

# Etik Çöküşe Yol Açan Nepotizm ve Uygulamalarının Örgütsel Güvene Etkisi: Bir Üniversite Hastanesinde Hekimler ve Hemşireler Üzerine Araştırma

Ferda Alper Ay, Semanur Oktay

**Öz:** Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan hekim ve hemşirelere yönelik gerçekleştirilen bu çalışmanın amacı, sağlık çalışanlarının nepotizm ve örgütsel güven düzeylerinin belirlenmesi ve nepotizmin örgütsel güven üzerindeki etkisinin belirlenmesidir.

Çalışmada verilerin analizi için yüzde, frekans, aritmetik ortalama, açıklayıcı faktör analizi, ANOVA, t-testi, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Katılımcıların nepotizm ve örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Nepotizm ve örgütsel güven algılamalarının bazı demografik özelliklere göre farklılıklar gösterdiği belirlenmiştir. Örgütsel güven ve örgütsel güvenin tüm boyutları ile nepotizm arasında negatif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Nepotizm algısının, genel olarak örgütsel güveni ve örgütsel güven boyutlarının tümünü (yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven) negatif etkilediği belirlenmiştir.

Sonuç olarak nepotizm algısı arttıkça örgütsel güven azalmaktadır. En çok da örgütsel güven boyutlarından kuruma güveni azalmaktadır. Kurumlarda nepotizm uygulamalarının olmaması, çalışanların kuruluşa olan güvenini artıracaktır. Nepotizm uygulamalarının azaltılması için iş ahlakını ve etik değerleri destekleyici yapıların güçlendirilmesi önerilebilir.

**Anahtar Kelimeler:** Nepotizm, kayırmacılık, örgütsel güven, etik dışı davranış, etik çöküş, hekimler ve hemşireler

**Abstract:** This study was carried out for physicians and nurses working in Sivas Cumhuriyet University Health Services Application and Research Hospital. The aim of this study is to determine the level of nepotism and organizational trust of health workers and to determine the effect of nepotism on organizational trust.

Percentage, frequency, arithmetic mean, exploratory factor analysis, anova, t test, correlation and regression analyses were used for the analysis of the data.

The nepotism and organizational trust levels of the participants were found to be moderate. According to some demographic characteristics of Nepotism and organizational trust perceptions, differences have been determined.

@ Doç. Dr., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, ferdaalperay@gmail.com

ID 0000-0002-6170-1578

@ Yüksek Lisans Öğrencisi, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, semanuroktay@gmail.com

ID 0000-0003-3466-7914

➔ Alper Ay, F., 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), ss 135-168

Negative and significant relationships were found between nepotism and organizational trust and all dimensions of organizational trust. It has been found that Nepotism perception negatively affects organizational trust (general) and organizational trust dimensions (trust in the manager, trust in the institution and trust in colleagues).

In conclusion, as the perception of nepotism increases, organizational trust decreases. Mostly, “trust in the institution” decreases from the dimensions of organizational trust. The lack of nepotism practices in institutions will increase the trust of employees in the organization. Strengthening structures that support business ethics and ethical values can be recommended to reduce nepotism practices.

**Keywords:** Nepotism, favoritism, organizational trust, unethical behavior, ethical collapse, physicians and nurses

## Giriş

Günümüzün hızlı ve rekabetçi iş ortamında insan sermayesi, etkin bir şekilde yönetilmesi gereken temel kurumsal varlık olarak görülmektedir (Buckley, Minette, Joy ve Michaels, 2004, s. 233). Yeni teknolojiler, müşteri talepleri ve ürün pazar rekabeti gibi kamu ve özel sektörde sürekli hızlı değişimler yaşanmaktadır. Bu durum, insan kaynakları yöneticilerinin yüksek kalitede çıktı, etkinlik ve süreçleri iyileştirmek için yeniden yapılandırmaya yönelik çabalarını artırmaktadır. Bununla birlikte çalışanların güvenini geliştirmek, artan şekilde önemli hâle gelen bir konu olmaktadır (Gilbert ve Tang, 1998, s. 32).

Nepotizm kavramı literatürde genel olarak örgütte akrabaların istihdam edilmesi anlamına gelmekte ve “adam kayırmacılık” sözcüğü ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır (Demirel ve Savaş, 2017, s. 131). Yazında, örgütlerde karşılaşılan kayırmacılık kavramı, akrabaları kapsadığında “nepotizm”, eş-dost ve tanıdıkları kapsadığında “kronizm”, siyasal veya dinsel yandaşlığı kapsadığında “patronaj”, siyasal açıdan seçmen kesimlerini kapsadığında ise “klientalizm” (Bolat, Bolat, Seymen ve Katı, 2017, s. 159), kişisel himaye, taraf tutma ve adam kayırmayı kapsadığında ise “favoritizm” şeklinde adlandırılmaktadır. Patronaj, favoritizm, kronizm ve nepotizm gibi tüm kayırmacılık kavramlarının ortak noktası, “liyakat sistemi” ile bağdaşmamasıdır. Ayrıca nepotizm kavramı daha sonra benzer kayırmalar için de kullanılmıştır (Uz, 2011, ss. 71-72). Bu nedenle nepotizm kavramı birçok çalışmada olduğu gibi (Yavuz ve Akın, 2016; Çetinkaya ve Tanış, 2017; Dirgen, 2019) bu çalışmada da sadece aile fertlerini değil diğer kayırmacılık türlerini de kapsayacak şekilde genel anlamda kullanılmıştır.

Bu çalışmanın amacı; sağlık çalışanlarından hekim ve hemşirelerin nepotizm ve örgütsel güven algısının ortaya konması ve nepotizmin örgütsel güvene etkisini belirlemektir. Sağlık hizmeti sunucularından olan hekim ve hemşireler, sağlık hizmetinin kalitesinin belirlenmesinde öncelikli öneme sahiptir. Özellikle hemşireler, sağlık

kuruluşlarında en büyük sağlık hizmeti sağlayıcıları grubudur ve verilen bakımın kalitesinden büyük ölçüde sorumludurlar (Williams, 2005, s. 210). Bu nedenle hekim ve hemşireler, görevlerini yerine getirirken nepotizm uygulanmalarından etkilenmeleri muhtemel bir grup olduğundan bu çalışmada incelenmeleri tercih edilmiştir.

Çalışanların güvenini kazanmak, yöneticiler için önemlidir. Ancak bu güvenin sürekliliğinin sağlanması için yöneticilerin veya örgütlerin etiğe, liyakate ve adalete uygun çalışmalar yürütmesinin de önemli olduğu söylenebilir. Nepotizm uygulamaları nedeniyle kurumlarda birilerini bulmadan iş yapamaz hâle gelmektedir. Bu durum ise hem kurumların hem de toplumun etik değerlerine zarar vermektedir. Bu çalışma, çalışanların kuruma güvenlerinin artmasında nepotizm algılarının azaltılmasının önemini göstermektedir.

## Kavramsal Çerçeve

### Nepotizm

Latince “yeğen” anlamına gelen “nepos” sözcüğünden türetilmiş olan nepotizm kavramı, yaygın bir şekilde örgütlerde karşılaşılmakta olan bir kayırmacılık biçimidir (Bolat vd., 2017, s. 159). Nepotizm ya da kayırmacılık kavramı yaygın olarak dilimizde “torpil”, “referans”, “iltimas” gibi çeşitli kavramlarla ifade edilmektedir. Bu kayırmacılık türleri, örgütsel görevlere yapılacak atamalarda “liyakat” ilkesinin yerini kişisel faktörlerin (akrabalık, arkadaşlık, hemşerilik vb.) alması olarak ifade edilmektedir (Büte, 2011, s. 179; Karacaoğlu ve Yörük, 2012, s. 47; Karahan ve Yılmaz, 2014, s. 127; Çetinkaya ve Tanış, 2017, s. 608).

Avrupa’da nepotizmin kökeninin Rönesans döneminde bazı papaların yeğlenmesinin niteliklerini göz önüne almadan onlar için üst düzey işler bulma eğilimlerine dayandığı ifade edilmektedir. O dönemde yaşanan bu tür uygulamalar, kilisenin etkinliğini ve diğer kişilerin morallerini düşürmüştür (Demirel ve Savaş, 2017, s. 131; Karahan ve Yılmaz, 2014, s. 127). Osmanlı İmparatorluğu’nda ise yöneticilikte yetenek, cesaret ve bilgelik gibi alanlarda en başarılı olan kardeşin tahta oturduğunu ve bu durumun nispeten kurumsallaştığının görüldüğü gibi saltanatın zamanla performansı daha düşük bireylere devredildiği dönemlere de rastlanıldığı görülmüştür (Demirel ve Savaş, 2017, s. 131). Osmanlı’da kuruluş ve yükseliş dönemlerinde kayırmacılık, torpil ve nepotizm gibi uygulamalardan mümkün olduğunca uzak durulmuş, liyakate önem verilmiş, devlet mekanizması aksamadan, sistemli ve sorunsuz yürümüştür. Gerileme ve çöküş dönemlerinde ise tam tersi durumlar yaşanmıştır (Ergül, 2017, s. 83).

Literatür incelendiğinde nepotizm uygulamalarının topluma, örgütlere ve çalışanlara çok sayıda olumsuz etki yaptığı görülmektedir. Orkodashvili'ye (2011, ss. 35-36) göre işe eleman alımı uygulamalarında nepotizm uygulamaları, geçiş ekonomilerinde kamu ve özel alanları kapsayan yolsuzluk resminin bir parçasıdır. Sovyetler Birliği'nin çöküşünden bu yana kaos, yolsuzluk, çarpışma, zorlama ve kayırmacılık, iş gücü piyasalarına, bankacılık sistemlerine ve Sovyet sonrası geçiş ekonomilerinde yüksek eğitime egemen olmuştur. Birçok kamusal ve özel alanda yasa dışı uygulamalar, kararsız ve kaotik durumlar üretmiştir.

Nepotizm, demokrasi ve kurumsallaşmanın önündeki en önemli engellerden birisidir. Nepotizm, aile işletmelerinde aile üyelerinin iktidar kaybını engellemeye yönelik bir stratejidir. Nepotizm, aile işletmelerinde paydaşlar arasında güvensizliğe neden olmakta, örgütsel bağlılığı azaltmakta ve nitelikli yöneticilerin işletmeden uzaklaşmasına neden olmaktadır (Özler, Özler ve Gümüştekin, 2007, ss. 438-439).

Nepotizm, aile şirketlerinde, aile üyesi olmayan çalışanlarda birtakım olumsuz sonuçlara neden olabilmektedir. Nepotizmin artması, aile üyesi olmayan çalışanların iş stresini artırmakta ve çalışanların iş tatminini, işverene güvenini ve örgütsel adalete olan inancını azaltmaktadır. Bu ise çalışanların iş performanslarının düşmesine ve işten ayrılma eğilimlerinin artmasına neden olmaktadır (Büte ve Tekarslan, 2010, s. 2). Asunakutlu ve Avcı (2010, s. 105) çalışmalarında nepotizmin iş tatminini azalttığını saptamışlardır. Mobilya üretiminde bir fabrika çalışanlarına yönelik gerçekleştirilen araştırmada, çalışanlarının nepotizm algısı ile örgütsel adalet arasında negatif bir ilişki saptanmıştır (Yavuz ve Akın, 2016). Nepotizm uygulamaları işletmelerde; çalışanların moralinin bozulmasına, sadakatin azalmasına, ilişkilerin bozulmasına, işe bağlılığının azalmasına, iş devamsızlığına ve iş gücü devir oranının artmasına neden olmaktadır (Arslaner, Erol ve Boylu, 2014, s. 65). Araslı ve arkadaşları (2006, s. 305) çalışmalarında, nepotizmin çalışan memnuniyetinin ve iş performansının düşmesine neden olduğunu saptamışlardır. Ayrıca bu çalışmada, nepotizmin diğer çalışanları olumsuz etkileyen etik dışı bir davranış olduğu belirlenmiş ve örgütlerin insan kaynakları uygulamalarında şeffaf olmaları gerektiği vurgulanmıştır. Ombanda (2018, s. 492), kamu ve özel sektörde çalışanlara yönelik gerçekleştirdiği çalışmada, nepotizm uygulamalarının iş performansını olumsuz etkilediğini ortaya koymuştur. Karaköse (2014), kamu hastanesinde hekimler üzerinde gerçekleştirdiği çalışmada, nepotizmi, hekimlerin “etik olmayan davranışlarla” ilişkilendirdiklerini, “yöneticilerin atanmasında adaletsizlik”in hastanelerdeki temel nepotizm uygulamalarından biri olduğunu ve kamu hastanelerinde yöneticiler atanırken nepotizmin belirgin olduğunu saptamışlardır. Alb-

recht (2006) araştırmasında, çalışanların örgütsel politikaların uygulanmasında adil olmayan durumlarda nepotizm uygulamalarına yer verildiğini ifade etmiş ve çalışmasında örgütsel politikaların örgütsel güveni negatif etkilediğini saptamıştır.

Örgütlerde en yaygın sergilenen etik dışı davranışlar; ayrımcılık, kayırmacılık, rüşvet, yıldırma, ihmal, istismar, yolsuzluk, şiddet, yaranma, ilişkilerine politika karıştırma, dedikodu, zimmet gibi davranışlardır (Büte, 2011, s. 106). Etik dışı davranışlardan olan kayırmacılık uygulamaları, örgütsel adalet teorisiyle yakından ilişkilidir. Örgütlerde kayırmacı tutum ve davranışlar, çalışanların örgütsel çıktılarının paylaşımıyla ilgili olan dağıtımsal adalet algılarını olumsuz etkilemektedir. Kayırmacılık, kamu yararını zedelemekte, örgütsel işleyişte sorunlara yol açmakta, adalet ve eşitlik ilkelerinin ortadan kalkmasına neden olmaktadır (Polat ve Kazak, 2014, ss. 77-78). Kayırmacılık, toplumu olumsuz etkilemekte, toplumsal vicdanı rahatsız etmekte, ayrımcılık yapan kişiler toplum tarafından kabul görmemekte ve eleştirilmektedir (Erdem, Çeribaş ve Karataş, 2013, s. 53).

Bir örgütün kültürü, içinde yaşadığı toplumdaki ayrı düşünülemez. Bu nedenle bir toplumda etik davranışları şekillendiren faktörler, o toplumda varlığını sürdüren diğer kurumları da etkisi altına almaktadır. Toplumda kayırmacılık gibi uygulamaların yaygın olmasının o toplumdaki örgütlerin de etik dışı davranışlara yönelmesine neden olacağı söylenebilir. Örgüt içinde etik davranışların oluşması için yöneticilere büyük görev düşmektedir. Yöneticiler, örgüt kültürünü ahlaki değerlere uygun oluşturmaları ve yaygınlaştırmalıdır (Tonus ve Oruç, 2012, ss. 152-153).

Nepotizm uygulamalarının bir diğer etkisi ise işletmeleri veya kurumları etik çöküşe sürüklemesidir. Örgütlerin şeffaf olmamaları ve kamuyu aydınlatma rejimlerinin olmaması, piyasa güveninin kaybolmasına neden olarak ekonomik tahribata yol açabilmektedir. Nepotizm, kronizm, yolsuzluk gibi uygulamalar da şirketleri etik çöküşe sürüklemektedir. Etkin yönetim uygulamalarıyla, işe eleman alımlarında güçlü politikalar oluşturan şirketlerin nepotizmin neden olduğu etik çöküş riskinden korunabilecekleri belirtilmiştir (Doğan, 2009, ss. 194-197).

Türkiye’de kamu yönetiminde ahlaki sorunlar genel olarak yolsuzluk genel başlığı altında tartışılmaktadır. Türk hukuk sisteminde cezai yaptırıma bağlanan ahlaki sorunlar şunlardır; *dolandırıcılık, zimmet, rüşvet, irtikap, kara paranın aklanması, emniyeti suistimal, içerden öğrenenlerin ticareti*. Bununla birlikte Türk hukuk sisteminde cezai yaptırıma bağlanmayan yolsuzluğun kaynakları arasında yer alan çeşitli ahlaki sorunlar arasında lobicilik, rant kollama, oy ticareti, akraba kayırmacılığı (nepotizm), siyasal kayırmacılık (partizanlık/patronaj), *eş-dost kayırmacılığı*

(kronizm) önemli bir yer tutmaktadır. Bu sorunlar, Türk kamu sisteminin genel yapılanmasından kaynaklandığından çözümü de kamu sisteminde bütüncül dönüşüm yapılması ile mümkün olabilir (Eğri ve Sunar, 2010, s. 49).

Nepotizm uygulamalarını azaltmada, liyakat sisteminin yerleşmesi amacıyla çalışanlara kamu yararı bilinci ve etik davranış bilinci kazandırılmalıdır. Kamu görevlilerinin görevlerini yerine getirirken şeffaflık, tarafsızlık ve hesap verebilirlik gibi yükümlülüklerini uygulamaları önemli olmaktadır (Yıldırım, 2013, s. 364).

Nepotizm uygulamalarını engellemek ve kamu personel uygulamalarının liyakat ilkesine göre gerçekleşip gerçekleşmediğini denetlemek ve kamu görevlilerini kamu idarelerinin istismarına karşı korumak amacıyla Amerika'da 1978 yılında Liyakat Koruma Kurulu (*Merit System Protection Board*) oluşturulmuştur. Türkiye'de de Liyakat Koruma Kurulu'nun oluşturulmasına ihtiyaç vardır (Öztürk, 2002; Yıldırım, 2013, s. 376).

İş ahlakını destekleyici yapılardan olan ombudsman, yönetim ahlakının son zamanlardaki önemli bir organıdır. Bu organ, kamu alanında kamu görevlileri ve kuruluşlarına ilişkin yolsuzluklar ve yanlışlıklar ile ilgili iddiaları inceleyen ve onları ortaya çıkaran bir organdır (Özgener, 2009, s. 152). Türkiye'de Kamu Denetçiliği Kurumu, anayasal bir kurumdur (Anayasa madde 74). "Kurum, idarenin işleyişi ile ilgili şikâyet üzerine, idarenin her türlü eylem ve işlemleri ile tutum ve davranışlarını; insan haklarına dayalı adalet anlayışı içinde, hukuka ve hakkaniyete uygunluk yönlerinden incelemek, araştırmak ve idareye önerilerde bulunmakla..." görevlendirilmiştir (KDK, 2020). Buna göre nepotizm uygulamalarının azaltılması konusunda da bu kuruma önemli görevler düştüğü söylenebilir.

### Örgütsel Güven

Wech'e göre (2002, s. 354) güven; "bir kişinin diğer bir kişiye yönelik olumlu bir beklentiye sahip olması ve bu beklentiye ilişkin psikolojik bir hassasiyet göstermesi" olarak ifade edilebilir. Güven, kişiler için samimi bir ilgiyi temsil eden, duygusal bir bağlılığı da içeren kavramdır. Doğal bir süreç içinde bireylerin birbirleriyle olan ilişkilerine göre güven ortaya çıkabilir (Wech 'den (2002, s. 354) akt. Asunakutlu, 2002, s. 2). Güven, insanları bir arada tutan ve güvenlik hissi veren bir duygudur. Güven, kırılabilir bir şeydir, bir anda tahrip olabilir. Güven ikliminin olması, açık iletişim ve algı, verimli ve üretken çalışma ortamına katkıda bulunur. Güven, yapıcı insan ilişkilerinde önemli bir bileşendir. Düşük güven, kişiler arası bilgi manipülasyonuna ve ilgili duyguların engellenmesine yol açabilir (Mishra ve Morrissey, 1990, s. 444).

Kişiyeye güven, kişiler arası farklılıklara dayalı olan ve kişiyeye özel bir kavramdır. Örgütsel güven ise kişilerden çok kurumlara odaklı bir kavramdır (Demircan ve Ceylan, 2003, s. 142). Örgütsel güven, örgüt içindeki güven ve destek duygusudur, işverenin taahhütleri yerine getireceğine ve dürüst olacağına ilişkin inancı ifade eder. Güven; “tüm ilişkilerin çekirdeğidir” (Gilbert ve Tang, 1998, s. 322).

Araştırmalara göre güven düzeyinde toplumsal ve sosyal farklılıklar olabilmektedir. Bununla birlikte aynı toplum içinde bile belirgin tutarsızlıklar ortaya çıkabilmektedir. Örneğin; bazı çalışmalarda ABD katılımcıları, Japon veya Çinli katılımcılardan daha yüksek güven seviyelerine sahiptir, diğerlerinde ise önemli bir fark yoktur. Bazı çalışmalarda ise incelenen tüm ülkeler, güven düzeyinde önemli farklılıklar göstermemektedir (Ferrin ve Gillespie, 2010, s. 55).

Örgütsel güven konusunda en açıklayıcı ve kabul görmüş (Wasti, Erdaş ve Dural-Şenoğuz, 2013, s. 527) modellerden biri Mayer ve arkadaşları (1995) tarafından geliştirilmiştir. Bu modele göre örgütsel güven unsurları; yetenek, dürüstlük ve iyi niyet olarak üçe ayrılmaktadır (Mayer vd., 1995, s. 715). Wasti ve arkadaşları (2013, s. 542), örgütlerde güvenin değil de örgütsel güvensizliğin öncüllerini ve kültürler arası farklılık gösterip göstermediğini, Hollanda ve Türkiye’de beyaz yakalı çalışanlar arasında karşılaştırma yaparak araştırmışlardır. Bu çalışmada, Mayer ve arkadaşlarının (1995) modelinden yola çıkarak örgütsel güven etmenlerinin (yetenek, dürüstlük ve iyi niyetin) eksik olması durumlarında örgüte güvensizlik duyulduğu saptanmıştır. Her iki ülkede de yetenek öncülü içinde yönetim beceri ve yetkinliğinin olmamasının örgüte güvensizliğe yol açtığı belirlenmiştir (Wasti vd., 2013).

Güven, insanlar arasındaki ilişkilerin temeli olarak işlev görür. Güven parça olduğunda veya yıprandığında, kurumların çökmesine neden olur. Bu nedenle güvenin, sadece kişiler arası ilişkilerde ve toplumsal bağlamda değil aynı zamanda ekonomik ilişkilerde ve örgütsel ilişkilerde de önemli bir rol oynadığı söylenebilir (De Biasi, 2018, s. 89).

Güven, ilişkilerin hayatta kalmasını sağlamaktadır. Olumlu beklentiler olarak güven kavramı, örgüt üyelerinin örgütsel rollere, ilişkilere ve karşılıklı bağımlılıklara dayanan niyetlerini ifade etmekte ve organizasyonda iş tatmini, verimlilik ve örgütsel bağlılığın artmasına katkı sağlamaktadır (Kath, Magley ve Marmet, 2010, s. 1488).

Organizasyona duyulan güvenin iş performansı üzerinde olumlu bir etkiye sahip olduğu belirlenmiştir (Kim, 2019). İşcan ve Sayın, çalışmalarında örgütsel gü-

ven ile örgütsel adalet ve iş tatmini arasında pozitif bir ilişki saptamışlardır. Araştırmada örgütsel güvenin artması, örgütsel adaletin ve iş tatmininin artmasına neden olduğu belirlenmiştir (İşcan ve Sayın, 2010, s. 210).

Örgütlerde güven ortamının oluşmasına katkı sağlayacak unsurlar şu şekilde sıralanabilir: Etkin ve uyum sağlanabilir kural ve düzenlemeler, çalışma ortamında oluşturulmalıdır. İyi işleyen bir iletişim sistemi, yetki devri ve kararlara katılma konusunda etkin bir sistem oluşturulmalıdır. Çalışanların yeteneklerinin artmasına katkı sağlayacak eğitim sistemi bulunmalı ve örgütte etik değerlere önem verilmelidir (Asunakutlu, 2002, s. 6).

### **Nepotizm ve Örgütsel Güven İlişkisi**

Literatür incelendiğinde genel olarak sağlık çalışanlarına yönelik nepotizm ve örgütsel güven konusunda sınırlı çalışmalar olduğu görülmüştür. Bu nedenle nepotizm ve örgütsel güven ile doğrudan veya dolaylı olarak ilişkili olan bazı araştırma sonuçları şu şekilde verilmiştir.

Özer ve Çağlayan (2016), öğretmenlere yönelik yürüttükleri çalışmalarında, kronizm ile müdüre güven arasında negatif yönde ve yüksek düzeyde bir ilişkinin olduğunu, öğretmenlerin kronizm algısının örgütsel güveni negatif yönde etkilediğini saptamışlardır. Bolat ve arkadaşları (2017) başka bir çalışmalarında, nepotizmin, işten ayrılma niyetini pozitif etkilediğini ve kariyer düzleşmesinin bu ilişki üzerinde aracı bir etkisinin olduğunu belirlemiştir.

Şantaş ve arkadaşlarının (2018) kamu hastanesinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, sağlık çalışanlarının kronizm algılarının yükselmesinin, iş gören performansında azalmaya neden olduğu belirlenmiştir. Laker ve Williams (2003), araştırmalarında, nepotizmin örgütsel bağlılığı negatif yönde etkilediği sonucuna varmışlardır. Tekstil işletmelerinde yapılan bir çalışmada, nepotizm algısının çalışanlarda üretkenlik karşısı iş davranışları üzerinde anlamlı ve pozitif yönde bir etki yaptığını, diğer bir ifadeyle nepotizm algısının üretkenlik karşısı iş davranışlarını artırdığı belirlenmiştir (Özüren, 2017).

Pelit ve arkadaşları (2015), otel çalışanlarında kayırmacılığın örgütsel sessizlik ve yabancılaşma ile pozitif, örgütsel bağlılık ile negatif bir ilişkisi olduğunu belirlemiştir. Diğer bir ifadeyle kayırmacılık arttıkça örgütsel sessizliğin ve yabancılaşmanın arttığı diğer taraftan örgütsel bağlılığın azaldığı belirlenmiştir.

Demaj (2012, ss. 63-64), Arnavutluk'ta hem özel hem de kamu hizmet sektöründeki geniş şirketler yelpazesinde yaptığı araştırmasında, nepotizm-favoritizm

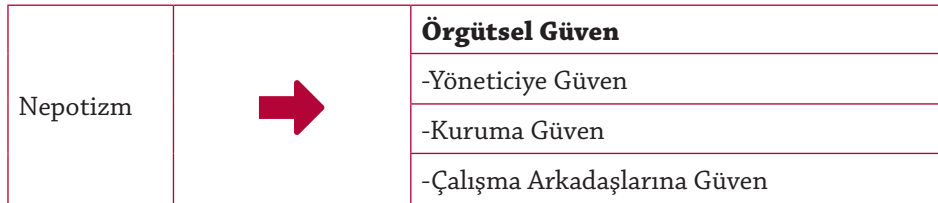


ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasında olumsuz bir ilişki olduğunu, nepotizm-favoritizmin örgütsel güveni ve örgütsel bağlılığı negatif etkilediğini belirlemiştir.

Bankacılık sektöründe nepotizm ile örgütsel güven arasında negatif yönlü ve güçlü ilişki olduğu yani nepotizmin örgütsel güveni olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Dirgen, 2019). Keleş ve arkadaşları (2011), aile işletmelerinde gerçekleştirdikleri çalışmalarında, nepotizm, favoritizm ve kronizmin örgütsel güven üzerinde negatif bir etkisinin olduğu sonucuna varmışlardır. Kamu sektöründe yapılan bir çalışmada, terfide kayırmacılık arttıkça çalışanların iş yükü algısının arttığı belirlenmiştir. Tanıdık kayırmacılığı ile iş yükü arasında anlamlı bir etki saptanmamıştır (Çetinkaya ve Tanış, 2017).

Üstler ve astlar arasındaki güvenin anlaşılması için hem kişisel hem de mesleki yaşam alanları dikkate alınmalıdır. Kolektivist toplumlardan olan Türkiye ve Çin'deki geleneksel paternalist liderlik, otoriteyi merkezileştirmeyi, astlarla hiyerarşik mesafeyi korumayı, niyetleri kötü tanımlamayı, kontrol taktiklerini ve nepotizm uygulamayı içermektedir. Bunun nedeni, üst ve astlar arasındaki güvenin duyuşsal temellerinin etkili olmasıdır (Wasti ve Tan, 2010, ss. 311-325).

Bu araştırmanın temel amacı; nepotizm algısının örgütsel güvene etkisini saptamaktır. Ayrıca çalışmada hekim ve hemşirelerin demografik özelliklere göre nepotizm ve örgütsel güven algılarının bazı sosyodemografik özelliklere göre farklılaşmış farklılaşmadığı da incelenmiştir. Araştırma modeli Şekil 1'de gösterilmiştir.



**Şekil 1.** Araştırmanın Modeli

Araştırmanın amacına bağlı olarak çalışmanın hipotezleri aşağıdaki gibi belirlenmiştir.

H1: Nepotizm algısının örgütsel güven boyutları üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır

H1a: Nepotizm algısının yöneticiye güven boyutu üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1b: Nepotizm algısının kuruma güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H1c: Nepotizm algısının çalışma arkadaşlarına güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

H2: Nepotizm (genel) algısının örgütsel güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi vardır.

Örgütsel güven düzeyleri, toplumlarda farklılık gösterebileceği gibi (Ferrin ve Gillespie, 2010, s. 55) örgüt içindeki bireylerde de farklılık gösterebilir. Kişilik özellikleri, içinde buldukları duygusal durumları, fiziksel özellikleri, beklentileri, ihtiyaçları, tutumları, deneyimleri gibi birçok faktör, bireylerin algılamasını etkilemekte ve algılamada farklılıklara yol açabilmektedir (Korkmazıyürek ve Hazır, 2013, s. 49). Bu nedenle bireysel olarak çalışanların yaşı, öğrenim durumu, cinsiyeti, dili, dini, geliri, mesleği ve aile düzeni gibi unsurlar, nepotizm ve örgütsel güven algılarında farklılıklara yol açabilir.

Yapılan çalışmalarda, hekim ve hemşirelerin nepotizm ve örgütsel güven düzeylerinin karşılaştırılmasına yönelik sınırlı çalışmalar olduğu görülmüştür. Top'un (2012) çalışmasında, unvan açısından hekim ve hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri arasında anlamlı bir farklılık belirlenmemiştir. Altuntaş'ın (2008) çalışmasında, hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile eğitim, yaş, medeni durum, kurumdaki deneyim arasında anlamlı farklılıklar olduğu belirlenmiştir. Şantaş ve arkadaşları (2018) tarafından yapılan çalışmada yaş, cinsiyet, mevcut hastanede çalışma süreleri, sağlık sektöründe çalışma yılı açısından kronizm algılamalarında hastane çalışanları arasında farklılıklar olduğu belirlenmiştir.

Belirtilen bulgulardan yola çıkarak hekim ve hemşirelerin örgütsel güven ve nepotizmi algılama düzeylerinin sosyodemografik değişkenlere göre farklılık gösterip göstermediği incelenmiş ve hipotezler şu şekilde oluşturulmuştur:

H3: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, yaşa göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H4: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, cinsiyete göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H5: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, medeni duruma göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H6: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, unvana göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H7: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, toplam çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

H8: Örgütsel güven veya nepotizm algılamaları, kurumda çalışma yılına göre anlamlı bir farklılık göstermektedir.

## Yöntem

Bu çalışma, tanımlayıcı ve kesitsel araştırma türündedir. Tanımlayıcı araştırmalar, verilerin toplumdaki dağılımını katılımcı, yer ve zaman özellikleri açısından inceleyen araştırmalardır. Kesitsel araştırmalarda katılımcılar veya olaylar, zamanın bir noktasında (belli bir anda) incelenir (Çaparlar ve Dönmez, 2016, s. 213).

Araştırmanın evrenini 1 Mayıs 2019-1 Ağustos 2019 tarihleri arasında, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde çalışmakta olan hekim ve hemşirelerden oluşan sağlık çalışanları oluşturmuştur. Bu tarihler arasında söz konusu hastanede aktif olarak 538 hekim ve 503 hemşire olmak üzere toplam 1041 kişi görev yapmıştır. İstatistiki açıdan 281 örneklemin alınması (%95 güven aralığına göre), ana kütleyi temsil etmesi bakımından yeterli olduğu hesaplanmıştır (<http://www.raosoft.com/samplesize.html>, Erişim Tarihi: 25.09.2019). Araştırmanın örneklemini bu tarihler arasında hastanede çalışmakta olup araştırmaya katılmayı gönüllü olarak kabul eden 307 sağlık çalışanı (114 hekim ve 193 hemşire) oluşturmuştur. Örneklem, ana kütlelinin %29'unu oluşturmakta ve Raosoft istatistik programına göre ana kütleyi temsil etmektedir. Ayrıca örneklemin %37'si hekimlerden ve %63'ü ise hemşirelerden oluşmaktadır. Veriler toplanırken sağlık çalışanlarına anket formu yüz yüze görüşme yöntemiyle uygulanmıştır. Anket formu ve çalışmanın konusu hakkında ilgili birimdeki çalışanlara öncelikle yüz yüze bilgilendirme yapılmıştır. Formu doldurmak isteyen gönüllü katılımcılara, anket formları elden dağıtılmış ve aynı gün içerisinde tekrar ilgili birimlerden anket formları toplanmıştır. Araştırmaya başlamadan önce Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Girişimsel Olmayan Klinik Araştırmalar Etik Kurulu'ndan (2019-04/13 sayılı) ve Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Araştırma ve Uygulama Hastanesi'nden (10.05.2019-23098 sayılı) izin alınmıştır.

Araştırmaya katılan toplam 307 katılımcının sosyodemografik özelliklerine göre dağılımı Tablo 1'de verilmiştir. Buna göre katılımcıların %57,3'ünün 30 yaş ve altı yaş grubunda olduğu, %61,6'sının kadın, %61,6'sının lisans mezunu olduğu, %53,4'ünün

evli, %38,8'inin toplam meslekteki çalışma yılının 1-5 yıl arasında olduğu, %38,1'inin mevcut kurumdaki çalışma yılının 1-5 yıl arasında olduğu ve %96,4'ünün yöneticilik görevi olmadığı belirlenmiştir. Ayrıca katılımcıların unvanlarına göre %62,9'unun hemşire, %37,1'inin ise hekim olarak görev yaptıkları belirlenmiştir.

Tablo 1. Katılımcıların Demografik Özelliklerine Göre Dağılımı

Yaş	N	%	Eğitim Durumu	N	%
30 ve altı	176	57,3	Lise	2	0,7
31-40	98	31,9	Ön Lisans	5	1,6
41 ve üzeri	33	10,7	Lisans	189	61,6
<b>Cinsiyet</b>			Yüksek Lisans	90	29,3
Kadın	189	61,6	Doktora	21	6,8
Erkek	118	38,4	<b>Medeni Durum</b>		
<b>Toplam Mesleki Çalışma</b>			Evli	164	53,4
1 yıldan az	28	9,1	Bekâr	143	46,6
1-5 yıl	119	38,8	<b>Unvan</b>		
6-10 yıl	98	31,9	Hekim	114	37,1
11-15 yıl	31	10,1	Hemşire	193	62,9
16 yıl ve üzeri	31	10,1	<b>Yöneticilik Görevi</b>		
<b>Kurumda Çalışma Yılı</b>			Evet	11	3,6
1 yıldan az	43	14,0	Hayır	296	96,4
1-5 yıl	117	38,1			
6-10 yıl	92	30,0			
11-15 yıl	27	8,8			
16 yıl ve üzeri	28	9,1			
<b>Toplam</b>	<b>307</b>	<b>100,0</b>	<b>Toplam</b>	<b>307</b>	<b>100,0</b>

Çalışmada kullanılan anket formunun ilk bölümünde 8 sorudan oluşan sosyodemografik özelliklere ilişkin sorular yer almaktadır. Anketin ikinci bölümünde, çalışanların nepotizm algısını belirlemek için Abdalla ve arkadaşları (1998) tarafından geliştirilen ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek, terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alım sürecinde kayırmacılık olmak üzere 3 alt boyutta toplam 14 maddeden oluşmaktadır. Ölçekte: "Bu işletmede, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum", "Bu işletmenin

yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar, diğer kişilerden itibar görmektedir”, “Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir” gibi ifadeler yer almaktadır. 7’li likert tipindeki bu ölçekte derecelendirme “Hiç Katılmıyorum” (1) ile “Tamamen Katılıyorum” (7) arasındadır. Ölçekte puan arttıkça nepotizm algısı artmaktadır. Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından Türkçe uyarlaması yapılan ölçeğin güvenilirlik alfa katsayısı, 0.86 olarak hesaplanmıştır.

Anketin üçüncü bölümünde ise çalışanların örgütsel güven algısını belirlemek amacıyla Daboval ve arkadaşları (1994), Neveu (2004) ve Börü’nün (2001) çalışmalarından yararlanarak Yücel (2006, ss. 115-116) tarafından geliştirilen “Örgütsel Güven Ölçeği” kullanılmıştır. Bu ölçek daha sonra Altuntaş (2008) tarafından sağlık sektörüne uygulanmıştır. Söz konusu ölçek, “Yöneticiye Güven”, “Kuruma Güven” ve “Çalışma Arkadaşlarına Güven” olmak üzere 3 alt boyuttan ve toplam 43 maddeden oluşmaktadır. 6’lı likert tipindeki ölçekte değerlendirme “Hiç Katılmıyorum” (1), “Katılmıyorum” (2), “Kısmen Katılmıyorum” (3), “Kısmen Katılıyorum” (4), “Katılıyorum” (5), “Kesinlikle Katılıyorum” (6) olarak uygulanmıştır. Ölçeğin Cronbach Alpha katsayısı Yücel’in (2006, s. 117) çalışmasında 0.86, Altuntaş’ın (2008, s. 40) çalışmasında ise %96 olarak bulunmuştur.

Çalışmada verilerin analizi için SPSS programı aracılığıyla yüzde, frekans, aritmetik ortalama, açıklayıcı (açımlayıcı/keşfedici) faktör analizi, ANOVA, t-testi, korelasyon ve regresyon analizlerinden yararlanılmıştır.

Çalışmada veriler değerlendirilirken nepotizm ve örgütsel güven ölçeklerinin bu çalışmada kaç boyuttan oluşacağını belirlemek amacıyla açıklayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Bu çalışmada kullanılan ölçeklere, farklı bir işletmede uygulanması nedeniyle geçerliliğini ve güvenilirliğini belirlemek amacıyla faktör analizi uygulanmıştır. Nepotizm ölçeğinde, faktör analizi ölçeğinin tek boyuttan oluştuğu ancak 17. maddenin negatif ve büyük bir (-0,756) faktör yüküne sahip olduğu görülmüştür. Bu nedenle söz konusu değişkenle ters yönde ilişkili olduğundan bu madde tersine çevrilmiş ve sonra tekrar güvenilirlik ve faktör analizi yapılmıştır (Şencan, 2005, s. 392).

Aşağıda nepotizm ölçeği için faktör analizi ile ilgili istatistikler, Tablo 2’de gösterilmiştir. Nepotizm ölçeğinde KMO örneklem uygunluğu 0,961 olarak bulunmuş, Barlett normal dağılım test sonucu anlamlı çıkmıştır. Buna göre KMO değeri anlamlı olduğundan faktör analizi yapmaya uygun bir verimiz olduğu söylenebilir. Nepotizm ölçeği için varimax dönüştürmesi aracılığıyla öz değeri 1’in üzerinde tek bir boyut ortaya çıkmıştır. Bu faktör toplamda varyansın %74’ünü açıklamaktadır.

Tablo 2. Nepotizm Algulamalarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Nepotizm Ölçeği	F1
N16	0,935
N15	0,934
N14	0,926
N13	0,916
N3	0,898
N4	0,895
N11	0,894
N7	0,893
N2	0,890
N1	0,886
N10	0,876
N8	0,875
N12	0,853
N6	0,836
N9	0,811
N17	0,756
N5	0,534
Faktör Öz Değeri	12,699
Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi	74,701
Açıklanan Toplam Varyans (%):	74,701
Testler:	
Kaizer-Meyer-Olkin test (KMO):0 .961	
Barlett's test of Sphericity: 7304,333 (p<0.000)	

Örgütsel güven ölçeği, verileri için açıklayıcı faktör analizi ile Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) ve Barlett testi yapılmıştır. KMO örneklem uygunluğu 0,959 olarak bulunmuş, Barlett normal dağılım test sonucu anlamlı çıkmıştır. KMO değeri anlamlı olduğundan faktör analizi yapmaya uygun bir verimiz olduğu söylenebilir. Örgütsel güven ölçeği için varimax dönüştürmesi aracılığıyla öz değeri 1'in üzerinde 3 boyut ortaya çıkmıştır. Bu üç faktör toplamda varyansın %76'sını açıklamaktadır. Bu faktörleri oluşturan alt bileşenler ve faktör yapıları incelendiğinde, ilk 22 maddenin

yöneticiye güven (F1), 23 ile 33 arasındaki 11 maddenin kuruma güven (F2) ve 34 ile 43 arasındaki toplam 10 maddenin ise çalışma arkadaşlarına güven (F3) bileşenlerinden oluştuğu görülmüştür.

Tablo 3. Örgütsel Güven Algılamalarına İlişkin Faktör Analizi Sonuçları

Örgütsel Güven	F1	F2	F3
ÖG15	0,877		
ÖG14	0,854		
ÖG11	0,853		
ÖG13	0,851		
ÖG4	0,848		
ÖG6	0,846		
ÖG17	0,840		
ÖG12	0,830		
ÖG21	0,827		
ÖG2	0,822		
ÖG16	0,822		
ÖG19	0,811		
ÖG18	0,808		
ÖG5	0,798		
ÖG7	0,787		
ÖG3	0,786		
ÖG22	0,784		
ÖG9	0,780		
ÖG8	0,757		
ÖG10	0,751		
ÖG1	0,722		
ÖG20	0,708		
ÖG30		0,869	
ÖG28		0,868	
ÖG32		0,860	
ÖG31		0,857	

ÖG33		0,850	
ÖG26		0,848	
ÖG27		0,837	
ÖG29		0,836	
ÖG25		0,806	
ÖG24		0,798	
ÖG23		0,741	
ÖG41			0,892
ÖG42			0,883
ÖG39			0,880
ÖG38			0,857
ÖG37			0,852
ÖG40			0,821
ÖG36			0,801
ÖG43			0,743
ÖG34			0,704
ÖG35			0,687
Faktör Öz Değeri	22,889	6,014	3,832
Faktörün Açıkladığı Varyans Yüzdesi	53,231	13,985	8,912
Açıklanan Toplam Varyans (%):			76,128
Testler:			
Kaizer-Meyer-Olkin test (KMO): .959			
Barlett's test of Sphericity: 17558,737 (p<.000)			

Faktör analizi sonrasında ölçeklere ilişkin güvenilirlik analizi yapılmıştır. Ölçeklerin güvenilirlik analizi sonuçları incelendiğinde Cronbach Alpha değerlerinin (>0.70) oldukça güvenilir olduğu söylenebilir. Ayrıca ölçek boyutlarının ortalama puanları Tablo 4'te verilmiştir.



Tablo 4. Ölçeklerin Geneline ve Alt Boyutlarına İlişkin Güvenirlilik Düzeyleri ve Puan Ortalamaları (n=307)

	Madde Sayısı	Minimum	Maximum	Güvenirlilik	Ort.	Standart Sapma
Yöneticiye Güven	22	1,00	6,00	0,982	4,16	1,08
Kuruma Güven	11	1,00	6,00	0,970	3,66	1,15
Çalışma Arkadaşlarına Güven	10	1,00	6,00	0,970	4,43	0,97
Örgütsel Güven (Genel)	43	1,84	6,00	0,978	4,10	0,090
Nepotizm (Genel)	17	1,00	7,00	0,978	3,77	1,62

Örgütsel güven ölçeğinin genel ortalaması ( $\bar{x}=4,10$ ) “Kısmen Katılıyorum” düzeyindedir. Örgütsel güven ölçeğinin alt boyutlarının ortalamaları sırasıyla çalışma arkadaşlarına güven ( $\bar{x}=4,43$ ), yöneticiye güven ( $\bar{x}=4,16$ ) ve kuruma güven ( $\bar{x}=3,66$ ) olarak saptanmıştır. Buna göre hekim ve hemşirelerin en fazla çalışma arkadaşlarına güvendikleri ve kuruma güvenlerinin biraz daha düşük olduğu söylenebilir. Nepotizm algılaması ortalaması ise ( $\bar{x}=3,77$ ) “Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum” düzeyindedir.

## Bulgular

Tablo 5. Nepotizm ve Örgütsel Güven Değişkenlerine İlişkin Korelasyon Analizi

Değişkenler	1	2	3	4	5
Yöneticiye Güven	1				
Kuruma Güven	0,463**	1			
Çalışma Arkadaşlarına Güven	0,579**	0,521**	1		
Örgütsel Güven (Genel)	0,912**	0,743**	0,778**	1	
Nepotizm (Genel)	-0,296**	-0,639**	-0,342**	-0,477**	1

\*p < 0,05, \*\*p < 0,01

Tablo 5’de korelasyon analizi bulguları incelendiğinde, örgütsel güven ve örgütsel güvenin tüm boyutları ile nepotizm arasında negatif ve anlamlı ilişkiler belirlenmiştir. En yüksek ilişki nepotizm ile kuruma güven boyutu arasındadır ( $r=-0,639$ ). Buna göre nepotizm arttıkça en çok örgütsel güven boyutlarından “kuruma güven” boyutu azalmaktadır.

Regresyon analizi bulgularına göre yöneticiye güven değişkeninin %8’i ( $R^2=0,087$ ) nepotizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Nepotizm algısının yöneticiye güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi belirlenmiştir ( $\beta=-0,296$ ,  $t=-5,405$ ,  $p<0,5$ ). Dolayısıyla H1a hipotezi kabul edilmiştir. Kuruma güven değişkeninin %40’ı ( $R^2=0,408$ ) nepotizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Nepotizm algısının kuruma güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi belirlenmiştir ( $\beta=-0,639$ ,  $t=-14,503$ ,  $p<0,5$ ). Dolayısıyla H1b hipotezi kabul edilmiştir. Çalışma arkadaşlarına güven değişkeninin %11’i ( $R^2=0,117$ ) nepotizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Nepotizm algısının çalışma arkadaşlarına güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi belirlenmiştir ( $\beta=-0,342$ ,  $t=-6,358$ ,  $p<0,5$ ). Dolayısıyla H1c hipotezi kabul edilmiştir.

Tablo 6. Nepotizmin Örgütsel Güven Boyutlarına ve Örgütsel Güvene etkisi

Bağımsız Değişken	Bağımlı Değişken	Modelin Özeti		ANOVA		Regresyon Katsayıları			Hipotez	Sonuçlar
		R	R <sup>2</sup>	F	p	Beta	T	p		
Nepotizm	Yöneticiye Güven	0,296	0,087	29,209	0,000	-0,296	-5,405	0,000	H1a	Kabul
	Kuruma Güven	0,639	0,408	210,350	0,000	-0,639	-14,503	0,000	H1b	Kabul
	Çalışma Arkadaşlarına Güven	0,342	0,117	40,425	0,000	-0,342	-6,358	0,000	H1c	Kabul
	Örgütsel Güven (Genel)	0,477	0,228	89,980	0,000	-0,477	-9,486	0,000	H2	Kabul

Örgütsel güven değişkeninin yaklaşık %23'ü ( $R^2=0,228$ ) nepotizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Nepotizm algısının örgütsel güven üzerinde negatif ve anlamlı bir etkisi belirlenmiştir ( $\beta=-0,477$ ,  $t=-9,486$ ,  $p=0<0,5$ ). Dolayısıyla H2 hipotezi kabul edilmiştir. Buna göre nepotizm algısının artması, örgütsel güvenin azalmasına neden olmaktadır (Tablo 6).

**Tablo 7. Nepotizm ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Cinsiyet, Medeni Durum ve Unvan Değişkenlerine Göre Dağılımı (Bağımsız Örneklem t-testi Bulguları)**

Değişkenler Ort.		Nepotizm			Örgütsel Güven		
		t	P		Ort.	t	P
Cinsiyet	Kadın	3,82	0,683	0,496	4,10	0,062	0,950
	Erkek	3,69			4,09		
Medeni durum	Bekar	3,49	-	0,005*	4,23	2,418	0,016*
	Evli	4,01	2,827		3,98		
Unvan	Hekim	4,00	2,026	0,044*	3,98	-1,645	0,095
	Hemşire	3,63			4,16		

Katılımcıların cinsiyetlerine göre nepotizm ve örgütsel güven algılamalarında anlamlı düzeyde farklılık saptanmamıştır. Buna göre H4 hipotezi reddedilmiştir.

Katılımcıların medeni durum değişkenine göre nepotizm ve örgütsel güven algılamaları arasında anlamlı düzeyde farklılık saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Evlilerde nepotizm algısı daha yüksek iken bekârlarda örgütsel güven düzeyi daha yüksektir. Buna göre H5 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların unvan değişkenine göre örgütsel güven algılamalarında anlamlı bir farklılık bulunmazken ( $p>0,05$ ), nepotizm algılamalarında unvana göre anlamlı düzeyde farklılık saptanmıştır ( $p<0,05$ ). Hekimlerde hemşirelere göre nepotizm algısı daha yüksek bulunmuştur. Buna göre H6 hipotezi, nepotizm açısından kabul edilirken örgütsel güven açısından reddedilmiştir.

**Tablo 8. Nepotizm ve Örgütsel Güven Düzeylerinin Yaş, Toplam Çalışma Yılı ve Kurumda Çalışma Yılı Değişkenlerine Göre Dağılımı (ANOVA Testi Bulguları)**

Değişkenler		Nepotizm				Örgütsel Güven			
		Ort.	F	P	Tukey	Ort.	F	P	Tukey
Yaş	21-30	3,19	35,100	0,000*	2>3 3>1	4,31	13,561	0,000*	1>2
	31-40	4,34				3,88			1>3
	41-50	5,12				3,61			2>3
Toplam Çalışma Yılı	1 yıldan az	3,72	15,974	0,000*	3>2 4>2 5>1 5>2 5>3	4,09	8,975	0,000*	2>3 2>4 2>5
	1-5 yıl	3,10				4,43			
	6-10 yıl	3,90				3,94			
	11-15 yıl	4,41				3,86			
	16 yıl ve üzeri	5,30				3,55			
Kurumda Çalışma Yılı	1 yıldan az	3,29	15,324	0,000*	3>2 4>2 5>2	4,31	6,553	0,000*	1>5 2>3 2>5
	1-5 yıl	3,24				4,33			
	6-10 yıl	3,95				3,90			
	11-15 yıl	4,52				3,88			
	16 yıl ve üzeri	5,40				3,61			

Katılımcıların yaşlarına göre nepotizm ve örgütsel güven algılamaları anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir. Tukey testi sonuçlarına göre tüm yaş guruplarında nepotizm algılamasının anlamlı derecede farklı olduğu, yaş ilerledikçe nepotizm algısının arttığı saptanmıştır. Örgütsel güven algılaması incelendiğinde ise 31-40 ile 41 ve üzeri yaş gruplarının örgütsel güven algılamasının 21-30 yaş grubuna göre anlamlı düzeyde düşük olduğu, yaş ilerledikçe örgütsel güven algılamasının azaldığı saptanmıştır. Buna göre H3 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların toplam çalışma yılı değişkenine göre nepotizm ve örgütsel güven algılamaları anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir ( $p>0,05$ ). Tukey testi sonuçlarına göre toplam çalışma yılı fazla olan katılımcıların nepotizm algısı daha yüksek bulunmuştur. Örgütsel güven algısı ise toplam çalışma yılı az olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre H7 hipotezi kabul edilmiştir.

Katılımcıların kurumda çalışma yılı değişkenine göre nepotizm ve örgütsel güven algılamaları anlamlı düzeyde farklılık göstermiştir ( $p>0,05$ ). Tukey testi sonuçlarına göre kurumda çalışma yılı arttıkça katılımcıların nepotizm algısı daha yüksek çıkmıştır. Örgütsel güven algısı ise kurumda çalışma yılı az olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Buna göre H8 hipotezi kabul edilmiştir.

## Tartışma ve Sonuç

Nepotizm algısının örgütsel güvene etkisini belirlemek amacıyla yapılan bu çalışmada, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi'nde görev yapan, hekim ve hemşirelerden oluşan 307 katılımcıya anket uygulanmıştır. Ayrıca araştırmada hekim ve hemşirelerin demografik özelliklere göre nepotizm ve örgütsel güven algılarında farklılık olabileceği düşünülmüş ve bazı sosyodemografik özelliklere göre farklılaşp farklılaşmadığı da incelenmiştir.

Araştırma sonucunda katılımcıların örgütsel güven düzeylerinin "Kısmen Katılıyorum" şeklinde yani orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların sırasıyla çalışma arkadaşlarına ve yöneticiye güvendikleri, bununla birlikte kuruma güven ortalamalarının daha düşük olduğu saptanmıştır. Bu bulgu, Altuntaş'ın (2008) hemşirelere yönelik gerçekleştirdiği çalışma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte birçok araştırmada hekim ve hemşirelerin çalışma ortamlarında düşük düzeyde örgütsel bağlılık, iş doyumları ve örgütsel güvenin olabildiği görülmektedir (Top, 2012, s. 273).

Katılımcıların nepotizm algılaması ortalamasının ise "Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum" olarak orta düzeyde olduğu saptanmıştır. Araştırma bulgularımızla benzer bir şekilde Şantaş ve arkadaşları (2018, s. 37), Antalya'da bir kamu hastanesinde tüm sağlık çalışanlarının eş-dost kayırmacılığı olarak da ifade edilen örgütsel kronizm algılarının orta düzeyde olduğu belirlenmiştir. Erdem ve arkadaşları (2013, s. 51) otel işletmelerinde çalışan iş görenlerin örgütsel kronizm algılarının "Kararsızım" düzeyinde olduğunu bulmuşlardır. Top (2012, ss. 264-265), İstanbul'daki beş eğitim ve araştırma hastanesinde gerçekleştirdiği çalışmada, hekim ve hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin orta düzeyde olduğunu belirlemiştir. Ayrıca Top (2012), çalışmada, hekim ve hemşirelerin örgütsel güven algıları arasında anlamlı bir farklılık olmadığını saptamıştır. Bu sonuçlar, araştırma sonuçlarımızı desteklemektedir. Bu bulgu, hekim ve hemşirelerin benzer düzeyde örgütsel güven düzeyine sahip olduklarını göstermektedir.

Katılımcıların cinsiyetlerine göre nepotizm ve örgütsel güven açısından anlamlı bir farklılık bulunmamıştır. Nepotizm açısından; yaşlı ilerlemiş olanlarda, evli olan-

larda, toplam çalışma yılı ve kurumda çalışma yılı fazla olanlarda, unvanlarına göre hekimlerde nepotizm algısı daha yüksek bulunmuştur. Çalışmamızda hekimlerin nepotizm algısının yüksek olmasının nedeni olarak, yönetsel kademelere hekimlerin hemşirelerden daha yakın olmalarından kaynaklandığı düşünülebilir. Örgütsel güven açısından katılımcıların yaşları ilerledikçe örgütsel güven algısının azaldığı saptanmıştır. Ayrıca bekâr olanlarda, toplam çalışma yılı ve kurumda çalışma yılı az olanlarda örgütsel güven düzeyleri daha yüksek bulunmuştur.

Altuntaş (2008), hemşirelere yönelik çalışmasında 25 yaş ve altında olan hemşirelerin örgütsel güven düzeylerinin daha yüksek olduğunu, yaş ilerledikçe örgütsel güvenin azaldığını, deneyimi az olanlarda yöneticiye olan güvenin yüksek olduğunu belirtmiştir. Bu bulgular, araştırma sonuçlarımızla benzerlik gösterirken bu araştırmadaki medeni duruma göre evli olanların daha yüksek örgütsel güven algısına sahip olması, araştırma sonuçlarımızla farklılık göstermektedir. Bu durum bekâr olan hekim ve hemşirelerin kendilerini ailelerinden çok kurumlarına veya işe adanmalarından dolayı örgütlerine güven konusunda daha duyarlı olduklarını düşündürmektedir.

Sağlık çalışanlarına yönelik Şantaş ve arkadaşları (2018, s. 46) tarafından yapılan çalışmada, yaş açısından anlamlı fark bulunmamış, cinsiyet açısından işe alma sürecinde kronizm algısı kadınlarda daha yüksek olduğu belirtilmiştir. Terfide kronizm algısı, hastanedeki idari personelde daha yüksek iken hemşirelerde daha düşük olarak bulunmuştur. Bu bulgular, araştırma bulgularımızla farklılık göstermektedir. Bizim araştırmamız, hekim ve hemşirelerin bu konularda benzer algılamaya sahip olduklarını göstermektedir. Buna karşın Şantaş ve arkadaşları (2018), araştırmalarında, mevcut hastanede çalışma sürelerine göre 8 yıl ve daha fazla çalışanlarda tüm kronizm boyutları daha yüksek çıkmıştır. Sağlık sektöründe çalışma yılı açısından ise terfide kronizm algısı 12 yıl ve üzeri olanlarda daha yüksek bulunmuştur. Bu sonuçlar, araştırma bulgularımızı desteklemektedir. Bu durum sağlık çalışanlarının kurumlarındaki deneyim arttıkça işe alma ve terfi gibi uygulamaların kurum içinde nasıl yapıldığının daha iyi öğrenilmesinden kaynaklanabilir.

Karacaoğlu ve Yörük (2012), aile işletmelerine yönelik çalışmalarında, nepotizm algılamalarında yaş, cinsiyet, medeni durum, eğitim ve deneyim açısından anlamlı bir farklılık saptanmamıştır. Bu bulgulardan cinsiyet değişkeni, araştırma bulgularımızla benzerlik gösterse de diğer değişkenler açısından araştırma bulgularımız desteklememektedir.

Özüren (2017, s. 98), tekstil işletmelerinde gerçekleştirdiği araştırmasında, yaş ve cinsiyet açısından nepotizm algılamasında anlamlı bir farklılık belirtmemiş, kurum kıdemine göre ise daha uzun çalışanlarda nepotizm algılarının daha yüksek olduğunu belirtmiştir. Cinsiyet ve kurum kıdemi açısından bu bulgular sonuçlarımızı desteklerken yaş açısından desteklememektedir.

Korelasyon analizi sonucunda, örgütsel güven ve örgütsel güvenin tüm boyutları ile nepotizm arasında negatif ve anlamlı ilişkiler saptanmıştır. Buna göre nepotizm algısı arttıkça örgütsel güven azalmaktadır. Nepotizm algısı arttıkça tüm örgütsel güven boyutları azalmaktadır. Bununla birlikte nepotizm arttıkça örgütsel güven boyutlarından en çok “kuruma güven” azalmaktadır.

Regresyon analizi bulgularına göre nepotizm algısının genel olarak örgütsel güveni ve örgütsel güven boyutlarının tümünü (yöneticiye güven, kuruma güven ve çalışma arkadaşlarına güven) negatif etkilediği sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca nepotizmin kuruma güven boyutunu daha fazla etkilediği saptanmıştır. Buna göre nepotizm algısının artması, örgütsel güvenin azalmasına neden olmaktadır. Bu sonuç söz konusu konularda literatürde sınırlı çalışmalar olduğundan bu çalışmalardan bazılarını desteklemektedir (Albrecht, 2006; Keleş vd., 2011; Demaj, 2012; Karaköse, 2014; Özer ve Çağlayan, 2016; Dirgen, 2019).

Sonuç olarak hekim ve hemşirelerin nepotizm algılamalarının örgütsel güveni negatif etkilediği belirlenmiştir. Sağlık çalışanlarının nepotizm algısı, diğer çalışmalarla benzer olarak örgütsel güvenin azalmasına yol açmaktadır. Sağlık çalışanlarının işe elaman alımı, terfi gibi uygulamalarda liyakate önem verilmesi, onların daha verimli çalışmalarına katkı sağlayacaktır.

İster kamu sektöründe olsun ister özel sektörde olsun liyakat ilkesi, iyi yönetim ilkelerinin başında gelmektedir (Ergül, 2017, s. 80). Bu nedenle sağlık yöneticilerinin de sağlık çalışanlarına karşı liyakate uygun davranmaları gerektiği söylenebilir. Liyakate uygun davranılmaması; iş hayatında kuralları uygulama, işe alma, terfi gibi konularda veya diğer farklı kayırmacılık ve haksızlıklar, sadece işe girmek isteyen adayları veya mevcut çalışanları değil aynı zamanda kurumları (yozlaşma, yolsuzluk, ekonomik tahribat, etik çöküş gibi) hatta tüm toplumun ahlaki ve etik değerlerini de olumsuz etkileyebileceğinden çözümler üretilmesi gereken konuların başında gelmektedir.

Çalışmanın sonuçları, hekim ve hemşirelerin kuruma güvenlerinin artması ve nepotizm algılarını azaltmada önemini göstermektedir. Nitelikli sağlık hizmetinin sunumunda hekim ve hemşirelerin önemli rolü olduğundan sağlık çalışanlarının

kuruma güvenlerinin artırılması için kayırmacılık uygulamalarına başvurulması önerilebilir. Sağlık çalışanlarının örgütsel güven algılarının artması, onların motivasyonlarına, iş performanslarına ve kuruma bağlılıklarına destek olacaktır. Nitelikli elemanlara sahip olmak kadar bu elemanların kurumda kalmalarında sürekliliğin sağlanması da insan kaynakları yönetimi açısından önemlidir. Bu nedenle insan kaynakları yönetimi faaliyetlerinin tümünün yürütülmesinde ve özellikle iş eleman alımlarında adil olunması, liyakat ilkelerine ve hakkaniyete önem verilmesi önerilebilir.

Nepotizm uygulamasına başvuruların azaltılması için kişisel yeterlilikleri artırmak, haksızlığa uğramamak ve adil bir biçimde değerlendirme yapılması, iş ahlakını ve etik değerleri destekleyici yapıların güçlendirilmesi büyük önem taşımaktadır. Nepotizm uygulamasına başvurulmasının azaltılması ve yok edilmesi için nepotizm uygulamalarına olumlu bakılmayacağı konusunda örgütlerde insan kaynakları politikalarının oluşturulması, bilinçli bir örgüt kültürünün yerleştirilmesi, Liyakat Koruma Kurulu gibi kurulların Türkiye’de de oluşturulması, Ombudsman Kurumu’nun aktif olarak kayırmacılık uygulamalarına yönelik tedbirler almaya ağırlık vermesi önerilebilir.

Bu çalışma, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Sağlık Hizmetleri Uygulama ve Araştırma Hastanesi’nde görev yapan hekim ve hemşirelerle sınırlıdır. Literatür taramasında nepotizmle ilgili sağlık çalışanlarına yönelik çalışmaların sınırlı olduğu belirlenmiştir. Bu nedenle bu çalışmanın literatüre katkı sağlayacağı umulmaktadır. Ayrıca bu çalışmanın önemi, örgütsel güveni olumlu etkileyen faktörlerden birinin de nepotizm uygulamalarından uzak durulması gerektiği konusunda katkılar sağlamasıdır. Daha fazla karşılaştırmalar yapabilmek ve sonuçların desteklenmesi bakımından sağlık çalışanlarına yönelik çalışmaların artırılması yararlı olabilir. Kamu ve özel hastanede görev yapan sağlık çalışanlarına yönelik araştırmaların ve karşılaştırmaların yapılması önerilebilir.



# The Effect of Nepotism and Its Applications Leading to Ethical Collapse in Organizational Trust: A Research on Physicians and Nurses at a University Hospital

Ferda Alper Ay, Semanur Oktay

## Introduction

In today's fast and competitive business environment, human capital is seen as the main corporate asset requiring effective management (Buckley et al., 2004, p. 233). Continuous rapid changes exist in the public and private sectors, such as new technologies, customer demands, and product market competition (Gilbert & Tang, 1998, p. 32). However, improving employee confidence has increasingly become an important issue (Gilbert & Tang, 1998, p. 32). The concept of nepotism in the literature generally means employing relatives in an organization and is used synonymously with the word "favoritism" (Demirel & Savaş, 2017, p. 131). When analyzing the literature, nepotism practices are seen to have many negative effects on society, organizations, and employees. Nepotism is one of the most important obstacles to democracy and institutionalization (Özler et al., 2007, pp. 438–439). Nepotism increases employee work stress and reduces their job satisfaction, trust in the employer, and belief in organizational justice. This causes employees to decrease their job performance and increase their tendency to resign (Büte & Tekarslan: 2010, p. 2; Asunakutlu & Avcı, 2010, p. 105; Yavuz & Akın, 2016).

@ Assoc. Prof., Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, ferdaalperay@gmail.com

@ Master Student, Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, semanuroktay@gmail.com



The most common unethical behaviors in organizations are discrimination, nepotism, bribery, intimidation, abuse, corruption, violence, mixing politics and relationships, gossip, embezzlement, and similar behaviors (Büte, 2011, p. 106). Favoritism practices, which exist among unethical behaviors, are closely related to organizational justice theory (Polat & Kazak, 2014, pp. 77–78). Favoritism negatively affects society, disturbs social conscience, discriminators are not accepted, and is criticized by society (Erdem et al., 2013, p. 53). Nepotism practices lead to ethical collapse in businesses and institutions. Companies that create strong policies in recruitment with effective management practices are stated to be able to protect themselves from the risk of ethical collapse caused by nepotism (Doğan, 2009, pp. 194–197). One of the various moral problems found among the sources of corruption not subject to criminal sanctions in the Turkish legal system is nepotism (Eğri & Sunar, 2010, p. 49). In reducing nepotism practices, employees should be provided with awareness of public interests and ethical behaviors in order to establish a merit system (Yıldırım, 2013, p. 364). A Merit Protection Board needs to be created in Turkey (Ozturk, 2002; Yıldırım, 2013, p. 376). The Ombudsman Institution ([www.ombudsman.gov.tr](http://www.ombudsman.gov.tr)) in Turkey is the support structure for business ethics (Özgener, 2009, p. 152). This institution can also be said to have important duties in reducing nepotism practices.

Trust is a feeling that holds people together and gives a sense of security. It is fragile and can be destroyed in an instant (Mishra & Morrissey, 1990, p. 444). Organizational trust is the sense of trust and support within an organization and expresses the belief that the employer will fulfill commitments and be honest. Trust is at “the core of all relationships” (Gilbert & Tang, 1998, p. 322). One of the most explanatory and accepted models (Wasti et al., 2013, p. 527) on organizational trust was developed by Mayer et al. (1995). According to this model, the three elements of organizational trust are: talent, honesty, and goodwill (Mayer et al., 1995, p. 715).

When examining the literature, studies on nepotism and organizational trust for healthcare workers in general are seen to be limited. The conducted studies have determined nepotism to negatively affect trust, organizational trust, employee performance, and organizational commitment to the manager (Laker & Williams, 2003; Demaj 2012; Özer & Çağlayan, 2016; Şantaş et al., 2018). Perceived nepotism has been found to increase anti-productivity behaviors (Özüren, 2017). The main purpose of this research is to determine the effect of perceived nepotism on organizational trust and to also determine whether differences in perceived organizational trust and nepotism exist according to demographic characteristics. Based

on the purpose of the research, the hypotheses of the study have been determined as follows:

H1: Perceived nepotism has a negative and significant effect on the dimensions of organizational trust.

H1a: Perceived nepotism has a negative and significant effect on managerial trust.

H1b: Perceived nepotism has a negative and significant effect on institutional trust.

H1c: Perceived nepotism has a negative and significant effect on trust toward workmates.

H2: The perception of general nepotism has a negative and significant effect on organizational trust.

H3: Perceptions of organizational trust or nepotism vary significantly by age.

H4: Perceptions of organizational trust or nepotism vary significantly according to gender.

H5: Organizational trust or nepotism perceptions vary significantly according to marital status.

H6: Perceptions of organizational trust or nepotism differ significantly according to title.

H7: Organizational trust or nepotism perceptions vary significantly according to the total number of years of work experience.

H8: Organizational trust or nepotism perceptions vary significantly according to the number of years working in the institution.

## **Method**

This study is descriptive and cross-sectional. The universe of the research is composed of health workers consisting of the physicians and nurses working at Sivas Cumhuriyet University Health Services Practice and Research Hospital between May 1 and August 1, 2019. The sample of the study consists of 307 healthcare professionals (114 physicians and 193 nurses). The first part of the questionnaire used in the study contains eight questions related to socio-demographic characteristics. Of the participants, 57.3% are in the 30-or-younger age group, 61.6% are women, 61.6%

are undergraduate graduates, and 53.4% are married. 38.8% of the participants are identified as having worked for a total of 1-5 years in the profession and 38.1% for 1-5 years at the current institution; 96.4% have non-managerial duties. Additionally and according to the titles of the participants, 62.9% have been determined to work as nurses and 37.1% as physicians. The second part of the survey uses the scale developed by Abdalla et al. (1998) to determine employees' perceived nepotism. The scale consists of 14 items. Higher scores on this 7-point Likert-type scale show increased levels of perceived nepotism. The alpha of reliability for the scale adapted to Turkish by Asunakutlu and Avcı (2010) has been calculated as 0.86. The third part of the survey uses the Organizational Trust Scale developed by Yücel (200, pp. 115–116) in order to determine employees' perceived organizational trust. Yücel benefited from Daboval et al. (1994), Neveu (2004), and Börü (2001) while developing the scale. This scale was later applied to the health sector by Altuntaş (2008). The scale has 43 items and is a 6-point Likert-type scale. The Cronbach alpha coefficient for the scale was 0.86 in Yücel (2006, p. 117) and 96% in Altuntaş (2008, p. 40). The current study uses percentages, frequencies, arithmetic means, exploratory factor analysis, ANOVA, t-tests, and correlation and regression analyses with the program SPSS for analyzing the data. In the nepotism scale, factor analysis shows the scale to consist of one dimension (Kaizer-Meyer-Olkin test (KMO) = 0.961; Barlett's test of sphericity = 7,304.333,  $p < 0.000$ ; Cronbach Alpha = 0.978). The Organizational Trust Scale has three dimensions (KMO = 0.959; Barlett's test of sphericity = 17,558.737,  $p < 0.000$ ; Cronbach Alpha values are between 0.978 and 0.982).

## Conclusion and Discussion

As a result of the research, participants had moderate ("partially agree") organizational trust levels ( $\bar{x} = 4.10$ ). The participants were determined to trust their colleagues ( $\bar{x} = 4.43$ ) and managers ( $\bar{x} = 4.16$ ); however, their average trust in the institution was lower ( $\bar{x} = 3.66$ ). This finding resembles Altuntaş's (2008) study findings for nurses. However, many studies have shown physicians and nurses to have low-level organizational commitment, job satisfaction, and organizational trust in their work environments (Top, 2012, p. 273). The average for participants' perceived nepotism was found to be medium ( $\bar{x} = 3.77$ ; "neither agree nor disagree").

Our study has found no significant difference in terms of nepotism and organizational trust according to participants' gender. In terms of nepotism, perceived nepotism is higher among physicians, those who are older, married people, those with more years of employment, and those with more years of employment in

the institution. In terms of organizational trust, perceived organizational trust has been determined to decrease as participants get older. In addition, organizational trust levels are higher for those who are single, those who have less years of work experience, and those who have worked less years in the institution.

Altuntaş's (2008) study on nurses determined nurses 25 years or younger to have higher levels of organizational trust, organizational trust to decrease as one gets older, and trust in managers to be high for those with less experience. While these findings resemble our research results, the findings with respect to marital status where married people have higher perceptions of organizational trust differ from our research results. This situation suggests that the unmarried physicians and nurses in our study are more sensitive to trust in their organizations because of their dedication to their institution or job as opposed to their families.

Şantaş et al.'s (2018, p. 46) study on health professionals found no significant difference in terms of age, perceived nepotism to be higher in women in the hiring process in terms of gender, and perceived nepotism to be higher in nurses than in administrative staff in the hospital. These findings differ from our research findings.

As a result of the correlation analysis in our study, negative and significant relationships have been found between all dimensions of organizational trust and nepotism. According to the findings from the regression analysis, perceived nepotism has been determined to have a negative and significant effect on overall organizational trust ( $\beta = -0.477, t = -9.487, p = 0.00 [ < 0.5]$ ). Perceived nepotism has been concluded to negatively affect all dimensions of organizational trust (trust in manager [ $\beta = -0.296, t = -5.405, p < 0.5$ ], trust in the institution [ $\beta = -0.639, t = -14.503, p < 0.5$ ], and trust in colleagues [ $\beta = -0.342, t = -6.356, p < 0.5$ ]). In addition, nepotism has been found to have more impact on the dimension of trust in the institution. Accordingly, increased levels of perceived nepotism cause decreased levels of organizational trust. This result has been shown to support some of the limited studies found in the literature on these issues (Albrecht, 2006; Keleş et al., 2011; Demaj, 2012; Karaköse 2014; Özer & Çağlayan, 2016; Dirgen, 2019).

As a result, physicians and nurses' perceptions of nepotism have been determined to negatively affect organizational trust. Health professionals' perceptions of nepotism, similar to other studies, lead to a decrease in organizational trust. Giving importance to merit in applications such as recruitment and promoting professionals' healthcare will contribute to more efficient work from them.

## Kaynakça | References

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S. ve Raggad, B. G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism, a crosscultural study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Albrecht, S. (2006). The direct and indirect influence of organizational politics on organizational support, trust and commitment. E. Vigoda-Gadot ve A. Drory (Ed.). *Handbook of organizational politics* içinde (ss. 107-121). Cheltenham UK: Edward Elgar Publishing.
- Altuntaş, S. (2008). *Hemşirelerin örgütsel güven düzeyleri ile kişisel mesleki özellikleri ve örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki*. Yayınlanmamış doktora tezi. İstanbul Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü.
- Arash, H., Bavik, A. ve Ekiz, E. H. (2006). The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7/8), 295-308.
- Arslaner, E., Erol, G. ve Boylu, Y. (2014). Konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı üzerine bir araştırma. *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 62-77.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel güvenin oluşturulmasına ilişkin unsurlar ve bir değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, O. ve Katı, Y. (2017). Otellerde nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: Kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Buckley, P., Minette, K., Joy, D. ve Michaels, J. (2004). The use of an automated employment recruiting and screening system for temporary professional employees: A case study. *Human Resource Management: Published in Cooperation with the School of Business Administration, The University of Michigan and in alliance with the Society of Human Resources Management*, 43(2-3), 233-241.
- Börü, D. (2001). Örgütlerde güven ortamının yaratılmasında ilk adım. 9. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*'nde sunulan bildiri. İstanbul.
- Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010). Nepotizm'in çalışanlar üzerine etkileri: Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 1-21.
- Büte, M. (2011). Algılanan örgüt ikliminin etik olmayan davranışlar üzerindeki etkilerinin belirlenmesine yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 25(2), 103-122.
- Çaparlar, C. Ö. ve Dönmez, A. (2016). Bilimsel araştırma nedir, nasıl yapılır? *Turk J Anaesthesiol Reanim*, 44, 212-218.

- Çetinkaya, A. Ş. ve Tanış, Z. S. (2017). Örgütlerde kayırmacılığın iş yükü algısına etkisi: Konya kamu kurumları araştırması. *Uluslararası İktisadi ve İdari İncelemeler Dergisi* (16. UİK Özel Sayısı).
- Daboval, J., Comish, R., Swindle, B.ve Gaster, W. (1994). Trust inventory for small businesses. *Small Businesses Symposium*.
- De Biasi, K. (2018). *Solving the change paradox by means of trust: Leveraging the power of trust to provide continuity in times of organizational change*. Leipzig, Germany: Springer.
- Demaj, E. (2012). *Nepotism, favoritism and cronyism and their effects on organizational trust and commitment: The case of the service sector in Albania*. Yayımlanmamış doktora tezi.
- Demircan, N. ve Ceylan, A. (2003). Örgütsel güven kavramı: Nedenleri ve sonuçları. *Yönetim ve Ekonomi: Celal Bayar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10(2), 139-150.
- Demirel, Y. ve Savaş, Y. (2017). Nepotizmin yenilik ve yetenek yönetimi üzerine etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 129-142.
- Dirgen, N. (2019). Örgütsel nepotizm ve psikolojik sahiplenme arasındaki ilişkide örgütsel güvenin aracılık rolü: Bankacılık sektöründe bir araştırma. Yüksek lisans tezi. Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü.
- Doğan, N. (2009). İş etiği ve işletmelerde etik çöküş. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 8(16), 179-200.
- Eğri, T. ve Sunar, L. (2010). Türkiye’de iş ahlakı çalışmaları: Mevcut durum ve yönelimler. *İş Ahlakı Dergisi*, 3(5), 41-67.
- Erdem, B., Çeribaş, S. ve Karataş, A. (2013). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin kronizm (eş dost kayırmacılığı) algıları: İstanbul’da faaliyet gösteren bir, iki ve üç yıldızlı otel işletmelerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(1), 51-69.
- Ergül, E. (2017). Mevlânâ perspektifinden kamu yönetiminde liyakat ve ehliyet ilkesi. *Ombudsman Akademik*, 6, 79-105.
- Ferrin, D. L. ve Gillespie, N. (2010). Trust differences across national-societal cultures: Much to do, or much ado about nothing. M. N. K. Saunders, D. Skinner, G. Dietz, N. Gillespie ve R. J. Lewicki (Ed.). *Organizational trust: A cultural perspective* içinde (ss. 42-86). Cambridge University Press.
- Gilbert, J. A. ve Tang, T. L. P. (1998). An examination of organizational trust antecedents. *Public Personnel Management*, 27(3), 321-338.
- İşcan, Ö. F. ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- Karahan, A. ve Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi ve bir uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 27, 123-148.
- Karaköse, T. (2014). The effects of nepotism, cronyism and political favoritism on the doctors working in public hospitals. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 245-250.

- Keleş, H. N., Özkan, T. K. ve Bezirci, M. (2011). A study on the effects of nepotism, favoritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey. *International Business & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 9-16.
- Kamu Denetçiliği Kurumu-KDK. (2020). *Hakkımızda*. <https://www.ombudsman.gov.tr/hakkimizda/index.html> adresinden 06.01.2020 tarihinde erişilmiştir.
- Kath, L. M., Magley, V. J. ve Marmet, M. (2010). The role of organizational trust in safety climate's influence on organizational outcomes. *Accident Analysis & Prevention*, 42(5), 1488-1497.
- Kim, J. B. (2019). A study on factors relevant to effects of shared leadership, organizational trust and job performance. *Journal of the Korea Convergence Society*, 10(7), 183-189.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (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.
- Korkmazıyürek, H. ve Hazır, K. (2013). Algı, tutum ve duygular. Ü. Sığırı ve S. Gürbüz (Ed.). *Örgütsel davranış içinde* (ss. 45-60). İstanbul: Basım Yayım Dağıtım.
- Laker, D. R. ve Williams, M. L. (2003). Nepotism's effect on employee satisfaction and organizational commitment: An empirical study. *International Journal of Human Resources Development and Management*, 3(3), 191-202.
- 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.
- Neveu, V. (2004). La confiance organisationnelle: Definition et mesure. *Actes du 15e Congres de l'AGRH içinde* (2. Cilt, ss. 1071-1110).
- Ombanda, P.O. (2018). Nepotism and job performance in the private and public organizations in Kenya. *International Journal of Scientific and Research Publications*, 8(5), 474-494.
- Orkodashvili, M. (2011). Corruption, collusion, and nepotism in higher education and the labor market in Georgia. *European Education*, 43(2), 32-53.
- Özer, N. ve Çağlayan, Z. A. (2016). Öğretmenlerin müdürlerine duydukları güven ve kronizm algıları arasındaki ilişki. *İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü Dergisi*, 3(5), 16-27.
- Özgener, Ş. (2009). *İş ahlakının temelleri yönetsel bir yaklaşım*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Özler, H., Özler, E. D. ve Gümüştekin, G. E. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 437-450.
- Öztürk, N. K. (2002). Liyakat sistemini korumanın farklı bir yolu: Liyakat İlkesi Koruma Kurulu. *Türk İdare Dergisi*, 435, 129-143.
- Özüren, Ü. (2017). *Tekstil işletmelerinde nepotizm uygulamalarına bağlı olarak üretkenlik karşıtı davranışlar ve sonuçları*. Doktora tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.



- Polat, S. ve 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.
- Pelit, E., Dinçer, F. İ. ve Kılıç, İ. (2015). The effect of nepotism on organizational silence, alienation and commitment: A study on hotel employees in Turkey. *Journal of Management Research*, 7(4), 82-110.
- Şantaş, F., Şantaş, G., Özer, Ö. ve Güleç, M. B. (2018). Sağlık çalışanlarında örgütsel kronizm ve işgören performansı arasındaki ilişkinin incelenmesine yönelik bir araştırma. *Eskişehir Osmaniye Karamanmaraş Necmeddinî Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 13(3), 37-54.
- Şencan, H. (2005). *Sosyal ve davranışsal ölçümlerde geçerlilik ve güvenilirlik*. Ankara: Seçkin Matbaası.
- Tonus, H. Z. ve Oruç, İ. (2012). İnsan kaynakları yönetiminde etik dışı davranışlar ve yönetimi: Bir işletmenin personel yönetmeliği içerik analizi. *İş Ahlakı Dergisi*, 5(10), 149-181.
- Top, M. (2012). Hekim ve hemşirelerde örgütsel bağlılık, örgütsel güven ve İş doyumu profili. *İstanbul University Journal of the School of Business Administration*, 41(2), 258-277.
- Uz, A. (2011). Anayasal bir hak olarak kamu hizmetine girme hakkı ve liyakat ilkesi. *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2(1), 59-94.
- Wasti, S. A. ve Tan, H. H. (2010). 12 antecedents of supervisor trust in collectivist cultures: evidence from Turkey and China. M. N. K. Saunders, D. Skinner, G. Dietz, N. Gillespie ve R. J. Lewicki (Ed.). *Organizational trust: A cultural perspective* içinde (ss. 311-335). Cambridge University Press.
- Wasti, A. S., Erdaş, K. D. ve Dural-Şenoğuz, U. (2013). Örgüte güvensizlik: kültürlerarası nitel bir çalışma (Distrust in organization: a qualitative cross-cultural study). *METU Studies in Development*, 40(3), 525-552.
- 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.
- Williams, L.L. (2005). Impact of nurses' job satisfaction on organizational trust. *Health Care Management Review*, 30(3), 203-211.
- Yavuz, B. ve Akın, A. (2016). Nepotizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi tespit etmeye yönelik bir araştırma. *Journal of International Social Research*, 9(44), 1270-1281.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu yönetiminin kadim paradoksu: Nepotizm ve meritokrasi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 353-380.
- Yücel, P. (2006). *Örgütsel güven ve iş tatmini ilişkisi ve bir araştırma*. Yayınlanmamış yüksek lisans tezi. İstanbul Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü.

