

**NEPOTİZMİN ÖRGÜTSEL GÜVEN ve ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ALGISINA ETKİSİ:
MARDİN PROF. DR. AZİZ SANCAR HAVALİMANI ÖRNEĞİ**

**THE IMPACT OF NEPOTISM ON PERCEPTIONS OF ORGANIZATIONAL TRUST
AND ORGANIZATIONAL COMMITMENT: THE CASE OF MARDIN PROF. DR. AZİZ
SANCAR AIRPORT**

Fikret BAYAT¹

Öz

Bu araştırma, kamu kurumlarında karşılaşılan nepotizm uygulamalarının, özellikle akrabalık ilişkilerinin, çalışanların örgütsel güven ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerindeki etkilerini incelemeyi amaçlamaktadır. Araştırma kapsamında, ulaştırma sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunda görev yapan 220 katılımcının yanıtlarını içeren anket verileri kullanılmıştır. Elde edilen temel bulgular, örgüt içindeki akrabalık ilişkilerinin, nepotizmin, çalışanların örgütsel güven algısını ve örgütsel bağlılıklarını olumsuz yönde etkilediğini açıkça göstermektedir. Gerçekleştirilen demografik analizler, faktör analizleri ve regresyon analizleri, bu etkileşimlerin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu ortaya koymaktadır. Sonuçlar, örgüt içindeki nepotizmin, çalışanların güven duygusunu sarsarak örgütsel bağlılığı azalttığını belirtmektedir. Bu noktada, adil ve şeffaf bir çalışma ortamının önemine vurgu yaparak, kuruluşların bu tür uygulamalardan kaçınarak çalışanlar arasındaki güveni artırabileceğini ve dolayısıyla örgütsel bağlılığı güçlendirebileceğini vurgulamaktadır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Örgütsel Bağlılık, Örgütsel Güven

Jel Kodları: M00, M10, M19

Abstract

This study aims to comprehensively examine the impact of nepotism practices, particularly kinship relations, on employees' levels of organizational trust and organizational commitment within public institutions. Survey data containing responses from 220 participants working in a public institution in the transportation sector were utilized for this research. The key findings indicate that kinship relations within the organization negatively affect employees' perception of organizational trust and organizational commitment by fostering nepotism. Demographic analyses, factor analyses, and regression analyses demonstrate that these interactions are statistically significant. The results suggest that nepotism within the organization undermines employees' sense of trust, consequently reducing organizational commitment. Emphasizing the importance of a fair and transparent work environment, the

¹ Doktora Öğrencisi, Erzincan Binali Yıldırım Üniversitesi, E-posta: fikretbayat@gmail.com, ORCID: 0000-0002-1315-0118

Gönderim Tarihi: 02.07.2024

Yayına Kabul Tarihi: 29.09.2024

Yayın Tarihi: 26.11.2024

Atf: Bayat, F., (2024). Nepotizmin örgütsel güven ve örgütsel bağlılık algısına etkisi: Mardin Prof. Dr. Aziz Sancar havalimanı örneği, *Sosyal Bilimler Akademi Dergisi*. 7 (2). 72-91

study highlights that organizations can enhance trust among employees and consequently strengthen organizational commitment by avoiding such practices.

Key Words: Nepotism, Organizational Commitment, Organizational Trust.

Jel Codes: M00, M10, M19

GİRİŞ

Nepotizm, bir organizasyon içindeki aile bağlantılarına dayalı olarak öncelik tanıma veya kayırma eğilimi olarak tanımlanmaktadır. Bu olgu, iş dünyasında sıklıkla karşılaşılan ancak genellikle örgütsel bağlılık ve örgütsel güven gibi kilit faktörler üzerinde derinlemesine bir etkisi olduğu düşünülen kompleks bir konudur. Bu bağlamda, nepotizmin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerindeki potansiyel etkilerini anlamak, çalışanların iş yerine duydukları bağlılığı ve güveni değerlendirmek açısından büyük öneme sahiptir.

Öncelikle, nepotizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini değerlendirmek önemlidir. Literatürdeki birçok araştırma, nepotizmin çalışanların bağlılık düzeyini olumsuz etkileyebileceğini göstermektedir (Tunçbilek ve Akkuş, 2017; Saracel ve Sarıboğa, 2020). Aile dışındaki çalışanların kariyer gelişimine dair algıladıkları engeller, örgüt içinde yükselme olasılıkları konusunda belirsizlik ve adaletsizlik hissi, örgütsel bağlılığın azalmasına neden olabilir. Ayrıca, Karacaoğlu'nun (2012) çalışması, nepotizmin örgütsel adaleti azalttığı sonucunu desteklemekte, bu durumun örgütsel bağlılığa olumsuz bir etki yapabileceğini ortaya koymaktadır. Öte yandan, nepotizmin örgütsel güven üzerindeki potansiyel etkilerini anlamak da önemlidir. Örgütsel güven, bir çalışanın örgütüne duyduğu güvenin bir yansıması olarak değerlendirilir. Nepotizm, aile dışındaki çalışanların örgüt içindeki adil davranış ve fırsatlara olan güvenlerini sarsabilir. Bu durum, örgütsel güvenin zayıflamasına ve çalışanların liderlik ve yönetim tarafından adil bir şekilde muamele göreceğine dair şüphelerin artmasına neden olabilir. Bu bağlamda, bu çalışmanın amacı, nepotizmin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerindeki etkilerini daha yakından incelemektir. Literatürdeki var olan boşlukları doldurarak, çalışanların bu olgulara nasıl tepki verdiklerini ve bu durumların örgüt içindeki dinamikleri nasıl etkilediğini anlamaya yönelik bir katkı sunmayı hedeflemekteyiz. Bu araştırma, iş dünyasında liderlik ve yönetim pratiğine yönelik daha iyi bir anlayış sağlamak ve organizasyonların sürdürülebilir başarı için etkili stratejiler geliştirmelerine katkıda bulunmak amacıyla gerçekleştirilmektedir.

1. LİTERATÜR ÖZETİ

1.1. Nepotizm

Nepotizm terimi, kelime anlamı olarak "akraba ve yakın arkadaşları kayırma" şeklinde ifade edilmekte olup, İngilizce'de "nephew (yeğen)" kelimesinden türetilmiştir (Kiechel, 1984, s. 143). Nepotizm, bireylerin aile fertlerine, akraba ve arkadaşlarına istihdam olanağı yaratmak için sahip oldukları mevki, otorite ve güçleri kullanmaları olarak tanımlanmaktadır (Ford ve McLaughlin, 1985, s.

57). Ayrıca, Padget ve Morris (2005, s. 34) nepotizmi, işe uygun personel seçiminde eş veya akrabalara öncelik vererek kayırmacılık olarak tanımlamışlardır. Nepotizm, özellikle aile bağı kuvvetli olan toplumlarda, önemli mevkilere gereken bilgi ve donanımına sahip kişilerin yerine, yakın akrabalara öncelik verme eğilimindedir (Bertrand ve Scholar, 2006, s. 78). Gelişmiş ülkelerde, büyük aile şirketlerinde de gözlemlenen bu eğilim, şirketlerin aile fertlerinin güdümünde olduğu yapıları ortaya çıkarmaktadır (Özler, vd., 2007, s. 438). Nepotizmin tarihçesi tarım ve hayvancılıkla başlamış olup, toplumların güvenliğini aile bağları sayesinde sağladığı dönemlere dayanmaktadır (Sirmen, 2006, s. 28). Örneğin, Osmanlı İmparatorluğu'nda, ilk dönemlerde liyakate önem verilirken sonraki dönemlerde yeteneksiz veliahtların tahta geçmesiyle nepotizmin etkisi artmıştır (Özler, vd., 2007, s. 438). Benzer şekilde, Orta Çağ Avrupa'sında Katolik Kilisesi'nde papaların akrabalarını kardinallik rütbesine ataması, nepotizmin tarih boyunca varlığını sürdürdüğüne işaret etmektedir (Allesina, 2011, s. 5638). Nepotizm, kayırmacılık (favoritizm), patronaj, kronizm ve klientalizm gibi kavramlarla bağlantılıdır. Kayırmacılık, patronaj ve klientalizm gibi kavramlar, nepotizmle benzer şekillerde bireyleri ya da grupları kayırmayı içermektedir (Özkanan ve Erdem, 2014, s. 185). Kayırmacılık, herhangi birine hak gözetmeksizin kolaylık sağlama halini ifade eder. İşte bu noktada, nepotizm ile kayırmacılık kavramları içsel bir bağlam içerir, çünkü her ikisi de birey ya da grup lehine adaletsiz uygulamaları içermektedir (Erdem, 2010, s. 1).

Kronizm, uzun vadeli arkadaşlık anlamına gelir ve nepotizme benzer şekilde liyakate bakmaksızın yakın ilişkiler üzerine dayanır. İki kavram arasındaki temel fark, kronizmin genellikle arkadaşlık temellere dayanmasıdır (Khatri vd., 2006, s. 67). Patronaj, güç sahibi kişilerin, kendilerine yakın olanları önemli pozisyonlara atama eğilimini ifade eder. Nepotizmle benzerlik gösteren bu kavram, liyakati değil kişisel ilişkileri öne çıkarmaktadır (Feeney ve Kingsley, 2008, s. 165). Klientalizm, siyasi sistemlerdeki ilişkilere vurgu yapar ve genellikle kamu kaynaklarının belirli bir grup ya da bireyler arasında dağıtılmasını içerir. Nepotizm ve klientalizm arasındaki benzerlik, kayırmanın ve ayrıcalıklı durumların belirli bir grup insan arasında gerçekleşmesidir (Brinkerhoff ve Goldsmith, 2003, s. 685).

Nepotizm üzerine yapılan çalışmalar, genellikle iş yerlerindeki etkilerini ve örgütsel dinamikleri incelemektedir. Ağaoğlu'nun (2021) çalışmasında, aile işletmelerinin profesyonel çalışanları istihdam etme zorunluluğu vurgulanmıştır. Altıntaş'ın (2021) araştırmasında, nepotizmin örgütsel sessizlik üzerinde olumsuz etkileri belirlenmiştir. Karaca'nın (2021) çalışması, nepotizm, kronizm ve partizanlığın örgütsel intikam üzerindeki etkilerini araştırarak, bu faktörlerin örgüt içi dinamikleri nasıl etkilediğini göstermiştir. Kocaman'ın (2021) çalışması, vakıf üniversitelerindeki nepotizmin işten ayrılma niyetini artırabileceğini öne sürmüştür. Yavuz'un (2021) araştırması ise iş görenlerin nepotizm algısı ile örgütsel adalet algısı arasındaki ilişkiyi inceleyerek, bu faktörlerin üzerindeki etkilerini ortaya koymuştur. Bu çalışmalar, nepotizmin iş ortamlarındaki olumsuz etkilerine ve örgüt içi ilişkilere nasıl

müdahale edilebileceğine dair önemli bilgiler sağlamaktadır. Bu doğrultuda, nepotizmin anlaşılması ve yönetilmesi, örgütlerin daha adil, etkili ve sürdürülebilir olmalarına katkı sağlayabilir.

1.2. Örgütsel Bağlılık

Çalışanların örgüte karşı duydukları bağlılık, örgüt içindeki kişisel tutumlarını yansıtan önemli bir özelliktir. Bu bağlılık, çalışanların örgüte yönelik davranışlarına doğrudan etki eder ve örgüt ile çalışan arasındaki psikolojik sözleşmenin gücünü belirler (Önal, 2021, s. 37). Örgütsel bağlılık, bireyin kuruma karşı sorumluluk hissetmesi, örgüt ile bütünleşmesi ve amaçları benimsemesi ile yakından ilişkilidir (Usta ve Küçükaltan, 2012, s. 91). Bağlılık kavramı, toplum içinde duygusal bir ifade şekli olarak ortaya çıkar. Örneğin, memurun görevine, kölenin sahibine veya askerinin vatanını koruma amacına duyduğu sadakat, bağlılık durumunu yansıtabilir (Balay, 2000, s. 14). Örgütsel bağlılık ise çalışanın örgüte duyduğu aidiyet duygusunu ifade eder. Bu bağlamda, örgütsel bağlılık genellikle örgütün amaçlarını içselleştirme, örgütün menfaatleri için ek gayret gösterme ve örgüt içindeki aidiyeti sürdürme isteği olarak tanımlanabilir (Boylu, vd., 2007, s. 58) (Fındık ve Eryeşil, 2012, s. 1251).

Örgütsel bağlılık, literatürde farklı boyutlarda incelenmiştir. Allen ve Meyer (1990) tarafından yapılan sınıflandırmaya göre, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç boyutta incelenmiştir (Yücel ve Çetinkaya, 2015, s. 255). Duygusal bağlılık, bireyin örgütüne tamamen duygusal bir bağlılık hissetmesini ifade eder. Çalışanlar, öz benlikleri doğrultusunda örgütlerine adanır ve güçlü bir örgüt kültürü, duygusal bağlılığı artırabilir (Bozkurt ve Yurt, 2013, s. 124). Duygusal bağlılık, örgüt ve çalışan arasındaki duygusal bağı ifade eder ve çalışanın örgütüne aidiyet hissetmesiyle güçlenir. Devam bağlılığı, çalışanın örgütte devam etme isteğine odaklanır. Bu bağlılık, çalışanın örgütten ayrılması durumunda ortaya çıkacak maliyetin etkisiyle şekillenir. Özellikle iş görenin sahip olduğu olanakları kaybetme korkusu ve örgüt içindeki statüsünü koruma arzusu devam bağlılığını etkileyebilir (Allen ve Meyer, 1990, s. 11). Normatif bağlılık ise örgütte bulunmanın bir zorunluluk olarak algılanmasını içerir. Çalışanlar, örgütte sahip oldukları kazanımlar ve yatırımlar nedeniyle örgüte karşı içten gelen bir zorunluluk hissedebilirler (İmamoğlu, 2011, s. 20). Bu bağlılık türü, örgütün çalışanlar üzerinde oluşturduğu ahlaki sorumluluk hissine dayanır.

Örgütsel bağlılık, içsel ve dışsal ödüllerle de ilişkilidir. Dışsal ödüller, maaş gibi somut kazanımları içerirken, içsel ödüller örgütün değerlerini benimseme ve özümseme sürecini ifade eder (Balay, 2000, s. 23). Bu nedenle, çalışanların örgüte duyduğu bağlılık, örgüt tarafından sağlanan ödüllerin niteliğiyle de şekillenir. Çeşitli akademik araştırmaların sonuçlarına göre, örgütsel bağlılığın çalışanların iş performansı üzerinde etkisi olduğu gözlemlenmiştir (Efe, 2021). Yapılan bu çalışmalar, örgütsel bağlılığın çalışanların iş tatmini, güven ve duygusal liderlik gibi faktörlerle ilişkili olduğunu ortaya koymaktadır. Öne çıkan akademik çalışma, çeşitli sektörlerdeki çalışanların örgütsel bağlılık, iş tatmini, psikolojik sözleşme ihlali algısı ve iş performansı üzerindeki etkilerini detaylı bir şekilde incelemiştir. Temizkan ve Yılmaz'ın (2021) demir çelik sektöründeki çalışanlara odaklandığı çalışma,

demografik faktörler ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri vurgulayarak, personellerin örgüte bağlılığının genel olarak, çalıştıkları ünitelere olan bağlılıklarından daha yüksek olduğunu ortaya koymuştur.

Güney ve Turan'ın (2021) çalışması, psikolojik sözleşme ihlali algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini ele almış ve örgütsel güvenin bu etkide kısmi aracılık rolü oynadığını göstermiştir. Bu bulgular, çalışanların algıladığı sözleşme ihlali ile bağlılık ve güven arasındaki karmaşık ilişkiyi vurgulamaktadır. Boz vd.'nin (2021) Adana'daki 112 Acil Servis personellerini incelediği çalışma, örgütsel bağlılık ile iş performansı arasında zayıf düzeyde pozitif yönlü ilişkiler bulmuş, ancak regresyon analizi sonucunda örgütsel bağlılığın iş performansını etkilemediği sonucuna ulaşmıştır. Bu çalışma, örgütsel bağlılık ve iş performansı arasındaki ilişkinin karmaşıklığını göstermektedir. Efe'nin (2021) konaklama işletmesi çalışanları üzerindeki araştırma, dönüştürücü liderlik davranışlarının iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu bir etkisi olduğunu vurgular. Bu bulgular, liderlik yaklaşımlarının çalışanların duygusal bağlılığı ve tatmini üzerindeki kilit rolünü vurgulamaktadır. Çekmecelioğlu vd. (2021) çalışması, örgütsel bağlılık, yönetim desteği ve duygusal emek davranışları arasındaki ilişkileri inceleyerek, yönetim desteğinin duygusal emek davranışları üzerindeki etkisinde örgütsel bağlılığın aracı etkisinin önemini vurgular. Bu sonuçlar, yönetim desteğinin çalışanların duygusal emek davranışları ve örgütsel bağlılık düzeyleri üzerinde kritik bir etkisi olduğunu göstermektedir.

1.3. Örgütsel Güven

Güven, bireyler arasındaki olumlu beklentilere dayalı bir psikolojik hassasiyeti ifade eder. Wech'e (2002) göre, bu, bir bireyin diğerine karşı olumlu bir beklenti içinde olması ve bu beklentiye duyarlılık göstermesi anlamına gelir. Güven, içinde samimi bir ilgiyi barındırarak duygusal bağlılığı temsil eder. Bireyler arasındaki ilişkilerin dinamiklerine bağlı olarak, güven doğal bir süreç içinde ortaya çıkabilir. Bu süreç, açık iletişim, algı, verimli ve üretken bir çalışma ortamına katkıda bulunarak güven iklimini oluşturur. Güven, etkili insan ilişkilerinde kritik bir unsur olarak değerlendirilir; ancak, düşük güven, bireyler arasındaki bilgi manipülasyonuna ve ilgili duyguların engellenmesine yol açabilir (Mishra ve Morrissey, 1990). Örgütsel güven, bir organizasyon içindeki çalışanların birbirlerine, yöneticilere ve örgüte duydukları güveni ifade eden önemli bir dinamiktir. Bu güven, çalışanların örgüt içindeki rollerine, görevlerine, deneyimlerine ve ilişkilerine dayanarak, diğer çalışanlarla ilgili olumlu beklentiler oluşturur (Huff ve Kelley, 2003). Örgütsel güven, özellikle amaç oluşturma, iş birliği geliştirme, takım ruhu oluşturma, liderlik ve performans değerlendirme gibi örgütsel süreçlerde kritik bir rol oynar (Shockley-Zalabak vd., 2000).

Örgütsel güven, çalışanların organizasyonlarına duydukları güveni ifade eden önemli bir kavramdır. Bu güven, çalışanlar arasında örgütlerinin taahhütlerine ve davranışlarına inanç duymalarını sağlamalarının yanı sıra, belirsiz veya riskli durumlarla karşılaştıklarında, örgütlerinin tutarlı

davranacaklarına olan inançlarını da sağlamaktadır. Örgütsel güven, iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılık gibi olumlu sonuçlarla ilişkilendirilmiştir. Örgütsel güven konusundaki açıklayıcı ve kabul görmüş modellerden biri Mayer ve diğerleri (1995) tarafından geliştirilmiştir. Bu modele göre, örgütsel güven unsurları; yetenek, dürüstlük ve iyi niyet olarak üçe ayrılmıştır. Yapılan araştırmalara göre, örgütsel güvenin eksik olduğu durumlarda örgüte güvensizlik duyulmaktadır. Güvenin, ilişkilerin temelini oluşturarak iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılığı artırdığı belirlenmiştir. Organizasyona duyulan güvenin iş performansı üzerinde olumlu bir etkisi olduğu vurgulanmıştır. Bu bağlamda, etkin kural ve düzenlemeler, iletişim sistemi, yetki devri, kararlara katılma konusunda etkin sistem oluşturma, eğitim sistemi ve etik değerlere önem verme gibi faktörlerin örgütlerde güven ortamının oluşmasına katkı sağlayabileceği ifade edilmektedir (Asunakutlu, 2002).

Mishra ve Morrissey (1990), örgütsel güveni, çalışanın örgütün sağladığı destek algısı ve örgüt yöneticisinin doğruluğuna duyulan inanç olarak tanımlar. Shockley-Zalabak ve diğerleri (2000) ise örgütsel güvenin tek boyutlu olmadığını vurgular, bu nedenle birçok uzmanın örgütsel güveni farklı boyutlarda ele aldığını belirtir. Bu çalışmada örgütsel güvenin üç ana boyutu incelenmektedir: örgüte güven, yöneticiye güven ve çalışanlar arası güven. Çalışanların örgütü bir bütün olarak nasıl algıladığı, örgüte güven ile doğrudan ilintilidir. Bu güven düzeyi, çalışanların kendi aralarındaki ilişkiler ve yöneticileriyle olan etkileşimlerine bağlı olarak değişiklik gösterebilir (Omarov, 2009). Bu nedenle, çalışanların hem birbirlerine hem de yöneticilere güven duyması, örgüt içindeki tüm çalışanlar için kritiktir.

Örgütsel güvenin varlığı, verilen sözlerin tutulmasını sağlar ve şüphe ile belirsizlikleri ortadan kaldıracaktır. Belirsizlikleri minimize etme, etkili iletişimi teşvik etme ve iş birliğini güçlendirme gibi işlemlere sahiptir. Yüksek örgütsel güven, çalışanları bireysel hedeflerden ziyade örgütsel hedeflere yönlendirme eğilimindedir ancak örgütsel güven hemen oluşturulamayan bir olgudur ve zaman içinde inşa edilmesi gereklidir. Yöneticilerin örgütsel güveni korumak için söylem ve eylemleri arasında tutarlılık sağlamaları önemlidir.

Örgütsel güven kişilerarası güven ve kişisel olmayan güven olmak üzere iki temel boyutta ele alınır. Çalışanlar, üst düzey rol modellerini izleyerek kişisel olmayan güven hakkında çıkarımlarda bulunurlar. Whitener ve diğerleri, yöneticilere duyulan güvenin artırılması için yöneticilerin sergileyebileceği davranışları analiz ederek bir model geliştirmiştir (Whitener vd., 1998). Bu davranışlar, "yönetimsel güvenilir davranışlar" olarak adlandırılır. Bu davranışlar arasında davranışlarda tutarlılık, dürüstlük, ilgilenme, etkili iletişim kurma, yetki devri ve bilgi paylaşımı gibi unsurları içermektedir. Bu davranışlar, çalışanların hem yöneticilere hem de örgüte güven duymalarını artırabilir ve böylece örgütsel performans, verimlilik ve iş tatmini gibi faktörlere olumlu katkıda bulunabilir. Örgütsel güvenin boyutları arasında çalışma arkadaşlarına güven, yöneticilere güven ve örgüte güven gibi kavramlar yer almaktadır. Çalışma arkadaşlarına güven, kişilerarası etkileşimlere dayalı güveni temsil ederken, yöneticilere güven ve örgüte güven, kişisel olmayan güveni temsil etmektedir. Bu

nedenle, örgütsel güvenin güçlendirilmesi, çalışma ortamında olumlu ilişkilerin ve etkileşimlerin teşvik edilmesiyle mümkündür.

1.4. Hipotez Geliştirme

Nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisi üzerine yapılan araştırmalar, genellikle negatif yönlü bir ilişki ortaya koymaktadır. Nepotizm, bir organizasyon içinde aile üyelerine kayırma veya ayrıcalıklı davranma eğilimini ifade eder. Bu durum, diğer çalışanlar arasında adil olmayan bir işyeri ortamı yaratabilir ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebilir. Nepotizmin yaygın olduğu durumlarda, aile dışındaki çalışanların örgüt içinde kariyer basamaklarını yükseltme şanslarının düşük veya hiç olmadığı algısı, çalışanlarda örgütsel bağlılığın azalmasına ve alternatif kariyer fırsatlarını değerlendirme eğilimlerinin artmasına neden olabilir (Tunçbilek ve Akkuş, 2017; Saracel ve Sariboğa, 2020). Karacaoğlu'nun (2012) aile işletmelerinde gerçekleştirdiği bir araştırmada, nepotizmin örgütsel adaleti azalttığı sonucuna varılmıştır. Erdem ve diğerleri (2013) tarafından yapılan başka bir aile işletmeleri üzerine araştırmada da nepotizmin duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık gibi örgütsel bağlılık boyutlarıyla negatif bir ilişkiye sahip olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda, ele alınan çalışmaların doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H1: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkiler.

Nepotizmin örgütsel güven üzerindeki potansiyel etkileri, bir çalışanın örgütüne olan güvenin temelini oluşturan kritik bir konudur. Örgütsel güven, çalışanların liderlik, yönetim ve genel olarak örgüt içindeki adalet ve şeffaflık konularındaki algılarını içerir. Nepotizmin bu güven dinamiklerine olası etkileri, özellikle aile dışındaki çalışanların adil davranışlar ve fırsatlar konusundaki güvenlerini sarsarak ortaya çıkabilir. Nepotizm, aile bağlantılarına dayalı olarak öncelik tanındığı bir ortamda, diğer çalışanların kariyer gelişiminde adil bir rekabet ortamı bulmalarını zorlaştırabilir. Bu durum, örgütsel güveni olumsuz etkileyebilir, çünkü çalışanlar liderlik ve yönetim tarafından adil bir muamele göreceğine dair güvenlerini sorgulamaya başlayabilirler. Ayrıca, iş yerindeki eşitsizlik hissi, örgütsel güvenin zayıflamasına ve çalışanların örgütlerine olan bağlılıklarını azaltmasına neden olabilir. Bu durum, özellikle açık iletişim, şeffaflık ve adil uygulamaların önemli olduğu iş ortamlarında, örgütsel güvenin kırılgan bir yapısını ortaya çıkarabilir. Nepotizmin bu unsurları nasıl etkilediğini anlamak, liderlik stratejilerini geliştirmek ve örgüt içinde güveni artırmak için önemli bir adım olabilir. Bu kapsamda, ele alınan çalışmaların doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H2: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel güven algılarını negatif yönde etkiler.

Örgütsel bağlılığın oluşmasında en önemli unsur, çalışanların örgütlerine duydukları güvendir. Özellikle örgütsel teori ve araştırmalarda önemli bir rol oynayan güven hem çalışanlar hem de örgütler için kritik bir öneme sahiptir. Güven, çalışanların yöneticilere, iş arkadaşlarına ve örgüt politikalarına olan inançlarını yansıtarak, iş ortamında pozitif bir atmosferin oluşturulmasına katkı sağlar (Taşkın ve Dilek, 2010). Örgütsel bağlılık ve örgütsel güven, işletmelerde çalışanların davranışları üzerinde önemli

etkilere sahip olan iki önemli kavramdır. Bu iki faktör arasındaki ilişki, işletmelerin başarıları ve çalışanların memnuniyeti üzerinde önemli bir rol oynar. Türköz ve arkadaşlarının (2013) yaptığı çalışmadan elde edilen bulgulara göre, örgüt içinde örgütsel güven algısının yüksek olması, bireylerin bağlılık algılamaları üzerinde olumlu bir etkide bulunduğu görülmektedir. Bu durum, ortaya çıkan düşük örgütsel sinizm algısının, çalışanların daha yüksek örgütsel bağlılık davranışları sergilemelerine katkı sağladığını göstermektedir. Yani, çalışanların örgütlerine duydukları güvenin artması, bağlılık algılamalarını güçlendirmekte ve buna bağlı olarak örgütsel sinizm düzeyini azaltarak daha olumlu bir iş davranışı ortaya çıkmasına zemin hazırlamaktadır. Bu kapsamda, ele alınan çalışmaların doğrultusunda aşağıdaki hipotez oluşturulmuştur:

H3: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel güven arasında pozitif yönde ilişki vardır

2. GEREÇ VE YÖNTEM

Bu araştırmanın odak noktası, örgüt içindeki çalışanların algıladığı nepotizmin örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerindeki etkilerini anlamaktır. Çalışmanın temel amacı, örgüt içindeki çalışanların nepotizme yönelik algılarının, örgütsel bağlılık ve örgütsel güven üzerindeki etkilerini açıklığa kavuşturmadır.

2.1. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Çalışma, havalimanı çalışanlarının nepotizmi nasıl algıladıklarını anlamaya odaklanacaktır. Ardından, bu algılamaların örgütsel bağlılık üzerindeki etkileri incelenecektir. Örgütsel bağlılık, çalışanların örgütlerine duydukları bağlılık düzeyini ifade eder ve bu bağlılık, çalışanların örgütlerine sadakat, işlerine duydukları tutku ve örgüt hedeflerine katılım şeklinde kendini gösterebilir. Nepotizmin bu bağlamda nasıl bir rol oynadığını anlamak, örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerini belirlemeye yardımcı olacaktır. Ayrıca, çalışma örgütsel güven üzerindeki etkileri de inceleyecektir. Örgütsel güven, çalışanların örgütlerine ve yöneticilere duydukları güven düzeyini ifade eder. Nepotizmin örgütsel güveni nasıl etkilediğini anlamak, çalışanların örgütlerine ve yöneticilere olan güvenlerini şekillendirme mekanizmalarını ortaya koymada önemli bir rol oynayacaktır. Sonuç olarak, bu araştırma, örgüt içindeki nepotizmin çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel güvenine olan potansiyel etkilerini sistemli bir şekilde analiz ederek, örgütlerin daha etkili ve sürdürülebilir bir iş ortamı oluşturmalarına katkı sağlayacaktır.

2.2. Araştırmanın Uygulama Alanı ve Veri Toplama Yöntemi

Bu çalışmanın uygulama alanı, ulaştırma sektöründe faaliyet gösteren bir kamu kurumunda görev yapan personelleri kapsamaktadır. Veri toplama yöntemi olarak, katılımcılarla yüz yüze gerçekleştirilen anket uygulaması tercih edilmiştir. Araştırmanın evrenini oluşturan bu kurumda, toplamda 235 çalışanın katılımıyla gerçekleştirilmiştir. Hatalı anketler çalışmadan çıkartıldıktan sonra; toplamda 220 anket, çalışanların görüş ve düşüncelerini yansıtan değerli verilerle doldurulmuştur. Anketin içeriği, çalışanların anlayabileceği şekilde net bir dil kullanılarak oluşturulmuş ve bu soruların

iş görenler tarafından anketi doldururken samimiyetle cevaplandığı, düşünceleri ve tutumları yansıttığı düşünülmüştür. Bu sayede, elde edilen verilerin güvenilir ve anlamlı olması hedeflenmiştir. Araştırmanın gerçekleştirildiği kamu kurumundaki çalışanların katılımıyla elde edilen sonuçlar, sektöre özgü bilgiler ve bakış açıları sunarak ilgili alandaki literatüre önemli bir katkı sağlamaktadır.

2.3. Araştırmada Kullanılan Ölçekler

Anket, üç temel bölümden meydana gelmektedir. İlk bölüm, katılımcılara yöneltilen demografik sorular içermektedir, bu sorular aracılığıyla medeni durum, eğitim seviyesi, cinsiyet, iş yerindeki çalışma süresi, yaş, çalışılan sektör, bölüm ve pozisyon gibi demografik özellikler belirlenmiştir. İkinci bölümde, katılımcıların nepotizm algılarını değerlendirmek amacıyla Ford ve McLaughlin'in (1985) ölçeği temel alınarak oluşturulmuş 14 sorudan oluşan bir anket bulunmaktadır. Bu bölüm, terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe alma sürecinde nepotizm boyutlarını ölçmeyi hedeflemektedir. Üçüncü bölümde ise katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerini değerlendirmek amacıyla Meyer vd. (1991) tarafından oluşturulan ve Dağlı vd. (2018) tarafından Türkçe'ye uyarlanan 18 sorudan oluşan bir örgütsel bağlılık ölçeği bulunmaktadır. Dördüncü bölümde Örgütsel Güven Ölçeği: Nyhan ve Marlow (1997) tarafından geliştirilen ve İşcan ve Sayın (2010) tarafından kullanılan örgütsel güven ölçeği kullanılmıştır. 2 boyut ve 12 ifadeden oluşan sorular bulunmaktadır. Soruların cevaplanmasında 5'li Likert Tipi ölçek kullanılmıştır. "1- Hiç Katılmıyorum, 2- Katılmıyorum, 3- Kararsızım, 4- Katılıyorum, 5- Kesinlikle Katılıyorum" şeklinde hazırlanmıştır.

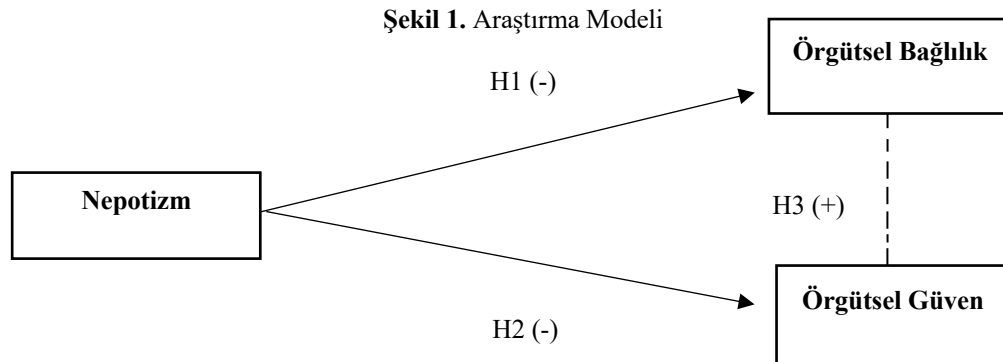
2.4. Araştırma Modeli

Bu araştırmada, çalışanların örgütsel bağlılık ve örgütsel güven düzeylerine olan olası etkisini incelemek amacıyla nepotizmin rolü ele alınmıştır. Çalışmanın temel hipotezleri şu şekildedir: Nepotizm algısı arttıkça, çalışanların örgütsel bağlılıklarının azaldığı, aynı zamanda örgütsel güven düzeylerinin de olumsuz etkilendiği öne sürülmektedir. Hipotezler:

H1: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkiler.

H2: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel güven algılarını negatif yönde etkiler.

H3: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel güven arasında pozitif yönde ilişki vardır



3. BULGULAR

Bu araştırma, ilk aşamada katılımcıların demografik özelliklerini değerlendirmek amacıyla çeşitli testler içermiştir. Bu testler, katılımcı grubunun homojen mi yoksa heterojen mi olduğunu belirlemeyi hedeflemiştir. Daha sonra, kullanılan ölçeklerin analizi için çeşitli istatistiksel tekniklere başvurulmuştur. Ölçeklerin faktör analizi, ölçeklerin temel faktörlerini anlamak ve belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, ölçeklerin yapısal bütünlüğünü değerlendirme ve ölçülen kavramların anlamlı alt boyutlarını ortaya koyma noktasında önemli bilgiler sunmuştur. Ardından, ölçeklerin güvenilirliği iç tutarlık ölçütleri kullanılarak değerlendirilmiş ve ölçeklerin güvenilirliği belirlenmiştir. Korelasyon analizleri, araştırmanın temel değişkenleri arasındaki ilişkileri anlamak adına kullanılmış ve bu ilişkilerin gücü incelenmiştir. Son olarak, regresyon analizleri, nepotizm, örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkileri daha derinlemesine anlamak ve bu değişkenler arasındaki nedensel ilişkileri değerlendirmek amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu analiz, araştırmanın temel hipotezlerini test etmek ve değişkenler arasındaki etkileşimleri belirlemek için kullanılmıştır. Araştırma hem teorik hem de pratik anlamda önemli sonuçlar elde etmeyi hedeflemiştir, bu sayede literatüre katkıda bulunarak daha geniş bir perspektife ışık tutmayı amaçlamaktadır.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik ve Sosyolojik Özellikleri

Değişkenler		Frekans	Yüzde
Cinsiyet	Erkek	165	75,0
	Kadın	55	25,0
Medeni Durumu	Evli	121	55,0
	Bekâr	99	45,0
Öğrenim Durumu	Lise	17	7,7
	Ön lisans	104	47,3
	Lisans	87	39,5
	Lisansüstü	12	5,5
Yaş	20-30	76	34,1
	31-40	99	44,4
	41+	45	20,2
Görev Yılı	0-10	79	35,4
	11-20	80	35,9
	21+	61	27,4

Tablo 1'de sunulan sosyolojik ve demografik özellikler, araştırmaya katılan bireylerin çeşitli karakteristiklerini detaylı bir şekilde yansıtmaktadır. Cinsiyet dağılımı açısından, katılımcıların %75 i erkek, %25 i ise kadındır; bu da araştırmaya cinsiyet açısından erkek yoğun bir çalışma ortamını temsil ettiğini göstermektedir. Medeni duruma odaklandığımızda, katılımcıların %55 inin evli olduğunu, %45 inin ise bekâr olduğunu görmekteyiz. Öğrenim düzeyine bakıldığında, çoğunluğun ön lisans düzeyinde eğitim aldığı (%47,3) ve bu eğitim profiline önemli bir çeşitlilik bulunduğu görülmektedir. Yaş

gruplarına göre incelendiğinde, katılımcıların %44,4'ü 31-40 yaş aralığında bulunmaktadır. Görev yılına göre dağılıma bakıldığında, katılımcıların %35,4'ü 0-10 yıl, %35,9'u 11-20 yıl ve %27,4'ü ise 21 yıl ve üzeri süredir görev yapmaktadır. Bu durum, araştırmaya katılanların çalışma deneyimleri açısından geniş bir yelpazeye sahip olduğunu göstererek, elde edilen verilerin genel geçerliliğini ve uygulanabilirliğini artırmaktadır. Tablo 1, araştırmanın katılımcı grubunun heterojen bir yapıya sahip olduğunu vurgulayarak, elde edilen sonuçların daha geniş bir kontekste anlaşılabilir ve genelleştirilebilir olduğunu göstermektedir.

Tablo 2. Ölçeklerin Güvenilirliği (Cronbach Alpha) ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) Değerleri

	Cronbach Alpha	Kaiser-Meyer-Olkin (KMO)
Nepotizm	,707	,746
Örgütsel Bağlılık	,737	,778
Örgütsel Güven	,893	,901

Tablo 2 Cronbach Alpha ve Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testlerinin sonuçlarını sunmaktadır. Cronbach Alpha değerleri, iç tutarlılığı ölçerken, KMO testi verilerin faktör analizi için uygunluğunu değerlendirir. Nepotizm ölçeğinin Cronbach Alpha değeri 0.707, bu da iç tutarlılığın yeterli olduğunu gösterir. Örgütsel Bağlılık ölçeğinin 0.737 değeri, iyi bir iç tutarlılığı işaret ederken, Örgütsel Güven ölçeğinin 0.893 değeri oldukça yüksek bir iç tutarlılığı ve güvenilirliği belirtir. KMO testinde ise Nepotizm için 0.746, Örgütsel Bağlılık için 0.778 ve Örgütsel Güven için 0.901 değerleri elde edilmiştir. Bu KMO değerleri, tüm ölçeklerin faktör analizi için uygun olduğunu ve özellikle Örgütsel Güven ölçeğinin mükemmel bir uyum sağladığını gösterir.

Tablo 3. Değişkenlerin Normal Dağılım Değerleri

Değişkenler	Min	Max.	Average	Skewness	Kurtosis
Nepotizm	1,00	5,00	-1,438	-,157	-1,330
Örgütsel Bağlılık	1,00	5,00	4,105	,648	-1,284
Örgütsel Güven	1,00	5,00	4,495	,776	-1,366

Tablo 3'teki sonuçlara göre, Nepotizm değişkeninin çarpıklık (-0,157) ve basıklık (-1,330) değerleri, dağılımın normal dağılıma yakın olduğunu ve verilerin homojen şekilde dağıldığını gösterir. Örgütsel Bağlılık değişkeninin çarpıklık (0,648) değeri, dağılımın sağa çarpık olduğunu ve yüksek değerlerin yoğunlaştığını belirtir; basıklık (-1,284) değeri ise dağılımın düz olduğunu ifade eder. Örgütsel Güven değişkeni de benzer şekilde sağa çarpıklık (0,776) ve düz basıklık (-1,366) değerleriyle, dağılımın yüksek değerlere eğilim gösterdiğini ve uç noktaların az belirgin olduğunu gösterir. Genel olarak, tüm değişkenler normal dağılıma yakın olup, veri analizi için uygundur.

Tablo 4. Nepotizm Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçekler	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yük. aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
Nepotizm	Nepotizm	14	0,176-0,785	56,676	0,707
	Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,758				
	Barlett küresellik testi: ki-kare=929,645; df=91; p=,000				

Tablo 4, ölçeklerin faktör analizi sonuçlarını içermektedir ve bu analiz, ölçeklerin altında yatan temel faktörleri anlamak ve belirlemek amacıyla gerçekleştirilmiştir. İlgili ölçeğin adı "Nepotizm" olarak belirtilmiş ve toplamda 14 madde içermektedir. Faktör yükleri, her bir maddenin ölçülen faktöre ne kadar katkıda bulunduğunu ifade eder. Faktör yükleri, 0,176 ile 0,785 arasında değişmektedir, bu da maddelerin faktöre olan katkılarının farklılık gösterdiğini göstermektedir. Açıklanan varyans (%), faktör analizi sonucunda ortaya çıkan faktörlerin toplam varyansın ne kadarını açıkladığını gösterir. Bu durumda, "Nepotizm" ölçeği için açıklanan varyans oranı %56,676'dır. Bu, faktör analizinin ölçek altındaki maddelerin genel varyansının büyük bir kısmını kapsadığını gösterir. Cronbach Alpha değeri, ölçeğin iç tutarlık ya da güvenilirliğini ölçen bir istatistik değeridir. "Nepotizm" ölçeği için Cronbach Alpha değeri 0,707 olarak belirlenmiştir. Bu değer, ölçeğin iç tutarlık açısından kabul edilebilir düzeyde güvenilir olduğunu gösterir. Genellikle, Cronbach Alpha değerleri 0,70'in üzerinde olduğunda ölçeğin güvenilirliği yeterli kabul edilir. Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) örneklem yeterliliği değeri ise faktör analizi için kullanılan veri setinin uygunluğunu değerlendiren bir ölçüdür. Bu örnekte, KMO değeri 0,758 olarak belirlenmiştir. Genellikle, 0,60'ın üzerindeki bir KMO değeri, faktör analizinin geçerliliğini destekler. Ayrıca, Barlett küresellik testi de veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. Bu testin p değeri (p=0,000) 0,05'ten küçük olduğu için faktör analizi yapmanın uygun olduğu sonucuna varılır.

Tablo 5. Örgütsel Güven Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçekler	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yük. aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
Örgütsel Güven	Örgütsel Güven	12	0,143-0,590	75,949	0,893
	Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,811				
	Barlett küresellik testi: ki-kare=1458,803; df=66; p=,000				

Tablo 5'teki "Örgütsel Güven" ölçeği için yapılan faktör analizi, ölçeğin 12 farklı faktör altında nasıl düzenlendiğini göstermektedir. Her bir faktör, örgütsel güven kavramını çeşitli perspektiflerden ele alarak detaylı bir inceleme sunmaktadır. Bu faktörlerin altında bulunan maddeler veya sorular, örgütsel güvenin farklı yönlerini ölçmeye yöneliktir. Faktör yükleri, her bir faktörün ölçülen maddeler üzerindeki etkisini ifade eder. Tablodaki faktör yükleri, 0,143 ile 0,590 arasında değişmektedir. Yüksek faktör yükleri, ilgili faktörlerin ölçülen maddeleri etkili bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir. Toplam

varyansın %75,949'unun açıklanması, ölçüm aracının faktörleri başarılı bir şekilde yansıttığını ve geniş bir kapsam sunabildiğini gösterir. Cronbach Alpha değerinin yüksekliği (0,893), ölçüm aracının iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlam olduğunu gösterir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri (0,811), veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterirken, Barlett küresellik testinin sonuçları (ki-kare=1458,803; df=66; p=0,000) bu analizin geçerliliğini desteklemektedir. Bu kapsamlı analiz, "Örgütsel Güven" ölçeğinin güvenilir, geçerli ve çok yönlü bir araç olduğunu ortaya koymaktadır.

Tablo 6. Örgütsel Bağlılık Açıklayıcı Faktör Analizi

Ölçekler	Faktörler	Madde Sayısı	Faktör Yük. aralığı	Açıklanan Varyans (%)	Cronbach Alpha
Örgütsel Bağlılık	Örgütsel Bağlılık	18	0,135-0,650	79,394	0,737
	Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri: ,795				
	Barlett küresellik testi: ki-kare=1458,803; df=60; p=,000				

Tablo 6'da ele alınan "Örgütsel Bağlılık" ölçeği, detaylı bir faktör analizi ile incelenmiştir, bu da örgütsel bağlılık kavramını çok yönlü bir şekilde anlamamıza olanak tanır. Toplamda 18 farklı faktör, örgütsel bağlılığın çeşitli boyutlarını temsil eder ve bu faktörlerin altında yer alan 18 madde veya soru, örgütsel bağlılığın farklı yönlerini ölçmeyi amaçlar. Faktör yükleri, her bir faktörün ölçülen maddeler üzerindeki etkisini gösteren değerlerdir. Tabloda belirtilen faktör yükleri 0,135 ile 0,650 arasında değişmektedir. Yüksek faktör yükleri, ilgili faktörlerin ölçülen maddeleri etkili bir şekilde temsil ettiğini göstermektedir. Ölçüm aracının toplam varyansın %79,394'ünü açıklaması, faktörlerin ölçümleri başarılı bir şekilde yansıttığını ve geniş bir perspektif sunduğunu ortaya koyar. Bu durum, örgütsel bağlılık kavramının detaylı ve kapsamlı bir şekilde ölçüldüğünü gösterir. Cronbach Alpha değeri olan 0,737, ölçüm aracının iç tutarlılık güvenilirliğini değerlendirir. Bu değer, ölçüm aracının içsel tutarlılığının kabul edilebilir bir düzeyde olduğunu gösterir. Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği değeri 0,795 olarak belirlenmiştir, bu da kullanılan veri setinin faktör analizi için uygun olduğunu gösterir. Bu değer, faktör analizi için veri setinin uygunluğunu değerlendirmede önemli bir ölçüttür. Barlett küresellik testi sonuçları ki-kare=1458,803; df=60; p=0,000 olarak belirtilmiştir. Bu sonuçlar, kullanılan modelin veri setine iyi uyduğunu ve faktör analizi için uygun olduğunu gösterir.

Tablo 7. Nepotizm, Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiye Ait Korelasyon Analizi

Değişkenler	Nepotizm	Örgütsel Güven	Örgütsel Bağlılık
Nepotizm	1		
Örgütsel Güven	-,274 ,000	1	
Örgütsel Bağlılık	-,321 ,000	,427** ,000	1

Tablo 7 korelasyon analizi, örgüt içindeki temel değişkenler arasındaki ilişkileri anlamamıza önemli bir ışık tutuyor. Elde edilen sonuçlara göre, nepotizm ile örgütsel güven ve bağlılık arasında

belirgin ilişkiler gözlemlenmiştir. Nepotizm ile örgütsel güven arasındaki -0,274 korelasyon katsayısı, bu iki değişken arasında düşük bir negatif ilişki olduğunu gösterir. Bu durum, örgüt içindeki ayrıcalıklı uygulamaların artmasıyla birlikte çalışanların örgütsel güven düzeyinin azalabileceğine işaret ediyor. Ayrıca, nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki -0,321 korelasyon katsayısı, çok zayıf bir negatif ilişkiyi ortaya koyuyor. Yani, nepotizmin artması, örgütsel bağlılığın zayıflama eğiliminde olduğuna işaret ediyor. Bu durum, çalışanların örgütlerine olan bağlılığının, örgüt içindeki adil davranışlarla doğrudan ilişkili olabileceğini gösterir. Öte yandan, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki 0,427 korelasyon katsayısı, orta düzeyde pozitif bir ilişkiyi gösterir. Yani, örgütsel güvenin artmasıyla birlikte çalışanların örgüte olan bağlılıklarının artma eğiliminde olduğu söylenebilir. Ayrıca, p değerinin 0,001 olarak belirlenmesi, bu ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu gösterir. Bu sonuçlar, özellikle örgüt yöneticileri için, ayrıcalıklı uygulamaların azaltılması ve örgütsel güvenin güçlendirilmesinin, çalışan bağlılığı ve örgüt içindeki genel atmosfer üzerinde olumlu etkiler yaratabileceğini vurgulamaktadır.

Tablo 8. Nepotizm Algısının Örgütsel Güven Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizleri

Bağımlı Değişken	Sabit	B	R ²	Düzeltilmiş R	β	Standart Hata	(Sig.) Anlamlılık
Örgütsel Bağlılık	4,852	-0,274	0,150	0,303	-0,554	0,140	0,000

Tablo 8 analizlerin başında belirtilen sabit değer olan 4,852, diğer bağımsız değişkenlerin etkisi olmadığında örgütsel güvenin beklenen değerini temsil eder. Bu durumda, diğer faktörler göz önüne alınmadığında örgütsel güven düzeyinin 4,852 olduğunu söyleyebiliriz. Nepotizmin regresyon katsayısı -0,274 olarak belirlenmiştir. Bu değer, nepotizmin artışıyla örgütsel güvenin ortalama olarak 0,274 birim azalma eğiliminde olduğunu gösterir. Yani, nepotizmin artması, örgütsel güven düzeyinde azalmaya yol açabilir. Belirleme katsayısı (R²) sadece %15 olduğundan, kullanılan bağımsız değişkenlerin toplam değişkenliğinin sadece küçük bir kısmını açıkladığını söyleyebiliriz. Bu durum, modelin örgütsel güveni açıklamada sınırlı bir başarı elde ettiğini gösterir. Düzeltilmiş R² ise 0,303'tür, yani bağımsız değişkenlerin modeldeki toplam değişkenliğinin %30,3'ünü açıkladığını gösterir. Bu oran, modelin genelde açıklama gücünü artırmak adına düzeltilmiş bir değeri temsil eder. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı (β) -0,554'tür. Bu, nepotizm ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösterir. Burada, nepotizmin artmasıyla örgütsel güvenin negatif bir şekilde etkilendiğini gösteren güçlü bir negatif ilişki olduğunu belirtir. Standart hata (0,140), regresyon katsayısının tahminindeki belirsizliği ifade eder. Bu düşük değer, tahminin güvenilir olduğunu gösterir. Anlamlılık düzeyi 0,000 olarak belirlenmiştir, yani regresyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum, nepotizmin örgütsel güveni açıklamada önemli bir rol oynadığını gösterir. Sonuç olarak, bu regresyon analizi, nepotizmin örgütsel güven üzerinde negatif bir etkisi olduğunu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç doğrultusunda “H1: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel bağlılıklarını negatif yönde etkiler.” hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 9. Nepotizm Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizleri

Bağımlı Değişken	Sabit	B	R ²	Düzeltilmiş R	β	Standart Hata	(Sig.) Anlamlılık
Örgütsel Bağlılık	4,716	-,321	0,103	0,173	-0,421	0,040	0,000

Tablo 9 bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık için beklenen değer 4,716'dır. Yani, diğer bağımsız değişkenlerin etkisi göz önüne alındığında, örgütsel bağlılığın beklenen değeri bu seviyededir. Nepotizmin regresyon katsayısı-0,321 olarak belirlenmiştir. Bu değer, nepotizmin artışıyla örgütsel bağlılığın ortalama olarak 0,321 birim azalma eğiliminde olduğunu gösterir. Yani, nepotizmin artması, örgütsel bağlılık düzeyinde azalmaya yol açabilir. Analizin toplam değişkenliği ifade eden R² değeri 0,103'tür. Bu, kullanılan bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılığı açıklamada sınırlı bir başarı elde ettiğini gösterir. Düzeltilmiş R², her bir bağımsız değişkenin katkısını düzeltir ve 0,173 olarak belirlenmiştir. Bu değer, bağımsız değişkenlerin toplam değişkenliğin %17,3'ünü açıkladığını gösterir. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı -0,421'dir. Bu, nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösterir. Nepotizmin artmasıyla örgütsel bağlılığın negatif bir şekilde etkilendiğini belirten güçlü bir negatif ilişki vurgulanır. Standart hata 0,040'tır, bu da regresyon katsayısının tahminindeki belirsizliği ifade eder. Düşük bir standart hata, tahminin güvenilir olduğunu gösterir. Anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olarak belirlenmiştir, yani regresyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum, nepotizmin örgütsel bağlılığı açıklamada önemli bir rol oynadığını gösterir. Sonuç olarak, bu regresyon analizi, nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde negatif bir etkisi olduğunu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç doğrultusunda "H2: Nepotizm algısı çalışanların örgütsel güven algılarını negatif yönde etkiler" hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 10. Örgütsel Güven Algısının Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Regresyon Analizleri

Bağımlı Değişken	Sabit	B	R ²	Düzeltilmiş R	β	Standart Hata	(Sig.) Anlamlılık
Örgütsel Bağlılık	4,716	,427**	0,182	0,173	0,421	0,040	0,000

Tablo 10 da "Örgütsel Bağlılık" bağımlı değişkeni ile "Örgütsel Güven" bağımsız değişkeni arasındaki ilişkiyi değerlendirmektedir. Analizin sonuçlarına dayanarak yapılan yorum şu şekildedir: Bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık için belirlenen beklenen değer 4,716'dır. Bu değer, diğer bağımsız değişkenlerin etkisi göz önüne alındığında örgütsel bağlılığın beklenen değerini temsil eder. "Örgütsel Güven" değişkeninin regresyon katsayısı 0,427** olarak belirlenmiştir. Bu değer, örgütsel güvenin artışıyla örgütsel bağlılığın ortalama olarak 0,427 birim artma eğiliminde olduğunu gösterir. Yani, örgütsel güvenin artması, örgütsel bağlılık düzeyinde artışa yol açabilir. Analizin toplam değişkenliği ifade eden R² değeri 0,182'dir. Bu değer, kullanılan bağımsız değişkenlerin örgütsel bağlılığı açıklamada sınırlı bir başarı elde ettiğini gösterir. Düzeltilmiş R², her bir bağımsız değişkenin katkısını düzeltir ve 0,173 olarak belirlenmiştir. Bu değer, bağımsız değişkenlerin toplam değişkenliğin

%17,3'ünü açıkladığını gösterir. Standartlaştırılmış regresyon katsayısı (β) 0,421'dir. Bu değer, örgütsel güven ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin gücünü ve yönünü gösterir. Bu durumda, örgütsel güvenin artmasıyla örgütsel bağlılığın pozitif bir şekilde etkilendiğini belirten güçlü bir pozitif ilişki vurgulanır. Standart hata 0,040'tır, bu da regresyon katsayısının tahminindeki belirsizliği ifade eder. Düşük bir standart hata, tahminin güvenilir olduğunu gösterir. Anlamlılık düzeyi (Sig.) 0,000 olarak belirlenmiştir, yani regresyon katsayısı istatistiksel olarak anlamlıdır. Bu durum, örgütsel güvenin örgütsel bağlılığı açıklamada önemli bir rol oynadığını gösterir. Sonuç olarak, bu regresyon analizi, örgütsel güvenin örgütsel bağlılık üzerinde pozitif bir etkisi olduğunu ve bu etkinin istatistiksel olarak anlamlı olduğunu göstermektedir. Bu sonuç doğrultusunda “H3: Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel güven arasında pozitif yönde ilişki vardır” hipotezi kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Ampirik analizler sonucunda elde edilen bulgular, sosyolojik ve demografik özellikler ile örgütsel dinamikler arasındaki karmaşık ilişkileri derinlemesine anlamamıza katkı sağlamaktadır. Bu analizler, özellikle cinsiyet, medeni durum, öğrenim düzeyi, yaş grupları ve görev yılı gibi faktörlerin örgütsel güven, bağlılık ve nepotizm algısı üzerindeki etkilerini ortaya koymaktadır.

Öncelikle, cinsiyet dağılımının araştırmaya dengeli bir temsil sağladığı gözlemlenmiştir. Bu, cinsiyet faktörünün analiz sonuçlarına eşit bir şekilde katkıda bulunduğunu ve genel sonuçların cinsiyete bağlı olarak çeşitlilik göstermediğini göstermektedir. Medeni durum analizi, evli ve bekar katılımcıların örgütsel güven ve bağlılık üzerindeki farklı etkilerini ortaya koymaktadır. Bu durum, özellikle örgüt içindeki ilişkilerin ve aidiyetin, çalışanların medeni durumlarına bağlı olarak farklılık gösterebileceğini göstermektedir. Öğrenim düzeyine odaklanıldığında, lisans düzeyinde eğitim alan çoğunluğun olduğu ancak önemli bir çeşitlilik bulunduğu belirlenmiştir. Bu durum, örgüt içindeki farklı beceri setlerine ve deneyimlere sahip bireylerin örgütsel güven ve bağlılık üzerinde nasıl etkiler yaratabileceğini anlamamıza yardımcı olmaktadır. Yaş gruplarına göre yapılan analizler, özellikle 31-40 yaş aralığındaki katılımcıların örgütsel güven ve bağlılık düzeyindeki belirgin etkilerini ortaya koymaktadır. Bu yaş grubundaki bireylerin, örgüt içindeki süreçlere ve dinamiklere karşı nasıl bir duyarlılık gösterdiklerini anlamak, yönetim stratejileri açısından önemli bir bilgi sunmaktadır. Görev yılına göre yapılan analizler, çalışanların deneyim düzeylerinin örgütsel güven ve bağlılık üzerindeki etkilerini göstermektedir. Özellikle 0-10 yıl, 11-20 yıl ve 21 yıl ve üzeri süredir görev yapmış olan katılımcılar arasındaki farklılıkların incelenmesi, örgüt içindeki tecrübenin çalışanların örgütsel bağlılık düzeyine nasıl yansıtıldığını açıklamamıza yardımcı olmaktadır.

Nepotizm, örgütsel güven ve bağlılık arasındaki kompleks ilişkilere odaklanan analizlerde önemli bir rol oynamaktadır. Elde edilen sonuçlar, nepotizmin artışıyla birlikte örgütsel güvenin ve bağlılığın azalma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bu durum, özellikle ayrıcalıklı uygulamaların çalışanların güvenini sarsabileceğini ve örgütsel bağlılığı olumsuz etkileyebileceğini vurgulamaktadır.

Örgütsel güven ve bağlılık arasındaki pozitif ilişkiyi inceleyen analizler, örgütsel güvenin artmasıyla birlikte çalışanların bağlılıklarının da artma eğiliminde olduğunu göstermiştir. Bu durum, özellikle yönetim stratejilerinde örgütsel güvenin güçlendirilmesinin, çalışan bağlılığı ve genel örgüt atmosferi üzerinde olumlu bir etki yaratabileceğini vurgulamaktadır.

Sonuç olarak, yapılan analizler, örgütlerin iç dinamiklerini anlama ve yönetme süreçlerine yönelik önemli bir perspektif sunmaktadır. Çalışanların demografik özellikleri, örgütsel güven ve bağlılık üzerindeki etkilerini değerlendirmek, örgütlerin daha etkili stratejiler geliştirmelerine ve çalışan memnuniyetini artırmalarına yardımcı olabilir. Nepotizm algısının ise örgütsel güven ve bağlılık üzerindeki olumsuz etkileri, özellikle yöneticilerin adil uygulamalara odaklanması ve şeffaf bir liderlik anlayışı benimsemeleri gerektiğini göstermektedir.

KAYNAKÇA

- Ağaoğlu, A. (2021). Kobilerde Yönetim Sorunları ve Nepotizm. Yüksek Lisans Tezi. Edirne: Trakya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Allen, N. J., ve Meyer, J. P. (1990). "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance and Nonnative Commitment to the Organization". *Journal of Occupational Psychology*, 63(1), 1-18.
- Allesina, S. (2011). "Measuring Nepotism Through Shared Last Names: the Case of Italian Academia". *PLoS one*, 6(8), 5638-5642.
- Altıntaş, T. (2021). Algılanan Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisi. Yüksek Lisans Tezi. Sakarya: Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Asunakutlu, T. (2002). "Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme". *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Balay, R. (2000). Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık, Nobel Yayın. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bertrand, M., ve Scholar, A. (2006). "The Role of Family in Family Firms". *Journal of Economic Perspectives*, 20(2), 73-96.
- Brinkerhoff, D. W., ve Goldsmith, A. A. (2003). "How Citizens Participate in Macroeconomic Policy: International Experience and Implications for Poverty Reduction". *World Development*, 31(4), 685-701.
- Bozkurt, Ö., ve Yurt, İ. (2013). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 11(22), 121-139.

- Boylu, Y., Pelit, E., ve Güçer, E. (2007). "Akademisyenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Üzerine Bir Araştırma". *Finans Politik & Ekonomik Yorumlar*, 44(511), 55-74.
- Çekmecelioglu, H. G., Altaş, S. S., ve Balkaş, J. (2021). "Yönetim Desteğinin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisinde Örgütsel Bağlılığın Aracılık Rolü". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(3), 2885-2901.
- Efe, M. N. (2021). "Konaklama İşletmelerinde Dönüştürücü Liderliğin İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık". *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 9(3), 2092-2108.
- Erdem, B., Ceylan, U. ve Saylan, U. (2013). "Aile işletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kütahya'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". *Uludağ Journal of Economy & Society*, 32(2).
- Erdem, R. (2010). *Kayırmacılık/Ayrımcılık*. Erdem, R. (Ed.). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*. İstanbul: Beta Basım.
- Feeney, M. K., ve Kingsley, G. (2008). "The Rebirth of Patronage: Have We Come Full Circle?". *Public Integrity*, 10(2), 165-176.
- Ford, R., ve McLaughlin, F. (1985). "Nepotism"[Nepotizm]. *Personnel Journal*, 64(9), 57-61.
- Fındık, M., ve Eryeşil, K. (2012). "Örgütsel Sinizmin Örgütsel Bağlılık Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma". *International Iron & Steel Symposium*. Karabük: International Iron & Steel Symposium.
- Güney, M., ve Turan, M. (2021). "Psikolojik Sözleşme İhlali ile Örgütsel Bağlılık Arasında Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü". *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 10(1), 356-374.
- Huff, L. ve Kelley L. (2003). "Levels of Organizational Trust in Individualist Versus Collectivist Societies: A Seven Nation Study". *Organization Science*, 14(1), 81-90.
- İmamoğlu, G. (2011). "İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki". *Yüksek Lisans Tezi*. Ankara: Gazi Üniversitesi.
- Karaca, N. (2021). *Algılanan Nepotizm Kronizm ve Partizanlığın Örgütsel İntikam Üzerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi. Malatya: İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.
- Karacaoğlu, K. (2012). "Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması". *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.
- Khatrı, N., Tsang, E. ve Begley, T. M. (2006). "Cronyism: A Cross-Cultural Analysis". *Journal of International Business Studies*, 37(1), 61-75.
- Kiechel, W. (1984). "How to Relate to Nepotism". *Fortune*, 143-144.

- Kocaman, P. (2021). *Nepotizmin Örgütsel Çatışma ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Vakıf Üniversitelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: İstanbul Arel Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Mayer, R. C., Davis, J. H. ve Schoorman, F. D. (1995). "An Integrative Model of Organizational Trust". *Academy of Management Review*, 20(3), 709-734.
- Mishra, J. ve Morrissey, M. A. (1990). "Trust in Employee/employer Relationships: A Survey of West Michigan Managers". *Public Personnel Management*, 19(4), 443-486.
- Omarov, A. (2009). *Örgütsel güven ve iş doyumunu: Özel bir sektörde uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi: Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Önal, S. (2021). *İş Tatmininin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bilgi Teknolojileri Bölümünde Çalışanlar Üzerine Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi. İstanbul: Bahçeşehir Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü.
- Özkanan, A., ve Erdem, R. (2014). "Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve". *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 179-206.
- Özler, H., Özler, D. E., ve Gümüştekin, G. E. (2007). "Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma". *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 437-450.
- Padgett, M. Y., ve Morris, K. A. (2005). "Keeping It "All In the Family" Does Nepotism In the Hiring Process Really Benefit the Beneficiary?". *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(2), 34-45.
- Saracel, N., ve Sarıboğa, M. (2020). "Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi: Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma". *Sosyal Bilimler Araştırma Dergisi*, 9(4), 1-27.
- Shockley-Zalabak, P., Ellis, K., ve Winograd, G. (2000). "Organizational Trust: What it Means, Why it Matters". *Organization Development Journal*, 18(4), 35-48.
- Sirmen, N. (2006). "Önsöz: Namusun Arka Planı İçinde Harem ve Kuzenler" (Çev. Ş. Tekeli ve N. Sirmen). İstanbul: Metis Yayınları.
- Taşkın, F., ve Dilek, R. (2010). "Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Üzerine Bir Alan Araştırması". *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1), 37-46.
- Temizkan, V., ve Yılmaz, K. (2021). "Demir-Çelik Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin İncelenmesi: Kardemir Örneği". *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 13(2), 1538-1552.
- Türköz, T., Mustafa P., ve Coşar, S. "Çalışanların Örgütsel Güven ve Sinizm Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Rolü." *Yönetim ve ekonomi Dergisi* 20.2 (2013): 285-302.

- Tunçbilek, M. M. ve 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.
- Usta, I., ve Küçükaltan, D. (2012). "Ödüllendirmenin Örgütsel Bağlılığa Etkisi:İstanbul'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma". Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi, 1(2), 71-89.
- Whitener, E. M., Brodt, S. E., Korsgaard, M. A., ve Werner, J. M. (1998)." Managers as Initiators of Trust: an Exchange Relationship Framework for Understanding Trustworthy Behavior." Academy of Management Review, 23, 513-530.
- Wech, B. A. (2002). "Trust Context, Effect on Organizational Citizenship Behavior, Supervisory Fairness, and Job Satisfaction Beyond the Influence of Leader-member Exchange". Business & Society, 41(3), 353-360.
- Yavuz, H. (2021). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkisi: Ankara'da Bir Alan Araştırması. Yüksek Lisans Tezi. Ankara: Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Üniversitesi.
- Yücel, İ., ve Çetinkaya, B. (2015). "Örgütsel Sinizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki ve Çalışanların Yaşının Bu İlişki Üzerindeki Etkisi- "Bazen Hoşlanmasak da Kalmak Zorunda Olabiliriz!". Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 19(3), 247-271.