

AİLE İŞLETMELERİNDE KAYIRMACILIĞIN BİLGİ İFŞA ÜZERİNE ETKİSİ: KONYA İLİNDE BİR ARAŞTIRMA*

EFFECT OF FAVORITISM IN FAMILY BUSINESSES ON WHISTLEBLOWING: A RESEARCH IN KONYA PROVINCE

Dr. Öğr. Üyesi Esra Gökçen KAYGISIZ

Giresun Üniversitesi İİBF, İşletme Bölümü, Giresun / TÜRKİYE, ORCID NO: 0000-0002-4950-9508

Prof. Dr. Adnan ÇELİK

Selçuk Üniversitesi İİBF İşletme Bölümü, Konya/TÜRKİYE, ORCID NO: 0000-0002-8538-9937

Öğr. Gör. Mehmet KAPLAN

Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Şarkikaraağaç MYO, ORCID NO: 0000-0002-1359-1028

ÖZET

Aile işletmeleri ekonomik yapılanmanın ve sürdürülebilir gelişmenin öncülerinden biri olarak değerlendirilmektedir. Yönetimdeki karar alma mekanizmalarının aile bireylerinde toplandığı yapılar olarak aile işletmelerinde değişik düzeyde yönetsel sorunlar bulunmaktadır. Bu sorunlardan biri de kayırmacılıktır. Kayırmacılık bireylerin nesnel kriterler yönünden uzaklaşarak öznel bir kritere bağlı olarak değerlendirilmesi durumu olarak ifade bulunmaktadır. Bu çalışma aile işletmelerinde kayırmacılık faaliyetlerinin bireylerin işletme bilgilerini paylaşımı olarak değerlendirilen bilgi ifşası üzerine etkisini araştırmaya yönelik bir çalışmadır.

Anahtar Kelimeler: Aile İşletmeleri, Kayırmacılık, Bilgi İfşası, Konya.

ABSTRACT

Family businesses are considered as one of the pioneers of economic structuring and sustainable development. There are different levels of managerial problems in family businesses as the structures in which management decision-making mechanisms are gathered in family members. One of these problems is favoritism. Nepotism refers to the fact that individuals are removed from the point of objective criteria and evaluated according to a subjective criterion. This study aims to investigate the effect of nepotism activities on whistleblowing which is evaluated as sharing of business information of individuals in family businesses.

Keywords: Family Businesses, Favoritism, Whistleblowing, Konya.

1. GİRİŞ

Yaşadığımız zaman diliminde başarılı olmanın başat faktörü artan rekabete uyum sağlamaya yönelik hamleler geliştirmektir (Akgemci vd. 2018: 312). Bu hamleleri geliştirmek ve rekabette başarılı sonuçlar üretmek içinde işletmelerin çevrelerini etkili bir şekilde anlamaları gerekmektedir (Çelik, vd., 2018; Kaplan ve Kaplan, 2018; Papatya, 2015). Buradan hareketle ekonomik yapılanma ve sürdürülebilir büyümenin önemli oyuncularından birisi olan aile işletmeleri, günümüz işletmelerinin önemli bir kısmını oluşturmaktadır. Yönetimdeki karar alma mekanizmalarının aile bireylerinde toplandığı ticari işletmeler olarak bilinen aile işletmelerinde dünyanın pek çok yerinde çeşitli sorunlar ve kendilerine özgü yönetsel süreçleri barındırmaktadırlar. Aile işletmeleri, bu yönleriyle pek çok araştırmaya konu olmuş ve olmaya da devam etmektedir. Örgüt kültürünün ve yönetsel süreçlerin aile bağlarına

*Bu çalışma yazarlar tarafından Bandırma Onyedil Eylül Üniversitesi ev sahipliğinde gerçekleştirilen International Conference on Empirical Economics Social Sciences (ICEESS'18) kongresinde 27-28 Haziran 2018 tarihinde sunulmuş ve kongre özet kitabında özet şeklinde yayınlanmıştır.

dayanması, yönetim kademelerinde karşılıklı güven, saygı ve itaatin olması; aile bireylerinin işe bağlılıkları ve aidiyet duygularının yüksekliği bu işletmeleri rekabet ortamında güçlendirmektedir. Bununla beraber aile işletmelerinde çeşitli riskleri de içermekte ve iyi yönetilemediklerinde bu risklerin dezavantaja dönüşmesini engellemektedirler.

Aile işletmelerinin olası risklerinin en önemlisi kayırmacılıktır. Özellikle aile bireylerinin beceri, kabiliyet, başarı ve eğitim düzeyi gibi faktörlerden öte sadece aile bağlarına dayalı olarak istihdam edilmesi, terfi ettirilmesi ya da ödüllendirilmesi aile işletmelerinde sıklıkla görülmektedir. Bu durum ise aile bireyi olmayan diğer çalışanları rahatsız etmekte, verimlilik ve performanslarını olumsuz etkilemektedir. Ayrıca kayırmacılık davranışlarının işyerindeki bu yanlışları açığa çıkarması beklenmektedir. Çalışma bu noktadan hareketle aile işletmelerinde kayırmacılık davranışının bilgi uçurma davranışı üzerindeki etkilerinin incelemeyi amaçlamaktadır. Bu doğrultuda çalışmanın kavramsal çerçevesi kapsamında aile işletmeleri, kayırmacılık ve bilgi uçurma hakkında yazın çalışması yapılmış sonrasında ise Konya'da farklı sektörlerde faaliyet gösteren aile işletmeleri çalışanlarına uygulanan anket sonuçlarına ilişkin bulgulara yer verilmiştir. Bu bulgular ışığında ayrıca aile işletmelerinde bilgi uçurma davranışına ilişkin çalışmaların yapılmamış olması çalışmanın önemini artırmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Kavramsal çerçeve çalışmanın alan araştırmasına geçmeden önceki yazındaki kavramlara yönelik olarak ele alınan ve aile işletmelerini, kayırmacılık kavramını ve bilgi uçurma kavramını incelemeye yönelik gerçekleştirilmiştir.

2.1. Aile İşletmesi

Ülke ekonomilerinde önemli yer tutan aile işletmeleri, uzun zamandır farklı açılardan ele alınmakta ve dolayısıyla akademik bağlamda farklı tanımlamalarla açıklanan bir kavram olmaktadır. Aile işletmesi, toplumdaki iki önemli sosyal birim olan aile ve işletme kavramlarının bir araya gelmesinden oluşan ve zaman zaman her iki kavramın birbirini desteklemesi ya da engellemesini içeren kapsamlı bir yapıdır. Genel olarak tek bir ailenin iki veya daha fazla nesildir stratejik yönetim kademelerinde aile bireylerinin bulunduğu aynı zamanda ailenin de bir evladı gibi görülen ticari işletmelerdir.

Aile işletmeleri bir işletme de sahipliğinin, temel karar ve icra organlarının ve hiyerarşik yapının büyük ölçüde belirli bir ailenin üyelerinden oluşan (Akdoğan, 2000: 32) ve aynı ailenin üyeleri tarafından kararlaştırılmış amaçlarla yönetilen ve ailenin gelecek nesillerine aktarılan yönetim biçimi (Craig, 2002: 418) olarak tanımlanmaktadır. Aile işletmeleri; sevgi ve çalışma arzusuna aynı anda cevap verebilme imkânına sahip olan ve ekonomik etkinlikte temel rolü üstlenen işletmelerdir (Dökümbilek, 2010: 2). Aile işletmelerinin genel özellikleri aşağıdaki gibidir (Sebilcioğlu vd., 2010: 21).

- Kurucu ve genel müdür (en tepe yönetici) aynı kişidir,
- Yönetim ve çalışanların bir kısmını aile üyeleri oluşturmaktadır,
- Önemli yönetim kademelerinde aile üyeleri bulunmaktadır,
- Aile bağları, terfi, görev değişikliği, maaş, performans değerlendirme gibi konularda etkili olmaktadır,
- Aile işletmeleri genellikle aile bireyleri tarafından kurulduğundan kapalı bir görünüm arz edebilir,
- İşletmenin itibarı ve soyadı, ailenin itibarıyla ve soyadıyla birlikte büyür,
- Aile kültürü, işletme kültürüne dönüşür ya da bu doğrultuda gelişir,
- Haleflik anlayışı vardır ve aile içinden bir üye işletmenin kurucunun yerini alarak işletmenin aile içinde nesiller boyu devamını sürdürmeyi amaçlar.

Aile işletmelerinde işleri yapacak aile üyeleri iş için gerekli becerilere sahip olan, manevi değerlere göre hareket eden ve sorumluluklarını yerine getirebilecek kişilerden oluşmalıdır (Iraz ve Özer, 2014: 172). Buna rağmen birçok aile işletmelerinde kilit pozisyonlara yetenek, beceri ve deneyime bakılmaksızın aileden birini getirmekte, çalışan seçim ve değerlendirme değişkeni olarak sadece aile bağı kullanılmaktadır (Ateş, 2005: 12). Bu kayırmacılık aile üyeleri üzerinde daha çok olumlu etkiler oluştururken, aksine aile mensubu olmayan yönetici ve çalışanlar üzerinde olumsuz etkiler bırakmaktadır.

2.2. Kayırmacılık

Kayırmacılık geçmişten günümüze insanlık tarihinin hemen hemen her kurumunda görülen yaygın bir davranıştır biçimidir. Etik olmayan davranışlardan birisi olan kayırmacılık kavramının kökeni kayırmak

eylemine dayanmaktadır. Türk Dil Kurumu sözlüğüne göre kayırmak, koruyarak başarısını sağlamak, elinden tutmak, himmet etmek; birini, başkalarının veya işin zararı pahasına tutmak; birine haksız yere kolaylıklar sağlamak ya da iltimas etmek anlamlarıdır (TDK, 2018). Akademik yazındaki kayırmacılık kavramı ise tüm bu anlamları kapsamakta sıklıkla ele alınmaktadır.

Zengin ya da fakir ülke ayrımı gözetmeksizin görülebilen kayırmacılık ekonomik verimlilik, siyasi muhalefet ve yavaş ekonomik büyüme ile önemli ölçüde ilişkilidir (Bramoullé ve Goyal, 2010: 1). Kayırmacılık, yöneticinin örgütün genel verimini ve diğer çalışanları dikkate almadan, sosyal olarak bağlantıda olduğu bazı çalışanlara karşı ayrıcalıklı davranmasıdır (Meriç ve Erdem, 2013: 468). Kayırmacılık, basit bir gözlemlerle dahi fark edilebilen her pozisyondan insanın yakınlık görüşü üzerinden bir ilişki bağlamı kurdurduğu resmi ve sosyal ilişkileri bu gayri resmi kanallar üzerinden görmeye çalıştığı bir uygulamadır (Özkanan ve Erdem, 2014: 179). Dolayısıyla kayırmacılık, kayıran ve kayırılanın karşılıklı olarak birbirlerine fayda sağladığı ikili bir değişimi ifade etmektedir (Lee, 2008: 1408).

Kayırmacılık bir kişi veya grubu diğerlerinden sadece yönetimin o kişi veya gruba yakınlık duyması sebebiyle tercih etmesidir (Sadozai ve ark., 2012: 761). Kayırmacılık, özellikle kamuda görev alacak kişilerin seçim ve istihdamında bilgi, beceri, kabiliyet ve eğitim düzeyi gibi ölçütlere bakılmaksızın, siyasetçi veya bürokratların yakın çevresindeki kişilere öncelik vermesi olarak karşımıza çıkmaktadır (Polat ve Kazak, 2014: 73). Bir başka tanıma göre ise maddi olmayan, dolaylı, çıkar içerikli uygulamalara "kayırmacılık" denmektedir (Büte, 2011: 137). Kayırmacılığın maddi çıkarların yanı sıra akrabalık, hısım ve hemşerilik bağlarının; siyasi ve politik ilişkilerin, mesleki bağların, hatta mezun olunan okul, daha önce çalışılan kurum gibi nedenlerle görülebildiği gibi bazen sadece, cinsiyet, yaş vb. demografik benzerliklerle dahi yapıldığı bilinmektedir. Dolayısıyla örgüt içindeki ve gruplar arasındaki heterojenliğin kayırmacılığı artırdığı söylenebilir.

Herhangi bir örgütte kayırmacılığın görülmesi örgütte algılanan adalet, güvenilirlik, motivasyon, iş tatmini, moral gibi duyguları olumsuz etkilemekte ve dolayısıyla performans ve verimliliği azaltmaktadır. Nadeem ve arkadaşlarının (2015: 224) Pakistan'da Telekom sektöründe yaptıkları çalışmada kayırmacılık ve iş tatmini arasında negatif bir ilişki olduğu görülmüştür. Polat ve Kazak (2014: 71) tarafından okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik çalışmada ise, okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasında anlamlı ve olumsuz bir ilişki olduğu saptanmıştır. Özkanan ve Erdem (2015: 20) tarafından yapılan çalışmada ise örgütte kayırmacılık davranışı ile diğer kişiler dışlanma hissi yaşamış artık kuruma olan inançları azalmış ve olumsuz duygular geliştirmişlerdir. Çalışmada ayrıca olumsuzlukların kişilerin kurumdan ayrılmalarına ve hatta intihara yöneldikleri belirtilmektedir. Ayrıca Cinnioğlu ve Salha'nın yiyecek içecek işletmelerinde çalışan işgörenlerle yaptıkları çalışmada kayırmacılık türlerinden olan nepotizmin örgütsel güveni negatif yönde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır (2017: 22). Kayırılan kişinin yeterli bilgi ve donanıma sahip olmaması kişinin yaptığı işte etkisiz olmasına, verimsiz kalmasına, en önemlisi de siyasi ve örgütsel hedeflerin istenen sonuçlara ulaşamamasına yol açmakta ve dolayısıyla bu durum hem işletmeye zarar vermekte hem de nitelikli bireylerin yönetime olan güven duygusunu azaltmaktadır (Çakır, 2014: 20).

Aile işletmelerinde en sık nepotizm görülmekte ve bu durum aile üyesi olmayan çalışanları çeşitli yönlerden olumsuz etkilemektedir. Örneğin Büte ve Tekarslan tarafından yapılan çalışmada nepotizm arttıkça çalışanların iş streslerinin arttığını; iş tatmini, işverene olan güven ve adalete olan inancı azaldığını belirtilmektedir (2010: 16). Asunakutlu ve Avcı ise (2010: 104) aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine yaptıkları çalışmada terfi ve işlem kayırmacılığının çalışanların iş tatmin düzeylerini olumsuz etkilediği sonucuna varmışlardır.

2.3. Bilgi İfşası

Örgütler var olduğundan beri örgütün tüm üyeleri arasında ya da örgüt dışındaki paydaşlar arasında örgütü zarar uğratabilecek, itibarını zedeleyecek, etik ve kural dışı davranışlar sıklıkla görülmüştür. Ancak buna karşın tüm bu olumsuz davranışlardan rahatsız olan; kendini örgüte, topluma ve kurallara karşı sorumlu hisseden bireylerin durumu örgüt içinde ya da dışında yetkili kişilere bildirmesi de geçmişten günümüze sıklıkla yaşanmaktadır. Whistleblowing olarak adlandırılan davranış, 1970'lerden bu yana

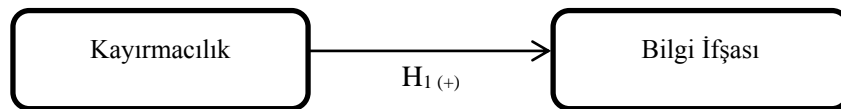
ilgili yazında oldukça fazla yer bulmuş, Türkçe çalışmalarda ise net bir karşılık olmamakla birlikte sıklıkla bilgi uçurma, bilgi sızdırma, bilgi ifşası vb. kavramlarla açıklanmaktadır.

Bilgi ifşası, örgüt içinde fark edilen yanlış, ahlaki olmayan uygulamaları ilgililere bildirmek şeklinde ifade edilebilecek bir süreçtir. Kavram ile ilgili yazında birçok benzer tanım bulunmaktadır. Bilgi ifşası, örgütteki bilgi veya veriye erişim hakkı olan bir kişi tarafından gerçekleştirilen ve bu kişinin haksızlığı düzeltme potansiyeli bulunan örgüt dışındaki bir kişi veya kuruma, herhangi bir zorunluluk olmaksızın, bilerek örgütün kontrolü altında olan veya örgütü içeren, gerçek/şüpheli/öngörülen bir haksızlık veya azımsanamayacak bir hukuka aykırılık durumunu ilgili kayıtlara geçirilecek şekilde ifşa etmesidir (Özler vd., 2010: 171). Eski veya şimdiki örgüt üyelerinin çalışanların kontrolleri dışındaki yasadışı, ahlaka aykırı veya gayri meşru uygulamaları, sonlandırmaya veya çözüme kavuşturmaya muktedir olan kişi veya kurumlara ifşa etmesidir (Near ve Miceli, 1996: 508). Bir başka tanımda ise kavram tehlikeler, yolsuzluklar veya işveren ya da çalışanın iş arkadaşları tarafından gerçekleştirilen hukuka veya etik kurallara aykırı davranışlar hakkındaki gizli bilgilerin bir çalışan tarafından ortaya çıkarılması (Alp, 2013: 387) olarak tanımlanmaktadır. Kapsamlı bir tanım doğrultusunda bilgi ifşanın herhangi bir örgüt içerisinde yasadışı ve etik değerlere uygun olmayan davranış ve eylemlerin örgüt içi ve/veya örgüt dışı başka kişilere veya kurumlara zarar vermemesi için enformasyon sahibi çalışanlar veya paydaşlar tarafından sorunları çözme güç ve yetkisine sahip iç ve dış otoritelere bildirilmesidir (Aktan, 2006: 1).

Bilgi ifşası kamu ya da özel sektör fark etmeksizin her organizasyonda karşılaşılabilecek yasa, ahlak ve etik dışı davranış ve uygulamaların örgüt içindeki veya dışındaki kişi/kurumlarla paylaşılmasıdır. Genel olarak yazında belirtilen ve bilgi ifşaya temel teşkil eden davranışlar, para kaynaklarını, malları çalmak; rüşvet ve komisyon kabul etmek, bulunduğu pozisyonu kendi kişisel faydası için kullanmak, taraflara adil olmayan avantaj sağlamak, çalışanın her türlü kötüye kullanmak; örgütün maddi, manevi ve zaman kaynakları aşırı ve kontrolsüz kullanmak; yönetimden kaynaklanan performans hataları; örgütte güvenli olmayan ürün veya hizmetler, güvenli olmayan çalışma koşullarının olması; örgüt içinde bir ya da birden fazla kişiye karşı yapılan sözlü veya fiziksel her türlü istismar; cinsiyete, dine, ırka, dile dayalı olan tüm ayrımcı davranışlar; vergi kaçakçılığı; hissedar ve paydaşların hak ihlalleri, çevreye zarar verme; halk sağlığını tehdit eden ürünlerin üretilmesi ve yasaların ihlalidir (Dasgupta ve Kesharwani, 2010: 59, Aktan, 2006: 1). Bilgi ifşa etme örgütteki uygunsuz eylemin ortadan kaldırılması ya da ortaya çıkabilecek zararının en aza indirilmesi için yapılması gereken vicdani ve insani bir faaliyettir (Saygan ve Bedük, 2013:2-3). Buna rağmen uygulamada kimi zaman bilgi ifşa davranışı etik olmasına karşın pek çok negatif anlam yüklü kelimelerle ifade edilmeye çalışılmaktadır (Uyar ve Yelgen, 2015: 87).

3. ARAŞTIRMA YÖNTEMİ

Araştırmaya yönelik yazın taramasında aile işletmelerinde kayırmacılık faaliyetlerinin bilgi ifşa üzerine etkisini inceleyen bir çalışmaya rastlanılmamıştır. Bu çalışmada, “kayırmacılık ile bilgi ifşası arasında ilişki var mıdır?” sorusuna cevap aranmaktadır. Araştırmanın amacı teorik modele bağlı olarak geçmişte yapılan çalışmaların eksik kalan yerini doldurmaktır. Buradan hareketle bu çalışmada aşağıdaki teorik model ve hipotez ileri sürülmüştür.



Şekil 1: Teorik Model

H1: Aile İşletmelerinde kayırmacılığın bilgi ifşa üzerine etkisi vardır.

3.1. Araştırma Çerçevesi

Bu çalışma ampirik desende bir araştırma olmakla birlikte araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket üç bölümden oluşmaktadır. Anketin ilk bölümünde demografik bilgileri elde etmeye yönelik sorular, ikinci bölümde kayırmacılık algısını ölçmeye yönelik ölçek ve üçüncü bölümde bilgi ifşa algısı ölçeği yer almıştır. Kayırmacılık ölçeği olarak; Asunakutlu ve Avcı (2009:733)'nin Abdalla, Maghrabi, ve Adabbagh (1994) ve Ford ve McLaughlin (1985: 57-61) çalışmalarından uyarladığı ölçekten yararlanılmıştır. Ölçek “1. Kesinlikle katılmıyorum” dan “5. Kesinlikle katılıyorum” aralığında değişen 5’li Likert ölçeği şeklindedir. Ölçekte 14 ifade yer almaktadır ve ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olduğu hesaplanmıştır ($\alpha = 0,90$). Ancak Bilgi ifşa ölçeği olarak 16 ifadeden oluşan ve Celep ile Konaklı tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Ölçeğin iyi düzeyde iç tutarlılığa sahip olduğu hesaplanmıştır ($\alpha = 0,74$). Ancak iç tutarlılık analizi sonucunda “Bu olayı

aynı sorunu yaşayan ya da gözlemleyen meslektaşlarıma bildiririm”, “Bu olayı yapılanların düzeltilmesinde sorumluluk hissedeceğini düşündüğüm herhangi bir meslektaşına bildiririm”, “Bu olayı sorunun çözümünde doğrudan etkili olabilecek bir meslektaşına bildiririm” ve “Bu olayı kendime yakın hissettiğim herhangi bir meslektaşına bildiririm” ifadeleri çıkarıldığında ölçeğin yüksek iç tutarlılığa sahip olunacağını önermiştir. Bu ifadelere yer verilmediğinde ölçeğin 12 ifade ve iyi düzeyde iç tutarlılığa ($\alpha = 0,87$) sahip olduğu görülmüştür. Ölçek “1. Kesinlikle katılmıyorum” dan “5. Kesinlikle katılıyorum” aralığında değişen 5’li Likert ölçeği şeklindedir.

Araştırmanın evrenini, Konya ilindeki farklı sektörlerden oluşan aile işletmeleri oluşturmaktadır. Örneklem çerçevesi, kolayda erişim sağlanan ve Konya il merkezinde yerleşik aile işletmelerinden basit tesadüfi yöntemle belirlenmiş çalışanlarıdır. Bu doğrultuda, Konya farklı sektörlerde aile işletmelerinde çalışan 300 aile işletmesi çalışanına anket dağıtılmıştır. Dağıtılan anketlerden 256’sı geri dönmüş olup, anketlerin geri dönüş oranı %85’dir. Eksik bilgi içerdiği tespit edilen 2 anket değerlendirmeye alınmamış ve dolayısıyla 254 geçerli anket değerlendirmeye tabi tutulmuştur. Değişken başına 10 katından fazla geçerli ankete ulaşılmış olması, yazında önerildiği gibi değerlendirmeler yapılması için örneklemin yeterli olduğu şeklinde değerlendirilmiştir (Hair, Anderson, Black ve Babin, 2016). Araştırmada kullanılan anketin yüzeysel geçerliliği sektörden ve akademiden 8 uzman görüşü alınarak sağlanmaya çalışılmıştır. Konya ilinde faaliyet gösteren aile işletmelerinde yapılan pilot uygulama ile 37 adet geçerli anket geri dönüşü sağlanmıştır. Pilot uygulamaya dayalı veri analizi sonucunda ifadelerde gerekli düzeltmeler yapılmış ve ankete son hali verilmiştir. Araştırmada elde edilen veriler; tanımlayıcı istatistik, açıklayıcı faktör analizi (EFA) ve regresyon analizi kullanılarak analiz edilmiştir.

3.2. Demografik Bilgiler

Araştırmaya katılan çalışanlarının demografik özellikleri Tablo 1’de yer almaktadır. Tablo sonuçlarına göre anketi cevaplayanların çoğunluğunun erkek ve evli olduğu, 35 - 49 yaş aralığında çoğunlukla önlisans eğitimine sahip oldukları, mevcut kurumlarında 10 yıldan fazla süredir çalıştıkları görülmüştür. Çalışanların konumlarına göre dağılımına bakıldığında ise çoğunluğunun idari ve teknik uzmanlardan oluştuğu görülmüştür.

Tablo 1: Demografik Bulgular

		Frekans	Oran (%)
Cinsiyetiniz	Erkek	145	57,1
	Kadın	108	42,5
	Cevapsız	1	,4
	Toplam	254	100
Medeni Durum	Evli	155	61,0
	Bekar	95	37,4
	Cevapsız	4	1,6
	Toplam	254	100
Yaşınız	18 yaş altı	2	,8
	18-24 arası	44	17,23
	25-34 arası	79	31,1
	35-49 arası	101	39,8
	50-65 arası	24	9,4
	Cevapsız	4	1,6
	Toplam	254	100
Eğitim Düzeyi	İlkokul	2	,8
	Ortaokul	9	3,5
	Lise	43	16,9
	Önlisans	89	35,0
	Lisans	63	24,8
	Yüksek Lisans	11	4,3
	Cevapsız	37	14,6
	Toplam	254	100
İşletmede Çalışılan Yıl	1-3 yıl	62	24,4
	4-6 yıl	57	22,4
	7-9 yıl	65	25,6
	10-15 yıl	47	18,5
	Cevapsız	23	9,0
	Toplam	254	100
Konum	Yönetici	29	11,4
	Yönetici Yrd.	34	13,4
	Teknik	55	21,7
	Uzman	59	23,2
	İdari Uzman	59	23,2
	Diğer	77	30,8
	Toplam	254	100

3.3. Kayırmacılık Ölçeği Açıklayıcı Faktör Analizi

Açıklayıcı Faktör Analizi, değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak amacıyla yapılan çok değişkenli bir analiz tekniğidir (İslamoğlu ve Alınacı, 2014:395). Açıklayıcı Faktör Analizi, aralarında ilişki bulunan çok sayıda değişkenden oluşan bir veri setine ait temel boyutların ilişki yapısını ortaya çıkararak veri setinde yer alan kavramlar arasındaki ilişkilerin anlaşılmasına yardımcı olmaktadır (Doğan ve Başokçu, 2010). Faktör analizinin geçerliliğini baştan belirlemeye yarayan test Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testidir. Bu test, örneklem büyüklüğüyle ilgilenir ve örneklemin yeterliliğini ölçer. Bunun için, gözlenen korelasyon katsayılarının büyüklüğü ve kısmi korelasyon katsayılarının büyüklüğü arasında karşılaştırma yapar. Bu testin değeri küçük çıkarsa, çift olarak değişkenler arasındaki korelasyon ilişkisinin diğer değişkenlerce açıklanamayacağını gösterir. Bu durumda da faktör analizine devam etmek doğru olmaz. KMO testinin 0,80'in üzerinde olması önerilir fakat bu değer 0,50'nin altında ise kabul edilemez (Karagöz ve Kösterelioğlu, 2008). Kayırmacılık ölçeğinin boyutlarını kontrol etmek ve değişkenler arası ilişkide tek boyutluluğu sağlamak amacıyla açıklayıcı faktör analizi yapılmıştır (Tablo 2). Açıklayıcı faktör analizinde örneklemin sayısının yeterliliğini gösteren Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) değeri 0,939 olarak belirlenmiştir. Korelasyon matrisinin birim matrise eşit olup olmadığı hipotezini test eden Bartlett's Test of Sphericity sonucu istatistik olarak anlamlı χ^2 sonucu ortaya koymuş ($\chi^2= 2162,200$, $df= 66$, $Sig.000$) ve faktör analizinin değişkenlere uygulanabileceği görülmüştür. Faktör analizi "promax" dik döndürme yöntemini esas alan "maksimum olabilirlik" temelinde yapılmıştır. Hair ve arkadaşlarının (2016:116-117) önerdiği gibi faktör yükü 0,50 veya daha yüksek olanlar bir araya getirilmiştir.

Tablo 2: Kayırmacılık Açıklayıcı Faktör Analizi (n=254)

	KMO ve Bartlett's Testi (Bartlett's Test of Sphericity)	Kaiser-Meyer-Olkin örneklem yeterliliği = Yaklaşık Ki-kare (χ^2) = df (serbestlik derecesi) = Sig. =
		,933 2346,515 120 0,000
Bileşenler		
Döndürülmüş Bileşen Matrisi ^a	Ailesel Kayırmacılık	Terfide Kayırmacılık
Yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın oldukça zor olduğunu düşünüyorum.	,795	
Tanıdığı olanlar işletmenin kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	,774	
Yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir.	,762	
Çalışan alımında tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	,852	
Çalışan alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	,745	
Yetki öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	,802	
Çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	,525	
İşletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum.		,522
Çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.		,618
Çalışanların terfi ettirilmesinde, işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.		,947
Ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.		,902
Çıkarım yöntemi: Temel Bileşenler Analizi. Döndürme yöntemi: Kaiser Normalleştirilmeli Varimax.		
a. Rotasyon 5 tekrarda yakınsadı (ortak noktada benzeşti).		
Aile bileşeni: Özdeğer = 4,63; açıklanan varyans % = 30,88; $\alpha=0,89$		
Terfi bileşeni: Özdeğer = 3,38; açıklanan varyans % = 22,51; $\alpha=0,86$		
Açıklanan toplam varyans = % 67,02		

Açıklayıcı faktör analizi, kayırmacılık bileşenlerinin ailesel kayırmacılığı ve terfide kayırmacılık şeklinde adlandırılarak iki boyutta incelenebileceğini ortaya koymuştur. Açıklayıcı faktör analizi; "Alt

ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır”, “Yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim” ve “Çalışan alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir” ifadelerinin yetersiz veya eşanlı her iki bileşeni de yüklediği için çıkarılmasını önermiştir. Tanıdık kayırmacılığı bileşeni 7,55 değerle en yüksek özdeğere sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %62,92’sini temsil etmektedir. Terfide kayırmacılık 1,01 özdeğere sahiptir ve açıklanan toplam varyansın %8,39’unu temsil etmektedir. Her iki bileşen toplam varyansın %71,31’ini temsil etmektedir. Veri analizinin sonraki aşamalarında bileşik değerler içeren bileşenler (değişkenler) esas alınmıştır.

3.4. Çoklu Regresyon Analizi

Kayırmacılık ile bilgi ifşası algısı arasındaki ilişkiyi belirlemek için doğrusal regresyon analizi yapılmıştır (Tablo 3). Giriş metodu kullanılarak yapılan doğrusal regresyon analizinde, kayırmacılığın bilgi ifşası varyansının anlamlı bir kısmını açıkladığı ($F(2, 240) = 11,770, p < .000, R^2 = .09, R^2$ Düzeltilmiş = .08) belirlenmiştir. Analiz, bilgi ifşasının ailesel kayırmacılığı (Beta = 0,086 $t(242) = 0,891, p > 0.05$) ile anlamlı tahmin edilemeyeceğini buna karşın terfide kayırmacılık (Beta = 0,228, $t(242) = 2,372, p < 0,05$ ile anlamlı olarak tahmin edilebileceğini göstermiştir. Analiz sonucunda kayırmacılık ile bilgi ifşası arasında terfide kayırmacılık boyutunda anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. İlişkinin gücü orta düzeydir. Çoklu regresyon analizi sonucuna göre araştırmada ileri sürülen hipotez (H1) kısmen desteklenmiştir.

4. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu araştırmada kayırmacılığın bilgi ifşa algısına etkisi belirlenmeye çalışılmıştır. Araştırmada “kayırmacılığın bilgi ifşa üzerine etkisi var mıdır?” sorusuna yanıt aranmıştır. Aile işletmelerine yönelik yapılan bu araştırmada elde edilen verilerin analizi sonucunda bilgi ifşanın tanıdık kayırmacılığı ile anlamlı ilişkisinin olmadığı fakat terfide kayırmacılık ile anlamlı ilişki olduğunu ortaya koymuştur. Araştırma bulgularına göre tanıdık kayırmacılığı arttıkça çalışanların bilgi ifşa algısı da artmaktadır. Fakat bu artış istatistik olarak anlamlı değildir. Araştırma sonuçlarına göre, aile işletmelerinde terfide kayırmacılık arttıkça çalışanların bilgi ifşa algısı da artmaktadır. Araştırma bulguları; bilgi, beceri ve kabiliyet dışında kıstaslar dikkate alınarak yöneticilerin tanıdıklarını terfi ettirmeleri, terfi etmemiş çalışanlarda bilgi ifşa algısını artırdığı sonucunu ortaya koymuştur. Dolayısıyla aile işletmelerinde terfilerin kayırmacılıktan uzak bir şekilde yapılması önem arz etmektedir. Bu araştırma Konya ili aile işletmelerine yönelik yapılmıştır. Bu alanda ileride yapılacak çalışmalarda farklı sektörlerde araştırma konusu yapılarak sektör kıyaslaması yapılabilir. Ayrıca, farklı il veya bölgelerde veya ülke genelinde coğrafik sınır ortadan kaldırılarak geniş temsile sahip değerlendirmeler yapılabilir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, F. H., Maghrabi, A. S. ve Al-Dabbagh, T. H. (1994). Research Note: Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers. *International Journal of Manpower*, 15(1), 60-67.
- Akdoğan, A. (2000). Aile İşletmelerinin Özellikleri ve Aile İşletmelerinde Kurumsallaşma İhtiyacı. *Erciyes Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 31-47.
- Akgemci, T., Kaplan, M. ve Kaplan, B. T. (2018). Örgütsel Maneviyatın İş Stresi Üzerine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Konya Organize Sanayi Bölgesi’nde Bir Araştırma. *International Journal of Academic Value Studies (Javstudies)*. 4/19, 311-319.
- Aktan, C. C. (2006). Organizasyonlarda Yanlış Uygulamalara Karşı Bir Sivil Erdem, Ahlaki Tepki ve Vicdani Red Davranışı: Whistleblowing. *Mercek Dergisi* (Ekim). <http://www.canaktan.org/yonetim/whistleblowing/aktan-whistle.pdf>
- Alp, M. (2013). Avrupa İnsan Hakları Mahkemesi'nin Heinisch/Almanya Kararı Işığında Whistleblowing (İşçinini İfşa Ve İhbarı) ve İş İlişkilerinde İfade Özgürlüğü. *Dokuz Eylül Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 385-422.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2009). Nepotizm-İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme. 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*. Eskişehir.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. 15/2, 93-109.

- Ateş, Ö. (2005). Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik, Ankara Sanayi Odası Yayını, Yayın No: 56, Ankara, Haziran, 12- 70.
- Bramoullé, Y. ve Goyal, S. (2010). Favoritizm. <http://pseweb.eu/ydepot/semin/texte1011/BRA2011FAV.pdf> (Erişim Tarihi: 15.02.2018).
- Büte, M (2011). Kayırmacılığın Çalışan Davranışları ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerine Etkileri: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 44/1, 135-153.
- Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010). Nepotizm'in Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6/1, 1-21.
- Celep, C., ve Konaklı, T. (2012). Bilgi Uçurma: Eğitim Örgütlerinde Etik ve Kural Dışı Uygulamalara Yönelik Bir Tepki/Whistleblowing: A Response to Unethical and Illegitimate Practices in Educational Organizations. *e-international Journal of Educational Research*, 3(4).
- Cinnioğlu, H. ve Salha, H. (2017). Yiyecek İçecek İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Algıladıkları Nepotizm Davranışının, İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Örgütsel Güvenin Aracı Rolü: Tekirdağ Örneği. *4th International Congress of Tourism & Management Researches*, 12-14 May 2017.
- Craig, J., & Lindsay, N. J. (2002). Incorporating the family dynamic into the entrepreneurship process. *Journal of sDmall Business and Enterprise Development*, 9(4), 416-430.
- Çakır, M. (2014). Bürokrasi ve Suç Olgusu. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 2014 (3), 18-24.
- Çelik, A., Kaplan, M. ve Kaplan, B. T. (2018). A General Evaluation of Theory of Organizational Ecology. *ASOS Journal*. 6/74, 583-594.
- Dasgupta, S. ve Keshewani, A. (2010). Whistleblowing: A Survey of Literature. *The IUP Journal of Corporate Governance*, 9 (4), 57-70.
- Doğan, N. ve Başokçu, T. O. (2010). İstatistik Tutum Ölçeği İçin Uygulanan Faktör Analizi Ve Aşamalı Kümeleme Analizi Sonuçlarının Karşılaştırılması. *Eğitimde ve Psikolojide Ölçme ve Değerlendirme Dergisi*, 1(2), 65-71.
- Dökümbilek, F. (2010). Aile Şirketlerinde Nepotizm ve Bir Uygulama. Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İnsan Kaynakları Yönetimi, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi.
- Ford, R. ve McLaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personnel Journal*, 64(9), 57 - 60.
- Hair, J., Anderson, R., Black, B. ve Babin, B. (2016). *Multivariate Data Analysis*. Pearson Education.
- Iraz, R. ve Özer, E. (2014). Konya'daki Aile İşletmelerinin Kurumsallaşmasında Bilgi Teknolojilerinin Önemi. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 171-178.
- İslamoğlu, A. H., ve Alnıaçık, Ü. (2009). Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri. İstanbul: Beta.
- Kaplan, M. ve Kaplan, B. T. (2018). Strateji Okullarından Çevre Okulu: Anlamı, Kapsamı ve Katkıları Bağlamında Bir Değerlendirme. *ASOS Journal*. 6/77, 447-459.
- Karagöz, Y. ve Kösterelioğlu, İ. (2008). İletişim Becerileri Değerlendirme Ölçeğinin Faktör Analizi Metodu ile Geliştirilmesi. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 81-98.
- Lee, Joon-Suk (2008), Favoritism in Asymmetric Procurement Auctions. *International Journal of Industrial Organization*, 26, 1407-1424.
- Meriç, E. ve Erdem, M. (2013). İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*.19(3), 467-498.
- Nadeem, M., Ahmad, R., Ahmad, N. Batool, S.R. ve Shafique ve N. (2015). Favoritism, Nepotism And Cronyism As Predictors Of Job Satisfaction: Evidences From Pakistan. *Journal of Business and Management Research*, 8 (2015), 224-228.

- Near, J. P., ve Miceli, M. P. (1996). Whistle-blowing: Myth and reality. *Journal of Management*, 22(3), 507-526.
- Özkanan, A. ve Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve, Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. *Dergisi*, 20(2), 179-206.
- Özkanan, A. ve Erdem, R. (2015). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma. *MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2015, 2/4, 7-28.
- Özler Derya Ergun, M. D. (2010). Teorik Bir Çerçevede Whistleblowing-Etik İlişkisi. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 169-192.
- Papatya, G. (2015). *Temel İşletmecilik Bilgisi Teorik Düzenlemeler, Entelektüel Birikim ve Notlar*, Isparta: Beyazıt.
- Polat, S. ve Kazak, E. (2014). Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Tutum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*. 20(1), 71-92. doi: 10.14527/kuey.2014.004.
- Sadozai, A. M., Zaman, H. M., Marri, M. Y. ve Ramay, M. I. (2012). Impact of Favoritism, Nepotism and Cronyism on Job Satisfaction: A Study From Public Sector of Pakistan. *Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business*, 4 (6), 760-771.
- Saygan, S., Bedük, A. (2013). Ahlaki Olmayan Davranışların Duyurulması (Whistleblowing) ve Etik İklimi İlişkisi Üzerine Bir Uygulama. *Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 28(1), 1-23.
- Sebilcioğlu, F., Koçer, B., Erkan, A., Sönmezer, T., Karacar, G., Zaman, T. ve Erdoğan, E., (2010), *Aile Şirketleri Yönetim Rehberi*, İstanbul: Türkiye Kurumsal Yönetim Derneği Yayınları.
- Uyar, S. ve Yelgen, E. (2015). Bilgi İfşası (Whistleblowing) ve Denetim. *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 13/1. 85-106. Doi: <http://dx.doi.org/10.11611/JMER412>.