

e-ISSN: 2792-0720



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Cilt / Volume: 2 Sayı / Issue: 2 Yıl / Year: 2022

OB Studies

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES

www.obstudies.org

Ex Oriente Lux...

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

Cilt / Volume: 2

Sayı / Issue: 2

Yıl / Year: 2022

Kurucu ve İmtiyaz Sahibi / Founder & Owner

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Editörler / Editors

Prof. Dr. Kubilay ÖZYER

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Dr. Öğr. Üyesi Alptekin DEVELİ

Dr. Öğr. Üyesi Ahmet Serhat ANAÇ

Yabancı Dil Editörü / Foreign Language Editor

Öğr. Gör. Nour HUSSEİN

Yazışma Adresi / Mail Address

Dr. Öğr. Üyesi İsmail ALİCİ

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Erbaa Sosyal ve Beşeri Bilimler Fakültesi

Yönetim Bilişim Sistemleri Bölümü 60500 TOKAT

Tel: +90 356 252 16 16 –5187

www.obstudies.org

E-Posta / E-Mail: obstudies@yahoo.com

ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

**ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI
DERGİSİ**

**JOURNAL OF ORGANIZATIONAL
BEHAVIOR STUDIES**

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi (OBSTUDIES) yılda iki kez yayımlanan hakemli, bilimsel ve uluslararası bir dergidir. Örgütsel davranış alanına ilişkin teorik ve görgül makalelere, yer verilen dergimizin temel amacı, bu alanlarda akademik bilginin üretimi ve paylaşımına katkı sağlamaktır. Dergimizde “Türkçe” ve “İngilizce” olmak üzere iki dilde makale yayımlanmaktadır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, belirtilen yazım kurallarına uygun olarak hazırlanmalıdır. Dergiye yayımlanmak üzere gönderilen yazılar, daha önce yayımlanmamış ve yayımlanmak üzere gönderilmemiş olmalıdır. Dergide yayımlanan yazılarda belirtilen görüşler, yazarlara ait olup **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisi**’nin görüşlerini yansıtmaz. **Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinde** yayımlanmış yazıların tüm yayın hakları saklı olup, dergimizin adı belirtilmeden hiçbir alıntı yapılamaz.

Journal of Organizational Behavior Studies (OBSTUDIES) is a peer-reviewed, scientific and international journal published biannually. The main purpose of our journal, which includes theoretical and empirical articles in the field of organizational behavior, is to contribute to production and sharing of academic knowledge in these fields. Our journal publishes articles in two languages, “Turkish” and “English”. Manuscripts sent to journal for publication should be prepared in accordance with specified spelling rules. Manuscripts submitted for publication to the journal must not have been previously published or sent for publication. The views expressed in articles published in the journal belong to authors and do not reflect views of the Journal of Organizational Behavior Studies. All publication rights of the articles published in the Journal of Organizational Behavior Studies are reserved, and no citation can be made without specifying name of our journal.

JOURNAL OF ORGANIZATIONAL BEHAVIOR STUDIES

İNDEKS BİLGİLERİ / INDEX INFORMATION

Örgütsel Davranış Çalışmaları Dergisinin tarandığı indeksler ve bağlı olduğu üyelikler aşağıda yer almaktadır

The indexes and memberships of The Journal of Organizational Behavior Studies are listed here.



ÖRGÜTSEL DAVRANIŞ ÇALIŞMALARI DERGİSİ

Bilim Kurulu
Members of the Science Board

Prof. Dr. Usman GHANI <i>IM Sciences, Pakistan</i>	Prof. Dr. Hasan GÜL <i>19 Mayıs Üniversitesi, Türkiye</i>
Prof. Dr. Asep HERMAWAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>	Prof. Dr. Mesut IDRİZ <i>Sharjah Üniversitesi, BAE</i>
Prof. Dr. Farzand Ali JAN <i>Brains Institute Peshawar, Pakistan</i>	Prof. Dr. Shah JEHAN <i>Iqra National Üniversitesi, Pakistan</i>
Prof. Dr. Kubilay ÖZYER <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i>	Prof. Dr. Hasan TAĞRAF <i>Sivas Cumhuriyet Üniversitesi, Türkiye</i>
Prof. Dr. Sema YİĞİT <i>Ordu Üniversitesi, Türkiye</i>	Prof. Dr. Leyla YUSRAN <i>Trisakti Üniversitesi, Endonezya</i>
Doç. Dr. M. Said DÖVEN <i>Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi, Türkiye</i>	Doç. Dr. Müslüme AKYÜZ <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>
Doç. Dr. Umut KOÇ <i>Eskişehir Osmangazi Üniversitesi, Türkiye</i>	Doç. Dr. Ufuk ORHAN <i>Mersin Üniversitesi, Türkiye</i>
Doç. Dr. Elmira ADİYETOVA <i>Atrau Üniversitesi, Kazakistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Mehmet BİÇER <i>Kilis 7 Aralık Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Berdybekova Aiman LESBEKOVNA <i>G. Kazakistan Devlet Pedagoji Üniversitesi, Kazakistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Nazmiye Ülkü PEKKAN <i>Tarsus Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Seyil NAJİMUDİNOVA <i>Manas Üniversitesi, Kırgızistan</i>	Dr. Öğr. Üyesi Ayşe Ersoy YILDIRIM <i>Malatya Turgut Özal Üniversitesi, Türkiye</i>
Dr. Öğr. Üyesi Arif YILDIZ <i>Adıyaman Üniversitesi, Türkiye</i>	

Bu Sayıda Katkıda Bulunan Hakemler

Reviewers List of This Issue

Doç. Dr. Mehmet BAĞIŞ
Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Doç. Dr. Mehmet KAPLAN
Isparta Uygulamalı Bilimler Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Koray GÜRPINAR
Afyon Kocatepe Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Serhat BEKAR
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi MURAT ATALAY
Akdeniz Üniversitesi

Dr. Öğr. Üyesi Hanifi KARAÇINAR
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Yücel TÜRKER
Eskişehir Osmangazi Üniversitesi

Dr. Seda GÜĞERÇİN

Dr. Mesut ARDIÇ
Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi

Dr. Hülya SAOTAY

<i>İçindekiler</i>	<i>Sayfa No.</i>
<i>Table of Contents</i>	<i>Page Number</i>
ARAŞTIRMA MAKALELERİ / RESEARCH ARTICLES	
<i>Algılanan Yönetici ve Çalışma Arkadaşları Desteğinin Örgütsel Bağlılığa Etkisi</i> <i>The Effect of Perceived Manager and Co-Workers Support On Organizational Commitment</i>	70-84
Abdullah Emre KARACA, Kemal ERDEN, Mahmut AKBOLAT, Hakan SAĞLAM	
<i>Türk Kültürü Bağlamında Örgütsel Kayırmacılık Algısı (ÖKA) Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi</i> <i>Validity and Reliability Analysis of The Perception of Organizational Favoritism (POF) Scale In The Context of Turkish Culture</i>	85-97
Metin GÜNAY, Kubilay ÖZYER	
<i>Covid-19 Sürecinde Çalışanların Değişim Algularına Yönelik Bir Araştırma: Bankacılık Sektöründe Bir Uygulama</i> <i>A Research On Employees Perceptions of Change in The Covid-19 Process: An Application In The Banking Sector</i>	98-109
Özge SARI, Ercan YILDIZ	
<i>Entropik Örgüt İklimi, Örgütsel Umursamazlık ve İş Tatmini: Kavramlar ve Ölçme Araçları</i> <i>Entropic Organizational Climate, Organizational Indifference and Job Satisfaction: Concepts and Measurement Tools</i>	110-123
Mustafa Fedai ÇAVUŞ, Alptekin DEVELİ	
<i>Uzaktan Çalışma Konusunda Yapılmış Akademik Çalışmaların İncelenmesi: Sistemik Derleme</i> <i>Analysis of Academic Studies on Remote Working: A Systematic Review</i>	124-134
Abdulsamet DURAN, Nour HUSSEİN	

**TÜRK KÜLTÜRÜ BAĞLAMINDA ÖRGÜTSEL KAYIRMACILIK
ALGISI (ÖKA) ÖLÇEĞİNİN GEÇERLİLİK ve GÜVENİLİRLİK
ANALİZİ¹**

**VALIDITY AND RELIABILITY ANALYSIS OF THE PERCEPTION OF
ORGANIZATIONAL FAVORITISM (POF) SCALE IN THE CONTEXT OF
TURKISH CULTURE**

Öğr. Gör. Dr. Metin GÜNAY

Sivas Cumhuriyet Üniversitesi Zara Ahmet Çuhadaroğlu MYO
ORCID ID: 0000-0003-0530-3185, metineyolla@gmail.com

Prof. Dr. Kubilay ÖZYER

Tokat Gaziosmanpaşa Üniversitesi İ.İ.B.F. İşletme Bölümü
ORCID ID: 0000-0002-9654-7750, kozyer@yahoo.com

ABSTRACT

The main purpose of this study is to develop a scale to measure favoritism in organizations and to analyze the validity and reliability of this scale. As a result of the literature review, favoritism sub-dimensions and item pool were created within the framework of favoritism types in Turkish culture. A pilot study was conducted for the scale implementation and the dimension of favoritism was removed from the scale. As a result of the exploratory factor analysis, confirmatory factor analysis and reliability analysis applied later, the perception of organizational favouritism scale (POF Scale) has 21 expressions and five dimensions (anonymous/general favouritism, nepotism, political/ideological favouritism, belief/religious favouritism, and gender favouritism). It has been determined that it is a valid and reliable measurement tool in the context of Turkish culture with its structure.

Keywords: Favoritism, scale development, perception of organizational favoritism.

ÖZ

Bu çalışmanın temel amacı, örgütlerde kayırmacı davranışların ölçümü amacıyla bir ölçek geliştirmek ve bu ölçeğin geçerlilik ve güvenilirlik analizini yapmaktır. Yapılan literatür taraması sonucunda Türk kültüründeki kayırmacılık tipleri çerçevesinde kayırmacılık alt boyutları ve madde havuzu oluşturulmuştur. Ölçek uygulaması için pilot çalışma yapılmış ve hemşehri kayırmacılığı boyutu ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra uygulanan açımlayıcı faktör analizi, doğrulayıcı faktör analizi ve güvenilirlik analizi sonucunda örgütsel kayırmacılık algısı ölçeğinin (ÖKA Ölçeği) 21 ifadeli ve beş boyutlu (anonim/genel kayırmacılık, akraba kayırmacılığı, siyasal/ideolojik kayırmacılık, inanç kayırmacılığı/dini kayırmacılık ve cinsiyet kayırmacılığı) yapısı ile Türk kültürü bağlamında geçerli ve güvenilir bir ölçüm aracı olduğu tespit edilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Kayırmacılık, ölçek geliştirme, örgütsel kayırmacılık algısı.

¹ Bu çalışma Prof. Dr. Kubilay ÖZYER danışmanlığında yürütülen ve Metin GÜNAY tarafından hazırlanmış olan doktora tezinden türetilmiş olup 3-5 Kasım 2022 tarihinde 9. Örgütsel Davranış Kongresinde bildiri olarak sunulmuştur.

1. Giriş

Kayıрма davranışı, “*koruyarak başarısını sağlamak, elinden tutmak, himmet etmek, birini başkalarının veya işin zararı pahasına tutmak, birine haksız yere kolaylıklar sağlamak, iltimas etmek*” mânâlarına gelmekte olup (TDK Sözlüğü, 2011, s. 1364), bireysel veya toplumsal olarak “*hoş karşılanmayan*”, “*uygun görülmeyen*”, “*ayıplanan*” ve fakat “*zorda kalınca tereddüt edilmeden başvuru*”, “*kalıplaşmış bir davranış*” şeklindedir (Biber, 2016, s. 7).

Kayırmacı davranışlar toplumların sosyal yapısını etkilediği gibi toplumsal yapının bir tezahürü olarak ortaya çıkan örgütsel yapıları da etkilemektedir. Çünkü kayırmacı davranışlar hem günlük hayatımızda hem de kamusal hayatta sıklıkla karşımıza çıkmakta, çoğunlukla hayatın olağan akışı içerisinde sıradan bir davranış olarak görülmektedir. Kayırmacı davranışlara ilişkin bu kanıksanma durumu, kayırmacı fiillerin içselleştirilmesi ve toplum tarafından kabul görmesi ile ilgilidir (Aytaç, 2010, s. 3). Ancak kayırmacı davranışların etik bir problemin ötesinde toksik etkilerinin olduğu son zamanlarda kabul görmekte olan bir fikir olup bu davranışların azaltılması ve önlenmesi için çözüm yolları aranmaya başlanmıştır.

Teknolojik gelişmeler ve bilgiye erişimin kolaylaşması, bireylerin sadece yerel ve bölgesel değil, ulusal ve küresel düzeyde anlık bilgiye erişebilmesi, insanların kendilerini başkalarıyla kıyaslama kabiliyetlerinin de artmasına, bu durumun doğal bir sonucu olarak toplumsal olaylardaki duyarlılık ve hassasiyetlerinde görece olarak bir artışın meydana gelmesine yol açmıştır. Bireylerin hem sosyal hayatlarında hem de çalışma hayatlarında kayırmacı davranışlara karşı hassasiyeti akademik çevrelerde dikkat çekmiş olmasına rağmen, bu davranışların hem nicelik hem de nitelik olarak yeterli bir şekilde incelendiğini söylemek mümkün değildir.

Bu çalışma, Günay ve Özyer (2022), tarafından ifade edilmiş olan ulusal düzeyde kayırmacı davranışların ölçülmesi bağlamındaki problemlere değinerek yeni bir ölçme aracı geliştirmek, bu ölçme aracının geçerlilik ve güvenilirlik analizini yaparak, kayırmacı davranışların ölçülmesinde Türk kültürüne uygun yeni bir ölçme aracını kullanıcıların istifadesine sunmayı amaçlamaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

Kayırmacı davranışlar dünyadaki bütün toplumlarda görülmekte olan kültürel bir olgudur. Toplumda adaletsizliğe yol açan bir davranış olan kayırmacılığın, kayıran ve kayırılan açısından fayda değiş-tokuşu içermesi sebebiyle bu davranışın olumsuz yanları görülmemektedir (İlhan & Aytaç, 2010, s. 61). Özellikle kamusal alanda suç olmaktan çok etik ihlal olarak kabul edilen kayırmacı davranışlar görünmez bir hale bürünmekte, adeta herkesin bildiği bir sır olarak örgütlerin içerisinde yaşamaya devam etmektedir. Bunun en büyük sebebi, ülkemizde kayırmacı davranışların “*kurgulanmış etik alan*” sınırlarına hapsedilmiş olması ve yardımseverlik örtüsü altında dini ve toplumsal değerler kullanılarak meşrulaştırılmaya çalışılmasıdır (Biber, 2016, s. 45-46). Dikkatli bakıldığında, aile kurumundan kamu kuruluşlarına, özel şirketlerden spor kuruluşlarına kadar birçok örgütsel yapıda kayırmacı davranışların izlerini görmek mümkündür. Kayırmacı davranışların toplum tarafından kanıksanmış olması, yayılma hızını ve olumsuz bir davranış olmasına rağmen toplum nezdinde kabul görmesini sağlayan başlıca faktördür.

Toplumsal temelleri bağlamında örgütsel açıdan kayırmacılık, “bir örgüt içerisinde bireylerin kazanımlarının sarf ettikleri emek miktarınca değil, birtakım kişilerle olan ilişkilerine göre elde edilmesi” şeklinde ifade edilebilir. Kayıran ve kayırılan arasındaki



ilişkinin temelinde kazanım/fayda vardır. Bu kazanımlar kayırılan için çoğu zaman maddi olmakla birlikte kayıran için genellikle manevi bir kazanım söz konusu olmaktadır. İlhan ve Aytaç (2010, s. 63)`a göre, kayıran ve kayırılan arasındaki ilişki dikey ve hiyerarşiktir. Kayıran bu ilişkinin dominant tarafı olup kayırılanı kollayan ve gözeten kişi olup kayırılan ise kayırana karşı minnet duyan, minnettarlığını, saygı gösterme, kayırana bağlanma, kayırana sadakat gösterme, hediye verme şeklinde ifade eden kişidir. İlhan ve Aytaç (2010, s. 63), kayırılan kişinin kayırana rüşvet vermesini de kayırma ilişkisi içerisinde değerlendirmiştir. Ancak kayırma karşılığında rüşvet verilmesi, kayırmacılığın mahiyetini bütünüyle değiştirip, bir *“etik ihlal olarak görülen bu davranışın karşılıklı maddi çıkar ilişkisine dayalı bir suça dönüşmesi”*ni sağlayacak olması bakımından, farklı bir kategoride değerlendirilmesinin daha uygun olacağı düşünülmektedir.

Ülkemizdeki örgütsel davranış araştırmaları genel olarak incelediğinde, yapılan çalışmalarda çoğunlukla ithal kavramların kullanıldığı, bu kavramlara Türkçe karşılıklar bulunmak suretiyle ulusal literatüre dahil edildikleri, ölçme araçlarının çoğunun da Türkçe`ye tercüme edilerek geçerlilik ve güvenilirlik analizinin yapılmak suretiyle kullanıldığı görülmektedir. Bunun doğal bir sonucu olarak, farklı coğrafyalarda, değişik kültürel etkiler çerçevesinde ortaya çıkan bilimsel kavramların ulusal akademik çalışmalarda kullanılması bazı olumsuzlukların ve karışıklıkların ortaya çıkarmasına zemin hazırlamaktadır (Günay & Özyer, 2022, s. 362).

Kayırmacılık ve ilgili kavramların doğru şekilde tanımlanması, geliştirilen ölçme araçlarının da amaca hizmet etmesi, hem akademik çalışmaların sıhhati hem de ortaya çıkacak bilginin kullanımı esnasında isabetli kararlar verilmesi açısından oldukça önemlidir. Ulusal literatür incelendiğinde kayırmacılıkla ilgili kavramların birbirleri yerine veya anlamlarının çok ötesinde bir kapsama alanında kullanıldığı, kayırmacı davranışları tespit etmek amacıyla kullanılan ölçme araçlarının ise kayırmacı davranışlarının çalışma hayatının hangi aşamasında gerçekleştiğini tespit etmekten öteye gidemediği, bunlara ek olarak kayırmacı davranışları ölçen bu araçların geçerlilik ve güvenilirlik açısından birtakım sakıncalarının olduğu görülmektedir (Günay & Özyer, 2022).

Görüldüğü üzere örgütlerde kayırmacı davranışların ölçülmesi amacıyla, kullanıcılara daha fazla bilgi sağlayan, daha anlaşılır bir şekilde boyutlandırılmış, kayırmacı davranışların sebebini de ölçebileceğimiz bir ölçme aracının geliştirilmesinin faydalı olacağı değerlendirilmektedir. Bu amaçla geliştirilen ölçme aracının inşasında Özkanan ve Erdem (2015) tarafından yapılan sınıflandırma temel alınmıştır. Özkanan ve Erdem tarafından yapılan sınıflandırma çerçevesinde, Örgütsel Kayırmacılık Algısı (ÖKA) Ölçeğinin alt boyutlarını, eş-dost kayırmacılığı, yanaşmacılık, akraba kayırmacılığı, cinsiyet kayırmacılığı, siyasal/ideolojik kayırmacılık, inanç/din kayırmacılığı ve hemşehri kayırmacılığı oluşturmaktadır.

3. Araştırmanın Yöntemi

3.1. Evren ve Örneklem

Araştırma evreni, TÜRASAS Sivas Bölge Müdürlüğü çalışanlarından oluşmaktadır. TÜRASAS Bölge Müdürlüğü 1939 yılında Cer Atölyesi adıyla faaliyete geçmiş, 1953 yılından itibaren yük vagonu üretimine başlamıştır. TÜRASAS Sivas Bölge Müdürlüğü, vagon üretim fabrikası, vagon onarım fabrikası ve metal işleri imalat fabrikası olmak üzere üç ana fabrikadan oluşmaktadır. TÜRASAS Sivas Bölge Müdürlüğü, bünyesinde 1292 çalışana istihdam sağlamaktadır. İşletmede sadece 44 kadın personel çalışmakta olup ağır sanayi iş kolunda sınıflandırılabilir bu işletme için kadın çalışan oranının bu denli düşük



olması oldukça anlaşılabilir bir durumdur. Bu 44 kadın personelin 43'ü memur pozisyonunda olup sadece 1 tanesi işçi olarak çalışmaktadır. İşletmenin toplam çalışanları içerisinde yaklaşık $\frac{1}{4}$ 'ü oranında taşeron çalışan görev yapmaktadır. Çoğunlukla temizlik, yemek ve güvenlik gibi hizmet birimlerinde çalışan bu personeller ihtiyaç halinde diğer birimlerde de görev almaktadırlar. Örneklem istatistikleri Tablo 1'de verilmiştir.

Tablo 1

Araştırmada Kullanılan Anket Formlarını Cevaplayan Çalışanların Demografik Bilgileri (Örneklem İstatistikleri)

		Frekans	%			Frekans	%
Cinsiyet	Kadın	14	4,28	Kadro Durumu	İşçi	211	64,53
	Erkek	313	95,72		Memur	116	35,47
	Toplam	327	100,00		Toplam	327	100,00
Medeni Durum	Evli	277	84,71	Çalışma Yılı	1-5 Yıl	43	13,15
	Bekâr	50	15,29		6-15 Yıl	114	34,86
	Toplam	327	100,00		16-25 Yıl	107	32,72
İş Sözleşmesi Türü	Kadrolu	253	77,37		26 ve Üzeri	63	19,27
	Taşeron	74	22,63		Toplam	327	100,00
	Toplam	327	100,00	Eğitim Durumu	İlk/Ortaokul	17	5,20
Yaş	19-30	58	17,74		Lise	183	55,96
	31-40	109	33,33		Önlisans	43	13,15
	41-50	114	34,86		Lisans ve üstü	84	25,69
	51 ve üstü	46	14,07		Toplam	327	100,00
	Toplam	327	100,00				

Araştırmada, işletmede çalışan ve iş sağlığı ve güvenliği eğitimi alan personele eğitim oturumu sonunda kısa bir bilgi sunumu yapılarak 650 anket formu dağıtılmış, bunlardan 465 tanesi geri dönüş sağlamıştır. Kolayda örnekleme yöntemiyle yapılan veri toplama çalışması sonucunda, cevaplayıcılardan toplanan 465 anket formundan ölçüm yeterliliğine sahip olmayan, ya da bilgi eksikliği bulunan 138 anket formu analize dâhil edilmemiş olup, toplamda 327 anket formu kullanılarak analizler gerçekleştirilmiştir.

3.2. Veri Toplama Aracı

Örgütsel Kayırmacılık Algısı (ÖKA) Ölçeği, akraba kayırmacılığı, eş-dost/arkadaş kayırmacılığı, yanaşmacılık, siyasal/ideolojik kayırmacılık, inanç kayırmacılığı, cinsiyet kayırmacılığı ve hemşehri kayırmacılığı alt boyutlarından oluşmaktadır.

Kayırmacılık davranışı çok farklı sebeplerle ve dinamiklerle gerçekleşebilen bir davranış şekli olması sebebiyle bu davranışları sınıflandırmak oldukça zordur. Anlam yönünden birbirinden farklı olarak görülen davranışların birbirine yakınlığı ya da birbirine yakınmış gibi görünen kavramların birbirinden farklı manalar içermesi kayırmacılık davranışını tasnif etmeyi zorlaştırmaktadır. Bu bağlamda kayırmacılık davranışının alt boyutları iki farklı şekilde oluşmaktadır; Genel/umumi kayırmacılık ve spesifik/özel kayırmacılık. Kayırmacı davranışların sebebinin net bir şekilde ifade edildiği, akraba kayırmacılığı, siyasal/ideolojik kayırmacılık, inanç kayırmacılığı, cinsiyet kayırmacılığı ve hemşehri kayırmacılığı gibi kayırmacılık davranışları özel, kayırmacı davranışların sebebinin çok net olarak ifade edilemediği ya da birbirlerinden net şekilde ayrılamadığı davranışlar olan eş-dost/arkadaş kayırmacılığı ve yanaşmacılık gibi kayırmacı davranışlar ise genel kayırmacılık davranışı olarak tasnif edilmiştir. Bu bağlamda ölçek ifadeleri ilgili literatür taranarak tespit edilmiş, yapılan ön çalışma sonucunda aşağıda yer alan 29 ifade pilot çalışma için ölçeğe dahil edilmiştir.



Tablo 2

Örgütsel Kayırmacılık Algısı Ölçeği (ÖKA Ölçeği)

Boyut	Ölçek Numarası	İfade
Akraba Kayırmacılığı	1	Bu işyerinde çalışanların işe alınmasında ve terfi ettirilmesinde yöneticilerin akrabalık/hısımlık ilişkilerini dikkate aldığını düşünüyorum.
	2	Bu işletmede çalışanlar herhangi bir yönetici ile akrabalık/hısımlık ilişkisinin olmasını arzu ederler.
	3	Bu kurumda yöneticiler akrabası veya yakını olan kişilere daha fazla kolaylık sağlamaktadır.
	4	Bu işletmede yöneticilerle kan bağı olan çalışanların veya tanıdıkların beklentilerini yerine getirmede ayrıcalık veya öncelik tanınır.
Eş-Dost/Arkadaş Kayırmacılığı	5*	Amirler yüksek seviyedeki yöneticilerle ilişkisi olan/arkadaş olan çalışanlardan çekinirler.
	6*	Bu işletmede yöneticilerinin arkadaşları veya tanıdıkları hakkında konuşurken her zaman dikkatliyimdir.
	7	Yöneticilerin eş/dost çevresinden olan çalışanların hataları kurumumuzda göz ardı edilmektedir.
	8	Bu işletmede kararlar verirken yöneticiyle yakın ilişki içinde olan çalışanların görüşlerine öncelik verilmektedir.
	9	Çatışmaları çözerken, yöneticilerimiz, kendisine daha yakın olan çalışanları korur.
Yanaşmacılık	10	Bu işletmede yöneticilere koşulsuz bağlılık gösteren kişilerin çıkarları, diğerlerinden daha fazla korunmaktadır.
	11	Bu işletme yöneticileri kararlarını eleştirmeyen çalışanlara daha fazla hoşgörü ile yaklaşır.
	12*	Bir çalışan olarak işletmeye sadakatin yöneticiye sadakatten daha önemli olduğunu düşünürüm.
	13*	Çalışanlar belirli bir konuda yöneticileri desteklediğinde, ödüllendirilmeyi beklemektedirler.
	14*	Bu işletmedeki yönetici-çalışan ilişkileri karşılıklı kişisel çıkarlara bağlıdır.
Siyasal-İdeolojik Kayırmacılık	15	Siyasi liderler, bakanlar ve siyasi partilerdeki değişmeler, bu işletmenin çalışmaları üzerinde olumlu veya olumsuz sonuçlara yol açar.
	16	Bu kurumda işe girerken liyakat (kişisel performans, beceri, başarı ve eğitim düzeyi) yerine yöneticilerle aynı politik görüşten olmak daha önemlidir.
	17	Bu işletmede atamalar ve görevlendirmeler yapılırken çalışanların siyasi görüşlerine göre kayırıldığını düşünmekteyim.
	18	Bu işletmede yöneticiler, kendileri ile benzer politik görüşe sahip olan çalışanlara iltimas geçmektedir.
İnanç Kayırmacılığı	19	Bu işletmede çalışanların yöneticilerle aynı dini değerleri paylaşıyor olması bu çalışanlara bazı avantajlar sağlamaktadır.
	20	Yöneticiler bazı ibadetleri (cuma namazı, oruç vb.) birlikte yaptıkları çalışanlara iltimas geçmektedir.
	21	Bu işletmede çalışanların yöneticilerle aynı mezhepten, tarikattan veya cemaatten olması bu çalışanların çalışma saatleri, izin, mesai ve terfi gibi konularda yöneticiler tarafından kayırılmasına sebep olmaktadır.
	22	Bu işletmede çalışanların bilgi ve performanslarından ziyade dini inançları/dini değerleri önemlidir.
Cinsiyet Kayırmacılığı	23	Bu işletmede personel alımı ve terfi süreçlerinde cinsiyet ayrımcılığı yapılmaktadır.
	24	Bu işletmede kadınlardan ziyade erkeklerin sözlerine itibar edilir.
	25	Bu işletmede kadınların cinsiyetlerinden dolayı bazı sınırlamalarla karşılaştığını söyleyebilirim.
	26	Bu işletmede kişisel kariyer açısından cinsiyet önemli bir faktördür.
Hemşehri Kayırmacılığı	27**	Bu işyerinde hemşehrilik bağı olan çalışanların daha kolay terfi ettiğini düşünüyorum.
	28**	Yöneticilerimiz hemşehrilerinden çok diğer çalışanlara sorumluluk vermeyi tercih etmektedirler.
	29**	Bu işletmede çalışan ve yöneticinin aynı köyden/ilçeden/şehirden olması önemlidir.

* Bu ifadeler güvenilirlik analizi sonucunda ölçekten çıkarılmıştır.

** Hemşehri Kayırmacılığı boyutu pilot çalışma neticesinde ölçekten çıkarılmıştır.

Ulusal literatürde yer alan ve bu ölçeğin oluşturulmasında da faydalanılan birçok farklı ölçekte kayırmacılık davranışlarının çalışma hayatının hangi aşamasında gerçekleştiği ölçülürken (işe girişte, terfide ve işlemde kayırmacılık), Tablo 2'de yer alan örgütsel kayırmacılık algısı ölçeğinde, örgütlerde olduğu varsayılan kayırmacılığın kaynağı ya da diğer bir ifadeyle kayırmacı davranışların sebepleri ölçülmeye çalışılmıştır.



Ölçekte yer alan akraba kayırmacılığı boyutunu oluşturan 4 ifade anket formundaki sıralamaya göre; 1, Kurt ve Doğramacı (2014)'dan, 2, Aydoğan (2009)'dan, 4, Büte (2011a)'dan alınmış olup, 3 numaralı ifade yazar tarafından eklenmiştir. Eş-dost/arkadaş kayırmacılığı boyutundaki 5. ifade Büte (2011a)'dan, 6. ifade Büte (2011b)'den, diğer üç ifade (7-8-9. ifadeler) Gürer ve Deniz (2016)'den alınmıştır. Yanaşmacılık alt boyutundaki beş ifadenin tamamı Gürer ve Deniz (2016)'den alınmıştır.

Siyasal/ideolojik kayırmacılık alt boyutunda yer alan 15. ifade Büte (2011b)'den, diğer üç ifade Aydoğan (2009)'dan alınmıştır. İnanç kayırmacılığı alt boyutundaki tüm ifadeler (19-20-21-22. ifadeler) yazar tarafından ölçeğe dâhil edilmiştir. Cinsiyet kayırmacılığı alt boyutunda yer alan 23 ve 24. ifadeler Büte (2011b)'den alınmış olup diğer iki ifade (25 ve 26. ifadeler) ise yazar tarafından eklenmiştir. Hemşehri kayırmacılığı alt boyutunda yer alan 27. ifade Kurt ve Doğramacı (2014)'dan alınmış olup diğer iki ifade yazar tarafından ölçeğe dâhil edilmiştir.

3.3. Pilot Çalışma

Ölçme araçlarının geçerlilik ve güvenilirlikleri hakkında ön bilgi almak, bu ölçme araçlarına son halini verebilmek için bir pilot çalışma yapılmıştır. Pilot çalışmada Türasaş Sivas Bölge Müdürlüğü'nde memur olarak çalışan 75 personele dağıtılan anket formlarından 58 tanesi geri dönmüştür. İçerisinde ilk geçerlemesi yapılacak olan “Örgütsel Kayırmacılık Algısı Ölçeği”ni de barındıran bir anket formu için pilot çalışmada ulaşılmaması gereken minimum anket sayısının 24-36 adet arasında olması gerektiği (Johanson ve Brooks, 2010, s. 399-400) dikkate alındığında 58 anket formunun pilot çalışma için yeterli olacağı öngörülmüştür.

Pilot çalışmada elde edilen veriler incelendiğinde, kayırmacılık algısı ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısının diğer ölçeklere kıyasla düşük olduğu (Cronbach $\alpha = 0,691$) görülmüştür. Yapılan incelemede, problemin kayırmacılık algısı ölçeğinin “hemşehri kayırmacılığı” alt boyutundan kaynaklandığı tespit edilmiştir. Türasaş Sivas Bölge Müdürlüğü Personel Daire Başkanlığı yetkilileri ile görüşülerek pilot çalışma verileri hakkında bilgilendirme yapılmıştır. Personel dairesi başkanlığı yetkililerinin verdiği bilgilere göre çalışanların neredeyse tamamının Sivas'lı olduğu, ayrıca kurum bünyesinde 1974 yılında eğitim merkezi statüsünde açılan ve 1979 yılında pratik sanat okuluna dönüştürülen bir yapının var olduğunu ifade ederek özellikle elli yaş üstü çalışanların neredeyse tamamının kurum içerisindeki okuldan arkadaş olup çalışma hayatına birlikte başladıklarını ifade etmişlerdir. Diğer çalışanlar arasında ise aynı ilçeden veya köyden olmakla ortaya çıkan bir olumsuzluk gözlemlenmediğini belirtmişlerdir. Bu sebeple sonraki aşamada hemşehri kayırmacılığı boyutuna ilişkin veri toplanmamasına karar verilmiştir. Hemşehri kayırmacılığı boyutu çıkarıldıktan sonra ÖKA ölçeğinin Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayısı 0,738 olarak tespit edilmiştir. Pilot çalışma sonrası bu ölçeğin güvenilir olduğu ve iç tutarlılığa sahip olduğuna karar verilmiştir.

3.4. Verilerin Analizi ve Bulgular

Ulusal literatürde kullanılan ölçeklerin yerine bu özgün ölçeğin tasarlanmasındaki amaç, oldukça karmaşık bir yapıya sahip olan kayırmacılık davranışını oluşturan bileşenlerin yeterince açık bir şekilde tarif edilememiş olması ve buna bağlı olarak kayırmacılık davranışını ölçme iddiasında bulunan ölçeklerin sadece tek bir noktaya odaklanmasıdır; *“kayırmacılık çalışma hayatının hangi aşamasında gerçekleşir”?*

Araştırmada kullanılan bu ölçekte ise kayırmacılık kavramının ortaya çıkış sebeplerine odaklanılmıştır. Örgütsel Kayırmacılık Algısı Ölçeği (ÖKA Ölçeği), Asunakutlu ve Avcı



(2009)'nın çalışmasındaki gibi, “Eğer bir işletmede kayırmacılık varsa bu davranış çalışma hayatının hangi aşamasında gerçekleşiyor?”(işe almada, işlemde ya da terfide mi?) sorusuna yanıt aramak yerine, “Eğer bir işletmede kayırmacılık varsa bunun sebebi ne olabilir”? sorusunun cevabını bulmaya çalışmaktadır.

Bu amaçla, Seçer (2018), tarafından önerilen “özgün bir psikolojik ölçme aracı geliştirme süreci” bağlamında ulusal ve uluslararası literatür taranmış, kayırmacılık kavramının hem sosyal hayatta hem de çalışma hayatında oldukça geniş bir sahada gerçekleştiği görülmüştür. Yaşamın her alanında ve sıklıkla karşımıza çıkan bu davranışın, çalışma hayatında ölçülebilmesi için teorik yapı incelenerek bir madde havuzu oluşturulmuştur. Elli maddeden oluşan havuzda yer alan ifadeler alanında uzman 4 farklı kişi ile görüşülerek yeniden düzenlenmiştir. Daha sonra sosyal bilimler alanında test geliştirme çalışmalarında bulunan iki uzman tarafından ifadeler yeniden gözden geçirilmiş ve ifade sayısı 29'a indirilmiştir.

29 ifadeli bu ölçek ile Türasaş Sivas Bölge Müdürlüğü çalışanlarını kapsayan bir pilot çalışma yapılmış, “hemşehri kayırmacılığı” ile ilgili ifadelerin Türasaş Sivas Bölge Müdürlüğü'nün kamuya ait olmakla birlikte, çalışanlarının neredeyse tamamının Sivas ilinden olması sebebiyle bu araştırma kapsamında ölçekten çıkarılmasına karar verilmiştir. Örgütsel kayırmacılık ölçeği için KMO Bartlett testi yapılmış olup örneklemin yeterli düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Test sonuçları Tablo 3'te gösterilmektedir.

Tablo 3

KMO ve Bartlett Testi Sonuçları

Kaiser-Meyer-Olkin		0,898
Örnekleme Yeterlilik Ölçümü		
	x^2	3591,905*
Bartlett Testi	df	210
	$Sig.$	0,000

* $p < 0,01$

ÖKA ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla öncelikle açımlayıcı faktör analizi yapılmıştır. Ölçekte yer alan 29 ifadenin 5'i eş-dost-arkadaş kayırmacılığı, 5'i yanaşmacılık, 4'ü akraba kayırmacılığı, 4'ü siyasal-ideolojik kayırmacılık, 4'ü cinsiyet kayırmacılığı, 4'ü inanç kayırmacılığı ve 3'ü hemşehri kayırmacılığı alt boyutlarında yer almaktadır.

Daha önce ifade edildiği gibi yapılan pilot çalışma neticesinde hemşehri kayırmacılığı alt boyutu ölçekten çıkarılmıştır. Kalan 26 ifadeli, 6 boyutlu ölçek ile 327 örneklemden elde edilen veriler çerçevesinde yapılan açımlayıcı faktör analizi sonuçlarına göre 5 ifade yeterli faktör yüküne ulaşamadığı için ölçekten çıkarılmış ve faktör yükleri Tablo 4.'teki gibi dağılmıştır.

Ölçekte yer alması gereken ifadelerin faktör yüklerinin ne kadar olması gerektiği konusunda farklı görüşler vardır. Büyüköztürk (2010)'e göre bu değer minimum 0,45 olmalıdır. Bazı araştırmalarda az sayıda madde için bu oran 0,30'a kadar düşürülmüş olsa da, Hair vd. (2009) bu değer 0,50'nin üzerinde olması gerektiğini ifade etmişlerdir (akt.: Kartal & Bardakçı, 2018, s. 45). Örgütsel kayırmacılık algısı ölçeği oluşturulurken, Hair vd., (2009) tarafından önerilen kritik değer kullanılması uygun bulunmuş, buna bağlı olarak ölçek 5 boyutlu ve 21 ifadeli hali ile Tablo 6. 19'da verilmiştir. Bu çalışmaya dâhil edilmeyen hemşehri kayırmacılığı boyutu ölçeğe dâhil edildiğinde ve geçerlemesi yapıldığında, ÖKA ölçeği 6 boyut ve 24 ifadeli bir yapıya sahip olacaktır.



Tablo 4*ÖKA Ölçeği Faktör Yükleri Tablosu*

İfade	Boyut	Faktör Numaraları				
		1	2	3	4	5
akraba1	Akraba Kayırmacılığı					,915
akraba2						,776
akraba3						,725
akraba4						,525
esdost3	Anonim/Umumi Kayırmacılık	,543				
esdost4		,841				
esdost5		,661				
yanasma1		,770				
yanasma2		,856				
siyasal1	Siyasal/İdeolojik Kayırmacılık				,659	
siyasal2					,790	
siyasal3					,790	
siyasal4					,719	
inanc1	İnanç Kayırmacılığı		,791			
inanc2			,886			
inanc3			,833			
inanc4			,794			
cins1	Cinsiyet Kayırmacılığı			,761		
cins2				,860		
cins3				,869		
cins4				,796		

Tablo 4`te görüleceği üzere, teorik olarak, “eş-dost-arkadaş kayırmacılığı” boyutu olarak adlandırılan alt boyuttan 2, “yaşamcılık” boyutu olarak adlandırılan alt boyuttan da 3 olmak üzere, toplam 10 ifadeden 5 tanesi yeterli faktör yüküne ulaşamamış olduğundan ölçekten çıkarılmış, bu iki boyut tek bir faktör altında birleşmiştir. Örgütsel kayırmacılık ölçeğinde iki farklı boyut tipi ortaya çıkmıştır. Birincisi, kayırmacılık davranışının spesifik olarak kaynağının net bir şekilde görülebileceği; cinsiyet kayırmacılığı, inanç kayırmacılığı, akraba kayırmacılığı ve ideolojik kayırmacılık boyutlarından oluşan “spesifik kayırmacılık” grubudur. Bu analize dâhil edilmeyen hemşehri kayırmacılığı da bu gruba dâhil edilebilir. İkinci tip boyut ise, eş-dost-arkadaş kayırmacılığı ve yaşamcılık boyutlarının birleşmesiyle oluşan ve kayırmacılığın kaynağını spesifik olarak belirtme imkânına sahip olmadığımız, “anonim/umumi kayırmacılık” grubudur. Anonim/umumi kayırmacılık grubu, birbirinden net bir şekilde ayrılamayıp belirli sınırlar çizilemeyen, eş-dost-arkadaş, yakın, tanış vb. kimseler için veya bunların aracı olmasıyla yapılan kayırmacılık davranışlarını tek bir boyutta toplanmamıza imkân sağladığı için anonim/umumi kayırmacılık grubu yerine “anonim/umumi kayırmacılık boyutu” olarak ifade edilmiştir.

Örgütsel kayırmacılık algısı ölçeğinin yapı geçerliliğini test etmek amacıyla yapılan açımlayıcı faktör analizinde, kümülatif varyans miktarının toplam varyansı açıklama oranı önemli bir kriterdir. Sosyal bilimler literatüründe bu oranın %40 -% 60 arasında olması yeterli görülmektedir (Karagöz, 2016, s. 880). Analiz sonucunda açıklanan varyans oranının büyüklüğü ölçeğin çok faktörlü yapısının gücünü gösterir. Toplam açıklanan varyansın yüksek olması ölçeklerde yapı geçerliliği için önemli bir gösterge olarak kabul edilmektedir (Kartal & Bardakçı, 2018, s. 43).



Tablo 5*ÖKA Ölçeği Toplam Açıklanan Varyans Tablosu*

		İfade Sayısı	Açıklanan Varyans
1	Anonim/Umumi Kayırmacılık	5	36,477
2	İnanç Kayırmacılığı	4	13,725
3	Cinsiyet Kayırmacılığı	4	7,204
4	Siyasal/İdeolojik	4	5,356
5	Akraba Kayırmacılığı	4	4,887
	Toplam	21	67,649

Tablo 5`te görüleceği üzere, bu araştırmada kullanılan özgün ÖKA ölçeğinin açıklanan toplam varyans oranı % 67,649 olarak bulunmuştur. Anonim/umumi kayırmacılık alt boyutunun açıklanan varyansı % 36,477 olup toplam açıklanan varyansın % 53,92 sini oluşturmaktadır. Bu açıdan bakıldığında anonim/umumi kayırmacılık boyutunun sahip olduğu öz değerler daha büyük olduğu, ancak kritik eşik olarak kabul edilen % 40`ı aşmaması sebebiyle kayırmacılık davranışının çok faktörlü yapının desteklendiği görülmektedir.

Örgütsel kayırmacılık algısı ölçeğinin yapı geçerliliğinin test edilmesi amacıyla uygulanan bir diğer analiz de doğrulayıcı faktör analizidir. Uygulanan birinci düzey doğrulayıcı faktör analizi sonucunda, açılımlayıcı faktör analizi ile ortaya çıkan 5 faktörlü yapıya uygun bir gözlemlenmiştir. Yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen uyum iyiliği değerlerine ait istatistiksel veriler Tablo 6`da gösterilmektedir.

Tablo 6*ÖKA Ölçeği Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonuçları*

	χ^2	df	χ^2/df	RMSEA	NFI	CFI	GFI	AGFI
KAY Ölçeği (5 Boyutlu)	349,496*	177	1,975	0,55	0,905	0,957	0,912	0,886

* $p < 0,01$

Tablo 6`da görüldüğü üzere doğrulayıcı faktör analizi sonucunda elde edilen verilerin ÖKA ölçeğinin beş faktörlü yapısını doğruladığı (anonim kayırmacılık, inanç kayırmacılığı, cinsiyet kayırmacılığı, ideolojik kayırmacılık ve akraba kayırmacılığı), istatistiksel verilerin iyi uyum indeks değerlerine sahip olduğu görülmektedir.

Yapılan geçerlilik analizinden sonra örgütsel kayırmacılık algısı ölçeği ve bu ölçeğe ait alt boyutların güvenilirlikleri tespit etmek amacıyla Cronbach Alpha iç tutarlık katsayısı analizi uygulanmıştır. Örgütsel kayırmacılık algısı ölçeği ve alt boyutlarına ilişkin Cronbach Alpha katsayıları Tablo 7`de verilmiştir. Örgütsel kayırmacılık algısı ölçeği ve alt boyutlarına ait Cronbach Alpha iç tutarlılık katsayılarına bakıldığında, tüm alt boyutların ve genel olarak örgütsel kayırmacılık algısının yüksek güvenilirlik düzeyine sahip olduğu görülmektedir.



Tablo 7*ÖKA Ölçeği ve Alt Boyutlarına Ait Güvenilirlik Analizi Sonuçları*

	Boyutlar	İfade Sayısı	Cronbach Alpha Katsayısı
1	Anonim/Umumi Kayırmacılık	5	0,833
2	Akraba Kayırmacılığı	4	0,845
3	Siyasal/İdeolojik Kayırmacılık	4	0,821
4	İnanç Kayırmacılığı	4	0,854
5	Cinsiyet Kayırmacılığı	4	0,845
	ÖRGÜTSEL KAYIRMACILIK ALGISI	21	0,910

Cronbach Alpha değeri örgütsel davranış çalışmalarıyla ilgili ampirik araştırmalarda kullanılan geleneksel bir iç tutarlılık ölçütü olmakla birlikte son dönem çalışmalarına bakıldığında bu ölçütün iç tutarlılık konusunda yeterli olmayacağını ileri süren bazı çalışmalarda mevcuttur. Cronbach Alpha değerinin hesaplanmasında madde korelasyonlarının kullanılması, skorun ifade sayısına bağlı olarak değişmesi; ifade sayısı arttıkça Cronbach Alpha değerinin de artması iç tutarlılık katsayısının hesaplanmasında başka önermelerin ön plana çıkmasına imkân sağlamıştır (Yalçın, 2022). Cronbach Alpha katsayısına en iyi alternatifin “bileşik güvenilirlik” (Composite Reliability) olduğunu ifade eden pek çok çalışma mevcuttur (Hair, 2012).

Örgütsel kayırmacılık algısı, açımlayıcı faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizi standardize regresyon değerleri üzerinden hesaplanan composite reliability (CR) değerleri Tablo 8`de gösterilmektedir. Hem açımlayıcı hem de doğrulayıcı faktör analizi standardize regresyon sonuçlarını kullanarak hesaplanan CR değerlerinin Fornell ve Larcker (1981)`e göre 0,60`tan, Hair (2017)`e göre 0,70`ten büyük olması gerekmekte olup bütün değerlerin 0,80`den büyük olduğu ve iç tutarlılık güvenilirliğinin sağlandığı görülmektedir.

Tablo 8*ÖKA Ölçeği Alt Boyutlarının Açımlayıcı Faktör Analizi ve Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucu Elde Edilen Standardize Regresyon Değerleri Kullanılarak Hesaplanan CR ve AVE Skorları*

	AFA		DFA	
	CR	AVE	CR	AVE
Akraba Kayırmacılığı	0,831	0,560	0,832	0,563
Umumi/Genel Kayırmacılık	0,858	0,553	0,836	0,507
Siyasal/İdeolojik Kayırmacılık	0,829	0,550	0,831	0,556
İnanç Kayırmacılığı	0,896	0,684	0,855	0,596
Cinsiyet Kayırmacılığı	0,893	0,677	0,849	0,586

Tablo 8`de yer alan AVE değerleri, bir boyutu oluşturan ifadelerin kendi aralarındaki korelasyonun derecesini ölçmekte kullanılan bir değerdir. AVE (Average Variance Extracted) “Birleşme Geçerliliği” olarak anılmaktadır. AVE katsayısı, bir örtük değişkene ait ifadelerin faktör yüklerinin kareleri toplamının toplam ifade sayısına bölümü ile bulunur ve 0,50`den büyük olması beklenir (Yıldız, 2021).

Tablo 8`de yer alan AVE değerleri incelendiğinde, umumi/genel kayırmacılık algısı DFA sonucu üzerinden hesaplanan AVE değerinin alt sınıra yakın olmakla birlikte 0,50`den büyük olduğu, diğer boyutlar içinde hem doğrulayıcı faktör analizi hem de açımlayıcı faktör analizi sonuçları üzerinden hesaplanan AVE değerlerinin 0,50`den büyük olduğu görülmekte olup ölçeğin birleşim geçerliliğine sahip olduğu görülmektedir.



CR ve AVE değerlerinin istenen aralıkta olması ölçek alt boyutlarının yüksek düzeyde ortak varyansa sahip olduğunu, ve istikrarlı ölçümler yapma hususunda oldukça güvenilir araçlar olduğunu göstermektedir (Develi & Yıldız, 2021).

Ayrışma geçerliliği için üç farklı ölçüt bulunmaktadır. Çapraz yükler, Fornell-Larcker Ölçütü ve Heterotrait-Monotrait Oranı (HTMT Katsayısı). Bu çalışmada Fornell-Larcker ölçütüne bakılmış olup ölçütün hesaplanması, AVE katsayılarının karekökü ile araştırmada yer alan diğer değişkenlerin korelasyon katsayılarının kıyaslanması ile bulunmaktadır (Develi, 2020). Tablo 9'da örgütsel kayırmacılık algısı ölçeği ve alt boyutları arasındaki korelatif ilişkiler gösterilmektedir.

Tablo 9

ÖKA Ölçeği ve Alt Boyutlarının Korelasyon İlişkileri

Akraba Kayırmacılığı	1					
Siyasal/İdeolojik Kayırmacılık	,574**	1				
İnanç Kayırmacılığı	,372**	,425**	1			
Cinsiyet Kayırmacılığı	,263**	,226**	,484**	1		
Umumi/Genel Kayırmacılık	,678**	,616**	,372**	,240**	1	
ÖRGÜTSEL KAYIRMACILIK ALGISI	,783**	,777**	,731**	,603**	,779**	1

* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Yapılan inceleme sonunda hem doğrulayıcı hem de açıklayıcı faktör analizi sonuçları üzerinden üretilen AVE değerlerinin kareköklerinin korelasyon tablosunda yer alan diğer değişkenlerin birbirleri arasındaki korelasyon değerlerinden büyük olduğu tespit edilmiş olup ölçeğin ayrışma geçerliliğine sahip olduğu sonuç ve kanaatine varılmıştır.

4. Sonuç

Bu çalışmanın amacı, örgütlerde kayırmacı davranışların ölçülmesi amacıyla Türk kültürüne ve çalışma hayatına uygun bir ölçek geliştirmektir. İlgili literatür taranarak oluşturulan nihai madde havuzunda 29 ifade ve 7 boyut bulunmaktadır. Sivas TÜRASAŞ Bölge Müdürlüğünde yapılan pilot çalışma sonrası, 3 ifadeden oluşan hemşehri kayırmacılığı boyutu ölçekten çıkarılmıştır. Daha sonra yapılan güvenilirlik çalışması neticesinde ölçek 5 boyutlu bir yapıya kavuşmuştur.

Örgütlerdeki kayırmacı davranışların kaynağını, diğer bir ifadeyle kayırmacı davranışların gerekçesini tespit edebilmek, kayırmacı davranışların önlenmesi için yapılacak çalışmalarda en önemli bilgi olacaktır. Türk kültürü ve çalışma hayatına uygun olduğu düşünülen örgütsel kayırmacılık algısı (ÖKA) ölçeğinin farklı çalışmalarda hemşehrilik kayırmacılığı boyutu da dâhil edilerek uygulanmasının literatüre katkı yapacağı değerlendirilmektedir. Örgütsel kayırmacılığın önlenmesi ya da en azından azaltılması ise kayırmacılığa karşı hassasiyeti her geçen gün artan çalışanları olumlu şekilde etkileyecektir.



Kaynakça

- Asunakutlu, T., & Avcı, U. (2009, 21-23 Mayıs). Nepotizm-iş tatmini ilişkisi: Aile işletmelerinde bir inceleme [Sözlü Sunum]. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, (s. 730-736). Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme Bölümü, Türkiye.
- Aydoğan, I. (2009). Favoritism in the Turkish educational system: Nepotism, cronyism and patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1): 19-35.
- Aytaç, Ö. (2010). Kayırmacı ilişkilerin sosyolojik temeli. R. Erdem (Ed.). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılığında* (1. Baskı, s. 3-26). Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Biber, M. (2016). Kamunun etik çıkmazı: “Kayırmacılık”. (1. Baskı). Ankara: Adalet Yayınevi.
- Büte, M. (2011-a). Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15(1): 383-404.
- Büte, M. (2011-b). Nepotizmin iş stresi iş tatmini olumsuz söz söyleme ve işten ayrılma niyeti üzerine etkileri: Aile işletmeleri üzerinde bir araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1): 177-194.
- Develi, A. (2020). *Çalışma yeterliliği, iş tatmini ve görev performansı ilişkisini belirlemeye yönelik bir araştırma* [Yayımlanmamış doktora tezi]. Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi.
- Develi, A., & Yıldız, H. (2021). Çalışanların sendikalara yönelik algılarının incelenmesi: Bir çoklu grup analizi. *Beykoz Akademi Dergisi*, 9(2), 85-97.
- Fornell, C., & Larcker, D. F. (1981). Evaluating structural equation models with unobservable variables and measurement error. *Journal of Marketing Research*, 18(1), 39-50.
- Günay, M. & Özzyer, K. (2022, 26-28 Mayıs). Kayırmacılık kavramına eleştirel bir bakış ve bir ölçek geliştirme önerisi [Sözlü Sunum]. 30. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, (s. 361-369). Isparta Süleyman Demirel Üniversitesi.
- Gürer, A. & Deniz, N. (2017). Algılanan örgütsel kronizmin çalışan sessizliği üzerindeki etkisinde kişiliğin düzenleyici rolü. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 59: 475-500. <http://dx.doi.org/10.9761/JASSS7191>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced issues in partial least squares structural equation modeling*. SAGE publications.
- Hair, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Mena, J. A. (2012). An assessment of the use of partial least squares structural equation modeling in marketing research. *Journal of the Academy of Marketing Science*, 40(3), 414-433.
- İlhan, S. & Aytaç, Ö. (2010). Türkiye’de kayırmacı eğilimlerin oluşmasında toplumsal ve kültürel yapının rolü. R. Erdem (Ed.). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık* (1. Baskı, s. 61-83). Beta Basım Yayım Dağıtım A.Ş.
- Johanson, G. A. & Brooks, G. P. (2010). Initial scale development: Sample size for pilot studies. *Educational and Psychological Measurement*, 70(3): 394-400.
- Karagöz, Y. (2016). SPSS ve AMOS uygulamalı istatistiksel analizler (1. Baskı). Nobel Yayınevi, Ankara.
- Kartal, M. & Bardakçı, S. (2018). SPSS ve AMOS uygulamalı örneklerle güvenilirlik ve geçerlik analizleri. (1. Baskı) Akademisyen Kitapevi.
- Kurt, E., & Doğramacı, B. (2014). Terfi, İşlem kayırmacılığı ve işe alma boyutlarında kayırmacılık davranışı algısının ölçülmesi: İstanbul ilinde faaliyet gösteren bir belediye iştirakinde çalışanlar üzerine bir araştırma. *Elektronik Mesleki Gelişim ve Araştırma Dergisi (EJOIR)*, 2(Özel Sayı): 82-96.
- Özkanan, A. & Erdem, R. (2015). Yönetimde kayırmacı uygulamalar üzerine nitel bir çalışma. *Mehmet Akif Ersoy Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 2(2): 7-28.
- Seçer, İ. (2018). Psikolojik test geliştirme ve uyarlama süreci: SPSS ve LISREL uygulamaları. (2. Baskı) Anı Yayıncılık.
- Türk Dil Kurumu Sözlüğü (2011), “kayıрма”. (11. Baskı, s. 1364). Türk Dil Kurumu Yayınları, Ankara.
- Yalçın, E. C. (2022). SmartPLS 3 ile temel PLS-SEM analizi ve uygulama örneği. (1. Baskı). Dora Basım Yayım Dağıtım, Bursa.



Yıldız, E. (2021). SmartPLS ile yapısal eşitlik modellemesi reflektif ve formatif yapılar (2. Baskı). Seçkin Yayınları, Ankara.

