZMİN İŞ PERFORMANSI ÜZERİNDEKİ ETKİSİNDE İŞ STRESİNİN ARACILIK ROLÜ: AKADEMİSYENLER ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA \*****Dr. Öğr. Üyesi Harun KARAKAVUZ \*\*****Doç. Dr. Mehmet Akif ÇİNİ \*\*\*****ÖZ**

*Çalışanların motivasyonları ve dolayısıyla iş performansları örgütler için önemli unsurların başında gelmektedir. Çalışanların iş performanslarının düşmesi doğal olarak örgütün performansının da düşmesine neden olmaktadır. Çalışanların iş performansını etkileyebilecek unsurlardan biri de örgütlerdeki kayırmacılık uygulamalarıdır. Kayırmacılık uygulamalarının çalışanlar üzerinde iş stresi de oluşturabileceği değerlendirilmektedir. Bu kapsamda bu çalışmada nepotizmin iş performansı üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık etkisinin olup olmadığının araştırılması amaçlanmaktadır. Araştırma evrenini devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan akademisyenler oluşturmaktadır. Araştırmada 926 akademisyenden anket yöntemiyle veri toplanmıştır. Araştırma verilerinin analizinde açılımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve yol analizi gerçekleştirilmiştir. Analiz sonucunda araştırma hipotezlerinin tamamı desteklenmiş olup, nepotizmin iş stresini pozitif yönde etkilediği, iş stresinin iş performansını negatif yönde etkilediği ve nepotizmin iş performansını üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık etkisinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.*

**Anahtar Kelimeler:** Nepotizm, İş performansı, İş Stresi, Yol analizi**JEL Kodları:** M10, D23**THE MEDIATING ROLE OF JOB STRESS IN THE EFFECT OF NEPOTISM ON JOB PERFORMANCE: A STUDY ON ACADEMICIANS****ABSTRACT**

*Employees' motivation and therefore their job performance are among the most important factors for organizations. A decrease in the job performance of employees naturally leads to a decrease in the performance of the organization. One of the factors that may affect the job performance of employees is nepotism practices in organizations. It is considered that nepotism practices may also cause job stress for employees. In this context, this study aims to investigate whether there is a mediating effect of job stress on the effect of nepotism on job performance. The research population consists of academics working in state and foundation universities. In the research, data were collected from 926 academicians by questionnaire method. Exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis, and path analysis were performed in the analysis of the research data. As a result of the analysis, all of the research hypotheses were supported and it was concluded that nepotism positively affects job stress, job stress negatively affects job performance and job stress mediates the effect of nepotism on job performance.*

**Keywords:** Nepotism, Job performance, Job stress, Path analysis**JEL Codes:** M10, D23

\* Araştırma Makalesi, (Research Article), Gönderilme Tarihi (Received): 16.08.2023, Kabul Tarihi (Accepted): 18.09.2023  
iThenticate Benzerlik Oranı: %13

\*\* Selçuk Üniversitesi, harun.karakavuz@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0002-3989-5249

\*\*\* Selçuk Üniversitesi, mehmetakifcini@selcuk.edu.tr, ORCID: 0000-0001-7619-978X

## 1. GİRİŞ

Günümüz işletmelerinin en önemli unsurlarından biri insan kaynaklarıdır. İnsan kaynağı bilgi, beceri ve yetenekleri ile işletmelerin, diğer işletmelerden farklılaşmasını ve daha başarılı olmasını sağlayabilmektedir. Ancak insan kaynağı bir faaliyet sistemi içerisindeki en zayıf halka olarak da dikkat çekmektedir. Çevresinde meydana gelen bazı olaylar ve değişimler insan kaynağını çeşitli yollardan etkileyerek performansını düşürebilirken, bazı olay ve değişimler ise çeşitli yollarla performansını artırabilmektedir. Diğer yandan meydana gelen olay ya da değişimler insan kaynağının iş stresinin azalmasına ya da artmasına da neden olabilmektedir. Performansını azalmasına neden olan faktörler çok olmakla birlikte bu faktörlerden biri de kayırmacılıktır. Kayırmacılık en basit anlamıyla bir kişinin eş-dost ilişkileri, akrabalık bağları ve siyasi görüş benzerlikleri nedeniyle diğerlerinden ayrılmasını ya da öncelik tanınmasını ifade etmektedir (Çelik & Erdem, 2012). Bu çalışmada kayırmacılık türlerinden biri olan ve akrabalık bağları nedeniyle ortaya çıkan nepotizm kavramı üzerinde durulmaktadır. İnsan kaynaklarının performansını olumsuz yönde etkileyen bir diğer faktör ise iş stresidir. Amerika Ulusal İş Güvenliği ve Sağlığı Kurumu (The National Institute for Occupational Safety and Health-NIOSH) göre iş stresi, bir işin gereklilikleriyle çalışanın yetenekleri, kaynakları veya ihtiyaçları eşleşmediğinde ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkilerdir (NIOHS, 2023). Ortaya çıkan zararlı fiziksel ve duygusal tepkiler bireylerin sağlığının bozulmasına ve hatta yaralanmalarına neden olabildiği gibi kişilerin performanslarının düşmesine de neden olabilmektedir.

Bu çalışmada nepotizmin iş performansı üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık etkisinin olup olmadığının ortaya çıkarılması amaçlanmaktadır. Bu amacı gerçekleştirmek için çalışmanın verileri, çeşitli baskılar nedeniyle yüksek stres seviyesinde çalışan akademisyenlerden toplanmıştır. Çalışmanın ilk bölümünde araştırmada yer alan değişkenler olan nepotizm, iş stresi ve iş performansı hakkında bilgi verilirken, bir sonraki bölümde kavramlar arası ilişkiler ve araştırma hipotezleri sunulmaktadır. Sonraki bölümde araştırma metodolojisi ve bulgulara yer verilirken, son bölümde gerçekleştirilen analizlerden elde edilen sonuçlar tartışılmaktadır.

## 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Bu bölümde araştırma çalışmanın bağımlı ve bağımsız değişkenleri hakkında açıklamalar yapılmakta ve literatürde bu değişkenlere ilişkin gerçekleştirilmiş çalışmalar hakkında bilgi verilmektedir.

### 2.1. Nepotizm

Örgütlerde etik ve adalet gibi konular konuşulurken üzerinde durulan konulardan biri de kayırmacılık kavramıdır. TDK (2023)'ya göre kayırmak, birini başkalarının ya da işin zararı pahasına tutmak, birine haksız yere kolaylıklar sağlamak, iltimas etmek olarak tanımlanmaktadır. Kayırmacılık ise çeşitli yakınlık ilişkileri ön plana çıkarılarak, evrensel değerlendirme ölçütlerinin geri plana atılması hali olarak tanımlanmaktadır (Polat & Kazak, 2014). Kayırmacılık, türleri bakımından incelendiğinde çeşitli ayrımlar olduğu görülmektedir. Tribalizm, adam kayırmacılığı, hizmet kayırmacılığı, cinsiyet kayırmacılığı gibi kayırmacılık türlerinden bahsedilmekle birlikte, literatürde en çok çalışılan kayırmacılık türleri kronizm, nepotizm, patronaj ve klientelizmdir. Kayırmacılık akrabalık ilişkilerine dayalı olarak yapılıyorsa "nepotizm", arkadaşlık, dostluk, tanıdıklık kapsamında yapılıyorsa "kronizm", politik ya da din kaynaklı olarak yapılıyorsa "patronaj" ve son olarak siyasi seçmen tabanına yönelik yapılırsa "klientelizm" olarak tanımlanmaktadır (Yazıcı & Serhat, 2020). Nepotizm ve kronizm kayırmacılığın bireysel boyutunda yer alırken, patronaj ve klientelizm kayırmacılığın kolektivist boyutunda yer almaktadır (Özkanan & Erdem, 2014). Bir örgütte kayırmacılığın hangisi yapılırsa yapılsın çeşitli sorunları ortaya çıkardığı literatürde ifade edilmektedir (Bolat vd., 2017; Büte, 2011a, 2011b; Yıldırım & Tokgöz, 2020). Bu çalışmada bireysel kayırmacılık türlerinden biri olan nepotizm kavramı üzerinde durulmaktadır.

Nepotizm kavramı kültürlere göre farklılıklar göstermekle birlikte çoğunlukla bir kişinin akrabalık ilişkileri nedeniyle kamuda istihdam edilmesi olarak tanımlanmıştır (Özsemerci, 2003). Ancak daha geniş açıdan bakıldığında bu tanımda eksiklik olduğu görülmektedir. Nepotizm kavramı, sadece kamu hizmetlerinde istihdam edilmeyi değil, özel sektör işletmelerinde de istihdam edilmeyi kapsamaktadır. Diğer yandan kavramın sadece istihdam boyutuyla ele alınması da yanlıştır. Bir örgütte çalışan bir bireyin akrabalık ilişkileri nedeniyle herhangi bir konuda iltimaslı hale gelmesi nepotizm olarak isimlendirilebilir. Burada bahsedilen iltimas ödüllendirme, terfi, maaş artışı vb. konularda ortaya çıkabilmektedir. Bu bağlamda genel bir tanım yapmak gerekirse nepotizm, bir kişinin bilgi, beceri, yetenek, başarı ve eğitim düzeyi gibi çok önemli faktörlerin dikkate alınmaksızın, sadece akrabalık ilişkilerinden dolayı istihdam edilmesi, ödüllendirilmesi ya da terfi ettirilmesi olarak tanımlanabilir. Nepotizmin tanımlanmasının ilk olarak kamuda istihdam edilme üzerinde durulmakta olsa da, nepotizmin aile işletmelerinde daha fazla görüldüğünden bahsedilebilir (Demirel & Savaş, 2017; Karabulut, 2008). Öte yandan kültürel etkiler bağlamında da özellikle aile/akrabalık bağlarının kuvvetli olduğu kültürlerde nepotizmin görülme olasılığı daha yüksektir. Hofstede (2009)'ın kültürler arası farklılıkları araştırdığı çalışmasında incelediği boyutlardan biri de bireycilik ve toplulukçuluktur. Toplulukçu kültürlerde insanlar, doğumdan itibaren güçlü ve birbirine bağlı iç gruplarla bütünleşmekte, genellikle sadakat karşılığında geniş ailelerin sorgusuz sualsiz onları korumaya devam ettiği bir yapı oluşmaktadır. Benzer şekilde Sargut (2010) da toplulukçu kültürlerdeki bireylerin kendi kümelerini diğerlerinden ayrı tuttuğunu, içinde bulunan akraba gruplarının ve örgütlerin diğerlerinden farklılaştırıldığını ifade etmektedir. Bu toplumlardaki bireylerin nepotizme başvurularının çeşitli nedenlerinin olduğundan bahsedilebilir. Bu nedenlerden ilki, kan bağı ile bağlı olan bireylerin maddi ve manevi olarak iyi olmasının istenmesidir. İkincisi, kayırma işini yapacak olan kişi üzerinde aile üyeleri tarafından baskı oluşturulmasıdır. Üçüncüsü, bireylerin işin yapılışında güvenilecekleri kişileri tercih etmeleridir (Erusta & Akdeniz, 2016).

Nepotizmin bazı toplumlarda daha fazla görülürken, diğer bazı toplumlarda daha az görülmektedir. Çok genel bir ayırım yapılmak istendiğinde nepotizmin gelişmiş ülkelerde daha az, gelişmemiş ve gelişmekte olan ülkelerde ise daha fazla görüldüğünden bahsedilebilir. Bunun çeşitli nedenleri bulunmaktadır. Karacaoğlu (2018)'na göre nepotizmin ortaya çıkmasının öncülleri çevre ile ilgili faktörler (sosyo-kültürel yapı, ekonomik yapı, politik yapı), örgütle ilgili faktörler (örgüt büyüklüğü, sahiplik türü) ve aile ile ilgili faktörlerden kaynaklanmaktadır. Dirlik ve Duman (2022) ise akademide ortaya çıkan kayırmacılığın “kültür, aile yapısı, ülke coğrafyası, siyasetin etkisi, ülkenin mevcut durumu, insan doğası dinamikleri” gibi faktörlerden kaynaklandığını ifade etmektedir. Nepotizmin önüne geçebilmek zor olmakla birlikte, yapılması gereken en önemli iş örgütlerin kurumsallaşmasının sağlanmasıdır. Nitekim İşçi vd. (2013)'nin yapmış olduğu çalışmada kurumsallaşmanın nepotizm üzerinde negatif etkiye sahip olduğu ortaya çıkarılmıştır. Karacaoğlu (2018), örgütlerde kurumsallaşmanın yanında ayrıca etkili anti-nepotizm ve insan kaynakları politikaları oluşturulması gerektiğinde de bahsetmektedir.

Literatürde nepotizmin çoğunlukla olumsuz yanlarına ilişkin çalışmaların olduğundan bahsedilebilir. Ancak birkaç çalışmada nepotizmin olumlu yanlarına da değinilmiştir. Örneğin Abdalla vd. (1998b) çalışmasında nepotizmin birçok olumsuz yönünün olduğunu belirtmiş, ancak olumlu yanlarından da bahsetmiştir. Çalışmada olumlu yönler olarak nepotizm sayesinde örgüte adanmış sadık çalışanların ortaya çıkabileceği, işyerinde aile havası yaratılarak diğer çalışanların üzerinde olumlu etkiler yaratılabileceği, girişimcilik ruhunun beslenebileceği ve aile bağlarını kuvvetlendirebileceğinden bahsedilmiştir. Benzer şekilde Demirel ve Savaş (2017)'in çalışmasında da nepotizmin olumlu yanları olarak “aile üyesi olan bireyin işe devamı, bağlılığı, kaynakları kullanımındaki hassasiyeti, yeni görev ve yetki almadaki istekliliği, güçlü iletişim ve sosyal paylaşımların olması, çırak-usta sürecinin ön koşulsuz işlemesi, bilgi, yetenek ve deneyimlerin doğal paylaşımı” belirtilmiştir. Karacaoğlu (2012) da yapmış olduğu çalışmada aile işletmelerinde nepotizm sayesinde çalışanların daha özverili olduklarını ve daha fazla çalıştıklarını, özellikle nitelikli yöneticilerin aile işletmesi olması nedeniyle başka işletmelere transfer olma ihtimallerinin neredeyse olmadığından bahsetmektedir. Her ne kadar literatürde nepotizmin olumlu yanlarından bahsedilse de nepotizm kavramı olarak olumsuzluk içermektedir. Bu kapsamda literatürde nepotizmin daha çok olumsuz yanlarına ilişkin çalışmaların gerçekleştirildiği görülmektedir.

Nepotizmin olumsuz yanlarına ilişkin gerçekleştirilen çalışmalarda nepotizmin iş tatminini (Araslı vd., 2016; Büte, 2011b; Tunçbilek & Akkuş, 2017), işten ayrılma niyetini (Bolat vd., 2017; Büte, 2011b, 2015; Sipahi & Kartal, 2018), örgütsel sessizliği (Çalık & Naktiyok, 2018), olumsuz söz söyleme niyetini (Büte, 2011b), üretkenlik karşıtı iş davranışını (Özüren, 2017; Polat, 2022), örgütsel intikam duygusunu (Karaca, 2021; Karaca & Aksoy), örgütsel sinizmi (Sunman, 2017) ve örgütsel yalnızlığı (Özlem & Yeşiltaş, 2021) artırdığı, örgütsel adalet duygusunu (Araslı vd., 2016; Arslaner vd., 2014; Karacaoğlu, 2012; Yavuz & Güçer, 2021), örgütsel güven algısını (Ay & Oktay, 2020) örgütsel bağlılığı (Erdem vd., 2013; Karahan & Yılmaz, 2014; Özer, 2020; Saracel & Sarıboğa, 2020) ve yaşam tatminini (Alkan & Giritlioğlu, 2022) azalttığı ifade edilmektedir.

Nepotizmin akademisyenler üzerindeki etkilerine ilişkin gerçekleştirilen çalışmalar incelendiğinde, doğrudan nepotizm üzerine olmamakla birlikte, kayırmacılıkla ilgili sınırlı sayıda çalışma ile karşılaşmaktadır. Aydoğan (2009)'ın nepotizmle beraber diğer kayırmacılık türlerini de inceleme altına aldığı çalışmasında, akademideki kayırmacı davranışların kronizm, nepotizm ve patronaj altında şekillendiğinden bahsetmektedir. Dirlik ve Duman (2022)'ın gerçekleştirdiği çalışmada ise akademideki kayırmacılık faaliyetlerinin kronizm, nepotizm ve klientelizm altında şekillendiğinden bahsedilmektedir. Aynı çalışmada kayırmacılık uygulamalarından kaynaklı olarak akademisyenlerin kuruma karşı aidiyet duygularını kaybettikleri ve başkalaşma sorunları yaşadıkları ifade edilmektedir. Cankurtaran ve Tengilimoğlu (2022)'nin gerçekleştirdiği çalışmada da akademisyenlerin kayırmacılık uygulamaları nedeniyle iş tatmini ve örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma meydana geldiği ifade edilmektedir.

## 2.2. İş Stresi

Günümüz iş dünyasında işletmelerin diğer işletmelerden farklı ürün ve hizmetleri geliştirebilmelerinin yegâne faktörü insan kaynaklarıdır. İnsan kaynağı, almış olduğu eğitim ve öğrenmeleri ile doğuştan gelen yetenek ve becerilerini birleştirerek yaratıcılığını ortaya çıkarmaktadır. Yöneticiler işletmelerinin karlılıklarını artırabilmek, rekabet avantajını elde edebilmek ve sürdürülebilirliklerini sağlayabilmek için çalışanlarından fark yaratacak ve yaratıcılıklarını ortaya çıkaracak performans seviyesini her daim beklemektedirler. Bu durum da doğal olarak çalışanlar üzerinde stres ortaya çıkmaktadır. Stres, bireyin duygulanımlarında, düşünce sisteminde ya da fizyolojik koşullarında, çevresi ile olan denge halini bozan her türlü gerilim durumu olarak tanımlanabilir (Davis, 1982). Diğer bir tanıma göre stres, belirsizlik durumlarında ya da çalışanın kendi kontrolü dışındaki durumlarda ortaya çıkan, birey ya da çevresi tarafından arzu edilmeyen ya da hoş karşılanmayan duygusal ya da fiziki durumları ifade etmektedir (Judge & Colquitt, 2004). Stresin çok çeşitli zararları olmakla birlikte, yönetim açısından incelediğinde işe devamı azaltması ve iş sağlığı ve güvenliği konusunda eksiklikler ortaya çıkarması bağlamında çok önemli etkileri bulunmaktadır (Sharpley vd., 1996). Bu kapsamda stresin öncül ve ardıllarının bilinmesi örgütlerin sağlıklarının korunması bağlamında kritik derecede öneme sahiptir. Stresin iş yeri ortamında, yapılacak olan iş nedeniyle ortaya çıkmasına iş stresi denilmektedir. Daha açık bir ifade ile iş stresi, çalışanları duygusal ya da fizyolojik olarak tehdit altında hissettiren iş yeri ortamına karşı ortaya çıkan kişisel gerilimler olarak tanımlanabilir (Jamal, 2005). Örgütten ya da işten kaynaklanan stresörler oldukça fazladır. Bu stresörlere örgütün politikası, örgüt yapısı, iş yapış usulleri, iş yeri ortamı ve koşulları, bireylerarası ilişkiler ve iletişimler, yapılan işin niteliği örnek olarak gösterilebilir (Turunç & Çelik, 2010). Diğer yandan çalışanın aldığı maaş, genel ekonomik durum, ailevi sorunlar gibi iş ile ilgili olmayan faktörler de dolaylı da olsa çalışanlarda iş stresi oluşmasına neden olabilmektedir (Güçlü, 2001).

Literatürde iş stresinin etkilerine ilişkin birçok çalışmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Örneğin iş stresinin örgütsel özdeşleşmeyi (Turunç & Çelik, 2010), iş tatminini (Bayar & Öztürk, 2017; Yalnız & Saydam, 2015; Yapraklı & Yılmaz, 2007), iş-yaşam dengesini (Yavuz & Doğan, 2019), örgütsel sosyalleşmeyi (Zonana, 2011), örgütsel performansı (Zincirkıran vd., 2015) ve örgütsel vatandaşlık davranışını (Karabay, 2014), örgütsel bağlılığı (Aykan vd., 2019) azalttığı, işten ayrılma niyetini (Çankaya, 2020; Karabay, 2015; Onay & Kılıcı, 2011), iş-aile çatışmasını (Gürel, 2016), iş sağlığı ve güvenliği performansını (Olca vd., 2021) tükenmişlik ve duygusal emeği (Akdu & Akdu, 2016; Bayarçelik vd., 2019; Ersezgin & Tok, 2019) ise artırdığı literatürde ifade edilmektedir.



Literatür incelendiğinde akademisyenlerde stres yaratan faktörlerin belirlenmeye çalışıldığı çeşitli çalışmalarla karşılaşılmaktadır. Aydın vd. (2011)'nin gerçekleştirdiği çalışmada akademisyenlerde stres oluşturan faktörler olarak, kişisel faktörler (özellikle A tipi kişilik olunması), yetersiz ücret politikası, yoğun çalışma ve yoğun iş temposu, kurumda alınan kararlara katılamama, mevcut rollerine ilişkin sorumluluklarının fazlalığı belirtilmiştir. Benzer şekilde Göksel ve Tomruk (2016)'da akademisyenlerinin stres kaynaklarını yayın yapma baskısı, atamada, kadro yükseltilmesinde ve unvan elde etmede subjektif kriterlere maruz kalma, üniversitelerin olumsuz fiziki koşulları, araç gereç ve materyal eksiklikleri, kalabalık sınıflar, yoğun ders programları ve ücretlerin yetersizliği olarak sıralamıştır. Bu çalışmadaki stresörlerden atama, unvan elde etme ve kadro yükseltilmesinde subjektif kriterlere maruz kalma faktöründe kayırmacılık uygulamalarına değinilebileceği de gözden kaçırılmamalıdır. Kaya (2006)'nın gerçekleştirdiği çalışmada ise akademisyenlerin stres kaynakları olarak ev iş götürme, sürekli bilgi üretme (yayın yapma) baskısı, yoğun ders yükü, bilgi üretimi için gerekli olan demokratik ortamın oluşturulmaması ve özgür düşünce ikliminin olmaması sıralanmıştır.

### 2.3. İş Performansı

Bir işletmenin ortalamasının üzerinde kar elde edebilmesi, rekabet avantajını kazanabilmesi ve sürdürülebilirliğini sağlayabilmesi çalışanlarının kolektif performanslarına bağlıdır. Hiçbir işletme yoktur ki çalışanlarının performansı düşük olsun ve başarı kazanabilsin. Bu bağlamda işletme başarısı konuşulurken kolektif performans göz önünde bulundurulmalı, ancak bireysel performans da unutulmamalıdır. Bu nedenle literatürde örgütsel davranış konularından biri olan iş performansının öncül ve ardıllarına ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. İş performansına akademik çalışmalarda verilen bu önem, işletmelerde de görülmektedir. İş performansının ölçümü (performans değerlendirme) insan kaynakları birimleri tarafından neredeyse tüm işletmelerde yerine getirilmektedir. Elde edilen performans sonuçları, ödüllendirme, cezalandırma, eğitim planlama, yetenek kazandırma, terfi, kıdem alma, işten ayırma gibi birçok İKY uygulamasına temel oluşturmaktadır.

Performans kavramı belirlenmiş belirli koşullar/kriterler göz önünde bulundurularak bireylerden beklenen davranışları göstermeleri ya da verilen görevin yerine getirilme düzeyini ifade etmektedir (Bingöl, 2003). Bir öğrenci için okula devam, beklenen bir davranış performansı iken, okulda eğitimini aldığı derslerin sınavlarından aldığı notlar da görevin yerine getirilme düzeyini ifade etmektedir. Benzer şekilde örgütlerdeki çalışanların işe devam düzeyleri ve verilen görevleri ne derecede yerine getirdikleri iş performansı olarak isimlendirilebilir.

Literatür incelendiğinde iş performansını etkileyen çok çeşitli nedenlerin olduğu görülmektedir. Örneğin iş tatmini (Kâhya, 2013; Tekeli & Paşaoğlu, 2012; Türkoğlu & Yurdakul, 2017), örgütsel destek algısı (Akkoç vd., 2012), örgütsel vatandaşlık davranışı (Altaş, 2019; Çelik & Çıra, 2013), temel benlik değerlemesi (Gürbüz vd., 2010), örgütsel güven algısı (Yorulmaz & Karabacak, 2020), etik iklim (Altaş & Kuzu, 2013; Demir, 2014; Eren & Hayatoğlu, 2011), çeşitli kişilik özellikleri (Yelboğa, 2006), psikolojik güçlendirme (Erdem vd., 2016; Kanbur, 2018), kişi-örgüt uyumu (Demirer, 2019), psikolojik sermaye (Erkuş & Fındıklı, 2013), örgütsel bağlılık (Akyüz & Eşitti, 2015) ve olumlu örgüt iklimi (Yüksekbilgili & Küçüközkan, 2017) gibi pozitif örgütsel davranış konularının iş performansını olumlu etkilediği ifade edilmektedir. Diğer yandan iş stresi (Koca & Yıldız, 2018; Özmütaf & Mizrahi, 2017; Uysal vd., 2015), örgütsel sinizm (Akdemir vd., 2016; Kâhya, 2013), iş güvencesizliği (Pelenk, 2020) ve tükenmişlik (Uysal vd., 2015) gibi negatif örgütsel davranış konularının da iş performans üzerinde olumsuz etkilerinin olduğu literatürde görülmektedir.

### 2.4. Kavramlar Arası İlişkiler

Bu çalışmanın amacı nepotizmin iş performansı üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık etkisinin araştırılmasıdır. Literatür incelendiğinde nepotizmin iş performansı üzerindeki etkisine yönelik çeşitli çalışmaların olduğu görülmektedir. Örneğin İbiş ve Yeşiltaş (2021)'in gerçekleştirdiği çalışmada nepotizmin özel sektör işletmelerinde iş performansını etkilediği, ancak kamu

sektöründe herhangi bir etkisinin olmadığı ifade edilmiştir. Kaba ve Aktaş (2018)'in özel okullarda çalışan personel üzerinde gerçekleştirdiği bir çalışmada nepotizmin iş performansı üzerinde negatif bir etki yarattığı ortaya çıkarılmıştır. Benzer şekilde Eken (2015), Polat (2022), Üstük (2018), Büte (2011b) ve Özlem ve Yeşiltaş (2021)'in yaptığı çalışmalarda da nepotizmin çalışan performansı üzerinde olumsuz sonuçlar ortaya çıkardığı ifade edilmektedir.

Literatürde iş stresinin iş performansı üzerinde olumsuz etki ortaya çıkardığına ilişkin birçok çalışma bulunmaktadır. Örneğin Gülina ve Günay (2020)'nin tekstil firmalarında gerçekleştirdiği bir çalışmada iş stresinin iş performansını negatif yönde etkilediği ortaya çıkarılmıştır. Benzer şekilde Sarıççek vd. (2021)'nin muhasebe ve pazarlama departmanlarında çalışanlarla gerçekleştirdikleri bir çalışmada da iş stresinin iş performansını etkilediği ifade edilmektedir. Yine Özmutaf ve Mizrahi (2017)'nin muhasebeciler üzerinde gerçekleştirdikleri çalışmada da iş stresinin iş performansı üzerinde negatif etki yarattığı bulunmuştur. Literatürle paralel olmayan bazı çalışmalarda bulunmaktadır. Örneğin Çelik ve Turunç (2009)'un savunma sanayisinde gerçekleştirdikleri bir çalışmada iş stresinin iş performansını etkilemediği ifade edilmiştir.

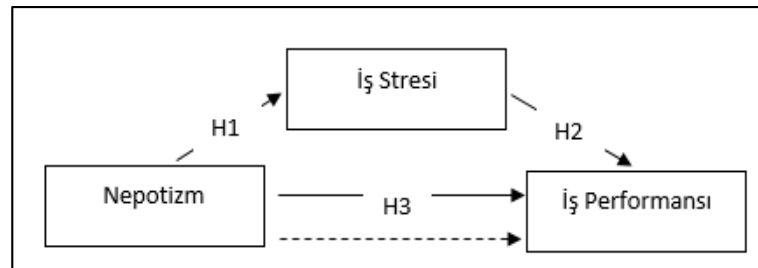
Literatür incelendiğinde iş stresinin aracılık etkisinin incelendiği birçok çalışma ile karşılaşılmıştır. Örneğin, Özüdoğru ve Yıldırım (2020)'in sağlık sektöründe sanal kaytarma ile iş performansı arasındaki ilişkiyi inceledikleri çalışmada iş stresinin iş performansı üzerinde düzenleyici etkisi olduğu ortaya çıkarılmıştır. Demirel (2022)'in duygusal emek ile iş performansı arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolünü araştırdığı çalışmada iş stresinin tam aracılık etkisinin olduğu sonucu ortaya çıkmıştır. Aynı çalışmada iş stresinin iş performansı üzerinde büyük bir negatif etkisi olduğu da bildirilmiştir. Büte (2015)'nin nepotizmle iş tatmini arasındaki ilişkide iş stresinin aracı rolünü araştırdığı çalışmada ise iş stresinin kısmi aracılık rolü olduğu ifade edilmektedir. Öztürk ve Okçu (2020)'nin iş tatmini ile iş performansı arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolünü bankacılık sektöründe araştırdıkları çalışmada, iş stresinin aracılık rolü olduğu tespit edilmiştir. Son olarak Köse (2020)'nin bankacılık sektöründe duygusal emek ile tükenmişlik arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık rolünü incelediği çalışmada, iş stresinin tam aracılık etkisinin olduğu ortaya çıkarılmıştır. Literatürde nepotizmin iş performansı üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık etkisini inceleyen bir çalışma ile karşılaşılmamıştır.

### 3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

#### 3.1. Araştırmanın Amacı ve Hipotezleri

Araştırmanın temel amacı, yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanlarında nepotizmin iş stresi aracılığıyla iş performansına olan etkisinin belirlenmesidir.

Araştırmanın temel amacına bağlı olarak oluşturulan hipotezler ve araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli

**Kaynak:** Yazar tarafından üretilmiştir.

Araştırmanın amaçlarına göre üretilmiş hipotezler aşağıdaki gibidir:

- H1.** Nepotizm iş stresini pozitif yönde etkilemektedir.
- H2.** İş stresi iş performansını negatif yönde etkilemektedir.
- H3.** Nepotizmin iş performansını etkilemesinde iş stresinin aracılık rolü vardır.

### 3.2. Araştırmanın Yöntemi

Araştırmada verileri elde etmek için birincil veri toplama yöntemlerinden anket kullanılmıştır. Araştırmanın altı farklı ilde yürütülecek olması nedeniyle, çalışma bir projeye dönüştürülmüş ve 2140440 proje numarası ile Selçuk Üniversitesi Bilimsel Araştırma Projeleri Koordinatörlüğünden (BAP) destek alınmıştır. Destek kapsamında araştırmanın saha çalışmalarını yürütmek adına bir şirket ile anlaşılmıştır. Süreç daha önce oluşturulan Proje Şartnamesine uygun şekilde yürütülmüştür. Süreç sonucunda araştırma örneklemini için 926 öğretim elemanından veriler elde edilmiştir.

Hipotezlerin test edilmesinde yapısal eşitlik modellemesi olarak da bilinen yol analizinden yararlanılmıştır. Yapısal eşitlik modellemesi son yıllarda sosyal bilimlerde popülaritesi giderek artan istatistiksel yöntemlerden biridir. En büyük avantajı, birden fazla bağımsız ve bağımlı gizil değişken içeren araştırma modellerinin eş zamanlı olarak test edilebilmesidir. Aynı analiz içerisinde modelin güvenilirlik ve geçerliği test edilirken aynı zamanda önerilen ilişkilere ilişkin yol katsayıları da incelenebilmektedir (Hair vd., 2021). Yol analizinin gerçekleştirilmesinde AMOS paket programı kullanılmıştır. Diğer yandan ölçeklerin geçerliliklerini incelemek amacıyla doğrulayıcı faktör analizi gerçekleştirilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeklerin güvenilirliklerini test etmek amacıyla da alfa değeri hesaplanmıştır. Araştırmada açımlayıcı faktör analizi ve alfa değerinin hesaplanmasında SPSS 24 paket programından yararlanılmıştır. Çalışmada kullanılan sorular daha önce literatürde kullanılmış ve geçerliliği test edilmiş olan ölçeklerden oluşmaktadır. Nepotizm ölçeği için Abdalla vd. (1998a)'den, iş stresi ve iş performansı ölçeği için ise West (1990)'den faydalanılmıştır.

Araştırmanın ana kitesini yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanları oluşturmaktadır. Akademisyenlerin seçilmesindeki ana neden, nepotizm vakalarının yükseköğretim kurumlarında sıklıkla yaşanması ve yaşanan vakalar sonucunda öğretim elemanlarının olumsuz etkilenmesidir. Araştırmanın ana kitlesi ve örnekleminin tespit edilmesi için yükseköğretim kurumunun (YÖK) yayınladığı istatistiki raporlardan faydalanılmıştır. Raporlar vasıtasıyla, her ilde bulunan devlet ve vakıf üniversitelerinde çalışan öğretim elemanı sayısı çıkarılmış olup, çalışmanın örneklemine ulaşılabilmesi adına 6 farklı ilde araştırma yürütülmüştür. Bu iller İstanbul, Ankara, İzmir, Konya, Eskişehir ve Antalya'dır. Bu illerin tercih edilmesinin ana nedeni, illerde bulunan toplam öğretim elemanı sayısının, ülke genelinde bulunan toplam öğretim elemanı sayısının %46'sını oluşturmasıdır. Araştırma katılımcıları bu altı ilde bulunan üniversitelerde görev yapan öğretim elemanları arasından basit tesadüfi örnekleme yöntemi kullanılarak seçilmiştir.

### 4. ARAŞTIRMA BULGULARI

Araştırmada toplam 926 katılımcı bulunmaktadır. Bu katılımcılardan 573'ü erkek (%62), 353'ü ise kadındır (%38). Ayrıca katılımcıların 345'i Asistan/Öğretim Görevlisi (%37), 301'i Doktor Öğretim Üyesi (%33), 195'i Doçent Doktor (%21) ve 85'i ise Profesör Doktordur (%9). Katılımcılardan %560'ı fakültede (%60), 330'u meslek yüksekokulunda (%36) ve 36'sı (%4) yüksekokulda görev yapmaktadır.

Nepotizm, iş stresi ve iş performansı ölçeklerine ilişkin, faktör yükleri, Açımlayıcı (AFA) ve Doğrulayıcı Faktör Analizi (DFA), Cronbach Alfa ( $\alpha$ ), Composit Reliability (CR), Average Variance Excracted (AVE), Barlett ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO), Uyum İyilik değerleri ve Toplam Açıklanan Varyans sonuçları Tablo 1'de gösterilmektedir.

Tablo 1: Araştırma Bulguları

Ölçekler	Değişkenler	Faktör Yükleri			Değerler
		AFA	DFA (1.)	DFA (2.)	
Nepotizm	1	0,805	0,817	0,818	Cronbach $\alpha$ ;0,958
	2	0,843	0,841	0,84	CR;0,96
	3	0,821	0,818	0,816	AVE;0,66
	4	0,818	0,817	0,818	Toplam Açıklanan Varyans (%);67,57
	5	0,817	0,817	0,819	KMO=,969 Barlett Test; p<0.001
	6	0,832	0,837	0,838	
	7	0,855	0,849	0,85	
	8	0,823	0,818	0,818	
	9	0,775	0,778	0,774	
	10	0,807	0,802	0,797	
	11	0,844	0,845	0,844	
İş Stresi	1	0,816	0,846	0,847	Cronbach $\alpha$ ;0,95
	2	0,84	0,818	0,807	CR;0,95
	3	0,839	0,827	0,818	AVE;0,68
	4	0,857	0,85	0,843	Toplam Açıklanan Varyans (%);67,99
	5	0,812	0,83	0,829	KMO=,951 Barlett Test; p<0.001
	6	0,813	0,799	0,795	
	7	0,808	0,833	0,834	
	8	0,817	-	-	
	9	0,817	-	-	
İş Performansı	1	0,818	-	-	Cronbach $\alpha$ ;0,97
	2	0,758	-	-	CR;0,97
	3	0,812	-	-	AVE;0,67
	4	0,831	0,808	-	Toplam Açıklanan Varyans (%);67,26
	5	0,819	0,827	0,829	KMO=,975 Barlett Test; p<0.001
	6	0,843	0,851	0,856	
	7	0,866	0,868	0,869	
	8	0,848	0,845	0,839	
	9	0,815	0,819	0,823	
	10	0,82	0,803	0,798	
	11	0,846	0,851	0,853	
	12	0,816	0,827	0,822	
	13	0,812	0,828	0,834	
	14	0,798	0,826	-	
	15	0,827	0,808	0,823	
	16	0,788	-	-	
Notlar	(i) Varimax Döndürme tekniği uygulanmıştır.				
	(ii) Tüm Doğrulayıcı Faktör Analiz (DFA) sonuçları istatistiki olarak anlamlıdır p< 0.001				
1. DFA: X <sup>2</sup> /df=4,92, GFI=0,861; AGFI=0,839; TLI=0,943; CFI=0,947, NFI=0,935, RMSEA=0,065					
2. DFA: X <sup>2</sup> /df=4,063, GFI=0,896; AGFI=0,875; TLI=0,957; CFI=0,961, NFI=0,949, RMSEA=0,058					

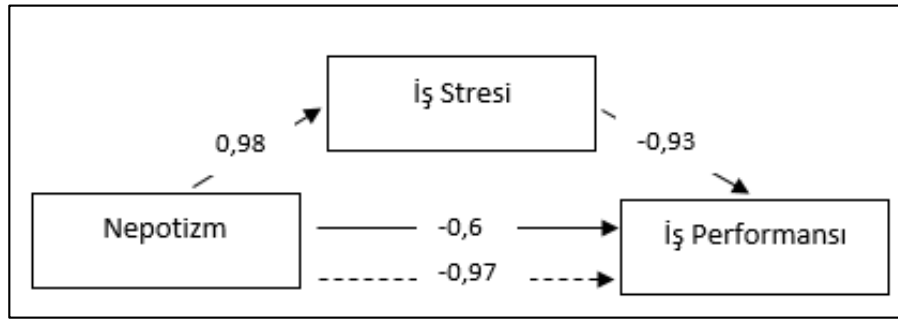
**Kaynak:** Yazarlar tarafından oluşturulmuştur.



Tablo 1’de görüldüğü üzere her üç ölçekte güvenilirlik katsayıları (Nepotizm=Cronbach  $\alpha$ ;0,958, İş Stresi=Cronbach  $\alpha$ ;0,95, İş performansı=Cronbach  $\alpha$ ;0,97) yüksektir. Toplam açıklanan varyans değerleri ise istenilen değerlerin üstündedir. CR ve AVE değerlerine bakıldığında, “CR > 0,50; AVE > 0,70 ve AVE > CR” şartlarını taşıdığı görülmektedir. Bu bağlamda ölçüklerin güvenilirlikleri ve geçerlikleri sağlanmış ve diğer aşamalara geçmek için gerekli değerler elde edilmiştir.

KMO ve Barlett değerleri (Nepotizm= KMO=,969 Barlett Test;  $p < 0.001$ ; İş stresi = KMO=,951 Barlett Test;  $p < 0.001$ ; İş performansı = KMO=,975 Barlett Test;  $p < 0.001$ ) verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Açımlayıcı faktör analizinde eigenvalue değeri 1 kabul edildiğinde, nepotizm ölçeği tek boyutta toplanmış ve faktör yükleri 0,50’nin altında olan 6 madde (3, 5, 6, 11, 12, 14) ölçekten çıkarılmıştır. Bu nedenle ölçek tek bir boyut olarak değerlendirilmiş ve araştırmaya devam edilmiştir. Açımlayıcı faktör analizinden sonra doğrulayıcı faktör analizine geçilmiştir.

1. ve 2. doğrulayıcı faktör analizi sonucunda faktör yükleri 0.70 değerinin altında veya uyum iyiliği değerlerini bozan bazı maddeler araştırmadan çıkarılmıştır (iş stresi 8 ve 9.maddeler, iş performansı 1,2,3,4, ve 14. maddeler). Doğrulayıcı faktör analizi sonucunda uyum iyiliği değerlerine bakılmış ve değerlerin kabul edilebilir ve mükemmel uyum sağladığı görülmüştür. Bu nedenle çalışmanın yol analizi (path) kısmına geçilmiştir. Şekil 2’de araştırmanın yol analizi ve buna bağlı faktör yükleri gösterilmektedir.



Şekil 2. Yol (Path) Analizi

**Kaynak:** Yazarlar tarafından üretilmiştir.

Şekil 2. de düz oklar her üç ölçeğin (nepotizm, iş stresi ve iş performansı) yer aldığı araştırma modeli faktör yüklerini, kesikli ok ise sadece nepotizm ve iş performansı değişkenlerinin yer aldığı araştırma modeli faktör yüklerini göstermektedir. Sadece nepotizm ve iş performansı arasındaki ilişkiyi gösteren araştırma modeli, iş stresinin aracılık etkisinin ölçülmesi açısından gereklidir ve bu nedenle yol analizinde gösterilmiştir. Path analizi sonucunda, Nepotizm ile iş stresi arasında “0,98”, iş stresi ile iş performansı arasında “-0,93” ve nepotizm ile iş performansı arasında “-0,6” faktör yükleri olduğu tespit edilmiştir. Sadece nepotizm ile iş performansı arasındaki etkileşimi inceleyen araştırma modelinde nepotizm ile iş performansı arasında “-0,97” bir faktör yükü olduğu görülmüştür. Bu bağlamda modele iş stresi eklendiğinde nepotizm ve iş performansı arasındaki faktör yükünün bozulduğu ve p değerinin (0,68) anlamsızlaştığı belirlenmiştir. Baron ve Kenny (1986)’nin de ifade ettiği gibi, bu durum aracılık etkisi için istenilen bir durumdur.

Araştırma modelinde hipotezlerin analizi için ilgili p değerlerine bakılmıştır. Bu bağlamda, “ $p < 0.01$ ” şartını sağlayan, “H1. Nepotizm iş stresini pozitif yönde etkilemektedir”, “H2. İş stresi iş performansını negatif yönde etkilemektedir” hipotezleri kabul edilmiştir. Ayrıca, “ $p < 0.05$ , üst değer=-,691, alt değer=-1,432” şartlarını sağlayan “H3. Nepotizmin iş performansını etkilemesinde iş stresinin aracılık rolü vardır” hipotezi de kabul edilmiştir. H3 hipotezindeki aracılık türü tam aracılıktır.

## 5. SONUÇ

Araştırma nepotizmin iş stresi aracılığıyla iş performansına olan etkisini incelemektedir. Örneklem olarak yükseköğretim kurumlarında çalışan öğretim elemanları tercih edilmiştir. Araştırmaya 6 ilden (İstanbul, Ankara, İzmir, Konya, Eskişehir ve Antalya) toplam 926 akademisyen katılmıştır. Elde edilen verilerin analizi için yapısal eşitlik modeli kullanılmıştır. Araştırma için “H1: Nepotizm iş stresini pozitif yönde etkilemektedir; H2: İş stresi iş performansını negatif yönde etkilemektedir; H3: Nepotizmin iş performansını etkilemesinde iş stresinin aracılık rolü vardır” şeklinde 3 hipotez oluşturulmuştur. Verilerin analizi sonucunda H1 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç literatürle paralellik göstermektedir (Ercenap, 2006; Büte, 2011; Büte, 2015). Dolayısıyla akademisyenlerin nepotizm uygulamaları ile karşılaştıklarında iş stresi yaşadıklarından bahsedilebilir. Gerçekleştirilen analiz sonucunda araştırma hipotezlerinden H2 de kabul edilmiştir. Gerçekleştirilen bazı çalışmalarda iş stresinin iş performansı üzerinde etkisi olmadığı bildirilmiştir (Turunç & Çelik, 2010). Ancak bu çalışmanın sonuçları iş stresinin iş performansı üzerinde negatif etki yarattığını ortaya çıkarmıştır. Diğer yandan bazı çalışmalarda iş stresinin iş performansı üzerinde etkisi olduğundan bahsedilmektedir (Demirel, 2022). Bu kapsamda iş stresinin iş performansı üzerindeki etkisinde araştırılan sektör ve katılımcılar gibi demografik özelliklerin önemli olduğundan bahsedilebilir. Bu bağlamda çalışmanın örnekleminde yer alan akademisyenlerin iş stresinin iş performansı üzerinde etkisi olduğundan bahsedilebilir. Son olarak araştırma hipotezlerinden H3 de gerçekleştirilen analiz sonucunda kabul edilmiştir. Literatürde de nepotizmin iş performansı üzerinde negatif etkisi olduğundan bahsedilmektedir (İbiş & Yeşiltaş, 2021). Ancak literatür incelendiğinde nepotizmin iş performansı üzerindeki etkisinin incelendiği çok kısıtlı sayıda çalışma ile karşılaşmıştır. Bu kapsamda bu çalışmanın sonuçlarının literatürdeki bu boşluğa katkı sağlayacağı değerlendirilmektedir.

Araştırmada bazı kısıtlılıklar mevcuttur. Öncelikle her araştırmada olduğu üzere zaman ve ekonomik kısıtlılıklar bu araştırmada da mevcuttur. Araştırmanın örneklemini 6 il ve bu ilde çalışan 926 akademisyenden oluşması bir diğer kısıtlılıktır. Örneklem genişletildiğinde araştırma sonuçları farklılık gösterebilir. Ayrıca yeni çalışmalar için, nepotizm ile farklı konular ilişkilendirilerek çalışma alanı genişletilebilir, örneklem bölge bazında değerlendirilip coğrafi bir kümelenme yapılarak ülke açısından kıyaslama yapılabilir. Araştırmanın ülkedeki toplam öğretim elemanlarının % 46 sının kapsayan 6 ilde yapılması, 926 katılımcı ile alanında yeterli bir örneklem sayısına ulaşması, nepotizm, iş stresi ve iş performansı gibi, akademik hayatın bilinen sorunlarına değinmesi açısından literatüre katkı yapacağı öngörülmektedir.

## KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., & Raggad, B. G. (1998a). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism: A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., & Raggad, B. G. (1998b). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism: A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*.
- Akdemir, B., Kırmızıgül, B., & Zengin, Y. (2016). Örgütsel sinizm ile iş performansı arasındaki ilişki ve bir araştırma. *Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 115-130.
- Akdu, U., & Akdu, S. (2016). Duygusal Emek Ve İş Stresinin Tükenmişlik Üzerindeki Etkileri: Profesyonel Turist Rehberleri Üzerinde Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(47).
- Akkoç, İ., Çalışkan, A., & Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde gelişim kültürü ve algılanan örgütsel desteğin iş tatmini ve iş performansına etkisi: Güvenin aracılık rolü. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 19(1), 105-135.
- Akyüz, B., & Eşitti, B. (2015). Hizmet İşletmelerinde Örgütsel Bağlılığın İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi: Çanakkale Örneğinde Bir Araştırma. *Bartın University Journal of Faculty of Economics & Administrative Sciences/Bartın Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(11).
- Alkan, B. N., & Giritlioğlu, İ. (2022). Otel işletmelerinde işgörenlerin örgütsel adalet ve nepotizm algılarının yaşam tatminine etkisi. *Journal of Tourism Research Institute*, 3(2), 123-136.
- Altaş, S. S. (2019). İş değerleri, örgütsel vatandaşlık davranışı ilişkisinin bireysel iş performansı ve işten ayrılma eğilimi üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 11(3), 1927-1944.
- Altaş, S. S., & Kuzu, A. (2013). Örgütsel etik, örgütsel güven ve bireysel iş performansı arasındaki ilişki: okul öncesi öğretmenleri üzerinde bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırmalar Dergisi*, 1(2), 29-41.
- Araslı, H., Arıcı, H. E., & Araslı, F. (2016). Nepotizmin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Prosedürel Adaletin Aracı Rolü: KKTC Otelcilik Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(2), 1-20.
- Arslaner, E., Günay, E., & Boylu, Y. (2014). Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(32), 62-77.
- Ay, F. A., & Oktay, S. (2020). Etik çöküşe yol açan nepotizm ve uygulamalarının örgütsel güvene etkisi: Bir üniversite hastanesinde hekimler ve hemşireler üzerine araştırma. *İş Ahlakı Dergisi*, 13(1), 135-168.
- Aydın, A., Üçüncü, K., & Taşdemir, T. (2011). Akademik performansı etkileyen stres kaynaklarının belirlenmesine yönelik bir alan çalışması. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 8(2), 387-399.
- Aydoğan, I. (2009). Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage. *Online Submission*, 4(1).
- Aykan, E., Karakuş, G., & Karakoç, H. (2019). İş Yaşamında Yalnızlık Algısı Ve İş Stresinin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisi: Erciyes Üniversitesi İdari Personeli Örneği. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 8(1), 41-61.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of personality and social psychology*, 51(6), 1173.
- Bayar, H., & Öztürk, M. (2017). İş stresinin iş tatmini üzerindeki etkisi: Süleyman Demirel Üniversitesi araştırma görevlileri üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(2), 525-546.

- Bayarçelik, E. B., Durmaz, B. V., & Gürler, N. (2019). İş stresi ve pozitif psikolojik sermayenin tükenmişlik üzerine etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma. *İnsan ve İnsan*, 6(21), 493-523.
- Bingöl, D. (2003). İnsan kaynakları yönetimi (5. Baskı). *İstanbul: Beta Yayıncılık*.
- Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, O., & Katı, Y. (2017). Otellerde nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Büte, M. (2011a). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Journal of Graduate School of Social Sciences*, 15(1).
- Büte, M. (2011b). Nepotizmin iş stresi iş tatmini olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Aile işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Büte, M. (2015). Nepotizm ve iş tatmini ilişkisinde iş stresinin aracı rolü var mıdır? *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(29).
- Cankurtaran, Y., & Tengilimoğlu, D. (2022). Üniversitelerdeki Akademisyenlerin Kayırmacılık Algılarının Örgütsel Bağlılığa Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü: Ankara İli Örneği. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(4), 3193-3208.
- Çalik, A., & Naktiyok, A. (2018). Nepotizmin örgütsel sessizliğe etkisinde öz yeterlilik algısının rolü: Hastane çalışanları üzerine bir araştırma. *Ege Academic Review*, 18(3), 343-351.
- Çankaya, M. (2020). Hastane çalışanlarındaki iş stresinin işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisi.
- Çelik, K., & Erdem, A. R. (2012). Üniversitede çalışan idari personele göre "Kayırmacılık". *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 23-30.
- Çelik, M., & Çıra, A. (2013). Örgütsel vatandaşlık davranışının iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde aşırı iş yükünün aracılık rolü. *Ege Akademik Bakış*, 13(1), 11-20.
- Çelik, M., & Turunç, Ö. (2009). Aile-İş Çatışması, İş Stresi Ve Örgütsel Sadakatin İş Performansına Etkisi: Savunma Sektöründe Ampirik Bir Çalışma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 8(2), 217-245.
- Davis, K. (1982). İşletmelerde insan davranışı. *Çev: Kemal Tosun vd., İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yay*(199).
- Demir, M. (2014). Otel işletmelerinde etik iklimi-iş performansı ilişkisi. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*.
- Demirel, Y., & Savaş, Y. (2017). Nepotizmin yenilik ve yetenek yönetimi üzerine etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 129-142.
- Demirel, Z. H. (2022). Duygusal emek algısının iş performansı üzerindeki etkisinde iş stresinin aracılık rolü. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 14(1), 266-283.
- Demirer, M. C. (2019). Kişi Örgüt Uyumunun İş Performansı Üzerine Etkisi: Mutluluğun Aracılık Rolü. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 33(1), 283-302.
- Dirlik, O., & Duman, H. (2022). Üniversite Sınırlarında Kayırmacılık: Kayırmacı Davranış Paternleri ve Kayırmacılığın Kökeni Üzerine Nitel Bir Araştırma. *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 380-403.
- Eken, Y. (2015). *Nepotizm ve kronizmin çalışanların performansı üzerine etkisi* Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- Ercenap, İ. (2006). *Nepotism and favoritism in the banking industry: Some evidence from Northern Cyprus*, Master Thesis, Eastern Mediterranean University. Northern Cyprus.
- Erdem, B., Ceylan, U., & Saylan, U. (2013). Aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi: Kütahya'da faaliyet gösteren otel işletmelerinde bir araştırma.
- Erdem, H., Gökmen, Y., & Türen, U. (2016). Psikolojik Güçlendirme Boyutlarının İş Performansı Üzerine Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü: Görgül Bir Araştırma. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 17(2), 161-176.
- Eren, S. S., & Hayatoğlu, Ö. (2011). Etik iklimin satış elemanlarının iş tutumlarına ve iş performanslarına etkisi: İlaç sektöründe bir uygulama. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 7(14), 109-128.



- Erkuş, A., & Fındıklı, M. A. (2013). Psikolojik sermayenin iş tatmini, iş performansı ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkisine yönelik bir araştırma. *Istanbul University Journal of the School of Business Administration*, 42(2).
- Ersezgin, R., & Tok, E. S. S. (2019). Algılanan İş Stresi, Psikolojik Dayanıklılık, Başa Çıkma Stilleri Ve Öz-Duyarlılığın Tükenmişlik Düzeyini Yordayıcı Etkisi. *Uludağ Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 20(36), 1-36.
- Erusta, M., & Akdeniz, M. (2016). Çalışma Hayatında Nepotizm ve Liyakat. *E-Doküman*, ss, 1, 28.
- Göksel, A., & Tomruk, Z. (2016). Akademisyenlerde Stres Kaynakları İle Stresle Başa Çıkma Ve Stres Durumunda Gösterilen Davranışların İlişkisi. *Türkiye Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 20(2), 315-343.
- Güçlü, N. (2001). Stres yönetimi. *Gazi Üniversitesi Gazi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 21(1).
- Gülina, Y., & Günay, G. Y. (2020). Presenteeism ve iş stresinin çalışan performansına etkisi: Tekstil sektöründe bir uygulama. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(1), 91-106.
- Gürbüz, S., Erkuş, A., & SİĞRİ, Ü. (2010). İş tatmini ve iş performansının yeni öncülü: Temel benlik değerlendirmesi. *Sosyal ve Beşeri Bilimler Dergisi*, 2(1), 69-76.
- Gürel, E. B. (2016). Duygusal Tükenmişlik, İş Stresi Ve İşe Bağlılığın İş-Aile Çatışması Üzerindeki Etkisi: Amprik Bir Araştırma. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*(48), 349-364.
- Hair, Joseph F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., Sarstedt, M., Danks, N. P., & Ray, S. (2021). *Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) Using R: A Workbook* (1. baskı). Springer.
- Hofstede, G. (2009). Geert Hofstede cultural dimensions.
- İbiş, Ö., & Yeşiltaş, M. D. (2021). Algılanan Nepotizmin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yalnızlığın Aracılık Rolü: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(24), 196-209.
- İşçi, E., Taştan, S. B., & Kozal, M. A. (2013). Örgütlerde kurumsallaşma düzeyinin nepotizm üzerine etkisinin incelenmesi: Hastane çalışanları örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1(3), 61-83.
- Jamal, M. (2005). Personal and organizational outcomes related to job stress and Type-A behavior: a study of Canadian and Chinese employees. *Stress and Health: Journal of the International society for the investigation of stress*, 21(2), 129-137.
- Judge, T. A., & Colquitt, J. A. (2004). Organizational justice and stress: the mediating role of work-family conflict. *Journal of applied psychology*, 89(3), 395.
- Kaba, A., & Aktaş, H. (2018). Nepotizm Ve Örgütsel Adalet Algısının Bireysel Performansa Etkisi: Özel Eğitim Kurumlarında Çalışanlar Üzerinde Bir Araştırma. 26. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi,
- Kâhya, C. (2013). Örgütsel Sinizm, İş Performansını Etkiler Mi? İş Tatminin Aracılık Etkisi. *Global Journal of Economics and Business Studies*, 2(3), 34-46.
- Kanbur, E. (2018). Havacılık Sektöründe Psikolojik Güçlendirme, İş Performansı Ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi. *International Journal of Management Economics & Business/Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(1).
- Karabay, M. E. (2014). İş stresi ile örgütsel bağlılığın örgütsel vatandaşlık davranışı üzerindeki etkisinin incelenmesi: Bankacılık sektörü üzerine bir araştırma. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 282-302.
- Karabay, M. E. (2015). Sağlık personelinin iş stresi, iş-aile çatışması ve iş-aile-hayat tatminlerine yönelik algılarının işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerinin belirlenmesi üzerine bir araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 13(26), 113-134.
- Karabulut, T. (2008). Aile işletmelerinin kurumsallaşmaya ve yönetim fonksiyonlarına yönelik yönetim sorunları: İstanbul'da tekstil sektöründe üretim yapan aile işletmesi kobiler üzerinde bir araştırma. *Marmara Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 643-676.

- Karaca, N. (2021). *Algılanan nepotizm, kronizm ve partizanlığın örgütsel intikam üzerine etkisi İnönü Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Ana Bilim Dalı/Yönetim ...*].
- Karaca, N., & Aksoy, A. Algılanan Nepotizmin Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 7(1), 58-69.
- Karacaoğlu, K. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.
- Karacaoğlu, K. (2018). Örgütlerde nepotizm.
- Karahan, A., & Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 123-148.
- Kaya, E. (2006). *Örgütsel stres kaynakları ve akademisyenler üzerine bir araştırma örneği Sakarya Üniversitesi (Turkey)*].
- Koca, S., & Yıldız, S. M. (2018). Futbol hakemlerini strese iten faktörler, iş tatmini ve iş performansı ilişkisinin incelenmesi. *Spor Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 3(2), 195-207.
- Köse, E. (2020). Duygusal emek davranışı İle tükenmişlik algısı arasındaki ilişkide iş stresinin aracılık etkisi: Bankacılık sektöründe bir araştırma.
- NIOHS. (2023). *Stress at work*. Retrieved 01.07.2023 from <https://www.cdc.gov/niosh/topics/stress/default.html>
- Olca, Z. F., Sakallı, A. E., & Temur, S. (2021). İş Güvenliği Uzmanlarında İşe Bağlılığın ve İş Stresinin İSG Performansına Etkisi: Yapısal Eşitlik Modelleme Çalışması. *SGD-Sosyal Güvenlik Dergisi*, 11(1), 141-156.
- Onay, M., & Kılıcı, S. (2011). İi stresi ve tükenmişlik duygusunun işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Garsonlar vev aşçıbaşlılar. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 3(2), 363-372.
- Özer, G. (2020). *Algılanan nepotizmin etik liderlik aracılığında örgütsel bağlılığa etkisi: Otel işletmelerinde araştırma İskenderun Teknik Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/Turizm ...*].
- Özkanan, A., & Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*(20), 179-206.
- Özlem, İ., & Yeşiltaş, M. D. (2021). Algılanan Nepotizmin İşgören Performansı Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Yalnızlığın Aracılık Rolü: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması. *Akademik Araştırmalar ve Çalışmalar Dergisi (AKAD)*, 13(24), 196-209.
- Özmutaf, M., & Mizrahi, R. (2017). SMMM ve Diğer Muhasebe Çalışanları Kapsamında, İş Stresinin İş Performansına Etkisi: İzmir İlinde Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(18), 1-12.
- Özsemerci, K. (2003). Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri. *TC Sayıştay Araştırma, İnceleme, Çeviri Dizisi*, 27.
- Öztürk, A. T., & Okçu, İ. (2020). İş tatmini ve işgören performansı arasındaki ilişki üzerinde iş stresinin aracılık rolünün belirlenmesi. *Gazi İktisat ve İşletme Dergisi*, 6(3), 210-234.
- Özüdoğru, M., & Yıldırım, Y. T. (2020). Sanal kaytarma ve işgören performansı ilişkisinde iş stresinin düzenleyici etkisinin incelenmesi: sağlık sektöründe bir araştırma. *Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 22(2), 467-490.
- Özüren, Ü. (2017). *Tekstil işletmelerinde nepotizm uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları İstanbul Kültür Üniversitesi/Sosyal Bilimler Enstitüsü/İşletme Anabilim Dalı ...*].
- Pelenk, S. E. (2020). İş güvencesizliğinin görev performansına etkisi: yenilikçi davranışın düzenleyici rolü. *Bilecik Şeyh Edebali Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(1), 214-233.
- Polat, M. (2022). Nepotizmin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), 2961-2974.
- Polat, S., & Kazak, E. (2014). Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1(1), 71-92.

- Saracel, N., & Sarıboğa, M. (2020). Nepotizmin örgütsel bağlılık ve iş doyumuna etkisi: Otel çalışanları üzerine bir araştırma. *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(4), 1-27.
- Sargut, A. S. (2010). *Kültürler arası farklılaşma ve yönetim*. İmge Kitabevi.
- Sarıçiçek, R., Çopuroğlu, F., & Özbezek, B. D. (2021). Muhasebe ve Pazarlama Departmanlarında Çalışan Personellerin Yaşadığı İş Stresinin İş Performansına Etkisi. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(4), 3044-3059.
- Sharpley, C. F., Reynolds, R., Acosta, A., & Dua, J. K. (1996). The presence, nature and effects of job stress on physical and psychological health at a large Australian university. *Journal of Educational Administration*.
- Sipahi, H., & Kartal, Y. (2018). Nepotizmin Örgütsel Sessizlik Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *İş'te Davranış Dergisi*, 3(2), 109-118.
- Sunman, G. (2017). *Nepotizm ve psikolojik sözleşme ihlalinin örgütsel sinizme etkisi: Aksaray OSB'de bir uygulama* Aksaray Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- TDK. (2023). Kayırmak. In <https://sozluk.gov.tr/>
- Tekeli, S., & Paşaoğlu, D. (2012). Türkiye'de Banka Çalışanlarının Performansını Etkileyen Faktörler: Eskişehir İli Kamu Ve Özel Banka Örneği. *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 4(2), 177-189.
- Tunçbilek, M. M., & Akkuş, A. (2017). Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*(3), 169-197.
- Turunç, Ö., & Çelik, M. (2010). Çalışanların algıladıkları örgütsel destek ve iş stresinin örgütsel özdeşleşme ve iş performansına etkisi. *Yönetim ve Ekonomi Dergisi*, 17(2), 183-206.
- Türkoğlu, T., & Yurdakul, Ü. (2017). Mobilya endüstrisinde çalışanların iş doyumuna ile iş performansı arasındaki ilişkinin araştırılması.
- Uysal, H. T., Akbulut, H., & Ertan, S. (2015). Aşırı İş Yükünün Performans Perspektifinden Çalışma Psikolojisinde Negatifliğe Etkisi: Muhasebe Meslek Mensuplarına Yönelik Bir Araştırma. *Journal of International Social Research*, 8(38).
- Üstük, İ. (2018). *Cinsiyet ayrımcılığının ve cinsiyete dayalı nepotizmin çalışan performansı üzerindeki etkisi* Sosyal Bilimler Enstitüsü].
- West, J. W. (1990). *Effects of stress on job performance, job satisfaction, and job involvement for personnel in government and private industry*. Temple University.
- Yalnız, H., & Saydam, B. K. (2015). Ebelerde iş stresinin iş doyumuna etkisi. *Balıkesir Sağlık Bilimleri Dergisi*, 4(1), 16-23.
- Yapraklı, Ş., & Yılmaz, M. K. (2007). Çalışanların İş Stresi Algılarının İş Tatminleri Üzerindeki Etkisi: Erzurumda İlaç Müessesileri Üzerinde Bir Saha Araştırması. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 155-183.
- Yavuz, H., & Güçer, E. (2021). Nepotizm-Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinde Rekreatif Aktivite Tercihlerinin Rolü. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(3), 355-372.
- Yavuz, N., & Doğan, A. (2019). İş Stresinin İş-Yaşam Dengesi Üzerindeki Etkisinin Esnek Çalışma Bağlamında Test Edilmesi. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 18(35), 41-62.
- Yazici, M., & Serhat, C. (2020). Etik Problem Olarak Kurumlarda Örgütsel Kayırmacılık. *Academic Review of Humanities and Social Sciences*, 3(2), 212-244.
- Yelboğa, A. (2006). Kişilik özellikleri ve iş performansı arasındaki ilişkinin incelenmesi. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 8(2), 196-217.
- Yıldırım, A., & Tokgöz, A. (2020). Kayırmacılık algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 4(3), 541-560.
- Yorulmaz, M., & Karabacak, A. (2020). Liman çalışanlarında örgütsel güven ile iş performansı arasındaki ilişki: İş tatmini ve örgütsel bağlılığın rolü. *Balkan ve Yakın Doğu Sosyal Bilimler Dergisi*, 6(2), 121-130.
- Yüksekbilgili, Z., & Küçüközkan, Y. (2017). Sağlık Kurumlarında Örgüt İklimi İle Çalışanların İş Performansı Arasındaki İlişkinin İncelenmesi. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 8(17), 34-46.

- Zincirkıran, M., Çelik, G. M., Ceylan, A. K., & Emhan, A. (2015). İşgörenlerin örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti, iş stresi ve iş tatmininin örgütsel performans üzerindeki etkisi: Enerji sektöründe bir araştırma. *Finans Politik ve Ekonomik Yorumlar*(600), 59-71.
- Zonana, M. (2011). *İş stresinin işgörenlerin örgütsel sosyalleşme düzeylerine etkileri ve bir araştırma* Marmara Üniversitesi (Turkey)].