

Bölüm 22

ÖRGÜTLERDE KAYIRMACILIK (FAVORİTİZM) ÜZERİNE BİR İNCELEME

Aydın ÇİVİLİDAĞ¹

Giriş

Gerek kamu gerekse özel örgütlerde işgören davranışları üzerinde birçok faktör etkilidir, bunlardan biri de kayırmacılıktır (favoritizm). Kayırmacılık, bir arkadaş, meslektaş veya tanıdık birine kariyer ve personel kararlarıyla ilgili özel ayrıcalıklar sağlanmasıdır (Keleş, Özkan & Bezirci, 2011:9). Maddi olmayan, dolaylı, çıkar içerikli uygulamalara “kayırmacılık” denmektedir. Favoritizmde kayırılan kişi eş-dost, ahbab ve arkadaşken, nepotizmde ise kayırılan kişi kan bağı olan akrabadır (Büte, 2011: 137). Kayırmacılık kültürel faktöre göre değişiklik gösterebilmektedir. Bireyci toplumlara göre kolektivist toplumlarda kayırmacılığa daha fazla rastlanmaktadır (Khatri, Tsang & Begley, 2006: 68). Burgess ve meslektaşları (2011), Kenya’da liderlerin orantısız bir şekilde kendi etnik kökenlerinin olduğu yerlere baskın bir şekilde yatırım yaparak (asfalt yolların yapılmasında olduğu gibi) etnik kayırmacılığı belirlemiştir. Çin’de, iktidardaki Komünist partiyle işbirliği yapılması, şirketlere daha fazla kredi erişimi ve daha iyi performansla sonuçlanmaktadır. Asher ve Novosad (2017), hükümet kontrolündeki seçim bölgelerine verilen yardımları yerel bir politikacının insanları etkilemek, partiye sempati kazandırmak için kullanmasını başka bir politik kayırmacılık biçimi olarak ortaya çıkarmıştır. Tarıma dayalı Pakistan ekonomisinde iktidar partisi üyelerinin tarımsal sonuçları inceleyerek kendi parti üyelerine ait bölgelere yapılan yatırımları desteklemeleri Asya ülkelerinde görülen politik kayırmacılığın benzer bir biçimidir (Akt. Beg, 2017: 2-3).

Nepotizm, yeğenlere veya diğer akrabalara liyakatten daha çok onlarla olan akrabalık ilişkilerinden dolayı iş verme ya da terfi ettirme şeklinde adam kayırma olarak tanımlanabilir. Böylelikle nepotizm, nitelikli ve yetkin olmayan akrabaların işveren tarafından yalnızca akrabalık ilişkilerinden dolayı işe alınmasını ifade etmektedir (Wong & Kleiner, 1994: 10). Nepotizm sözcüğünün bugüne kadar uzanan anlamı, ortaçağda kiliselerdeki piskoposların odalarındaki yazı işlerini yapmaları için niteliklerine bakmadan kendi yeğenlerini seçmelerinden gelmektedir. Kilisenin saygınlığı, etkililiği ve akraba olmayan papazlar üzerinde olumsuz etkisi olan bu uygulama, günümüz iş yaşamında karşılaşılan sorunlardan biriyle oldukça benzerdir. Günümüzdeki örgüt uygulamalarına benzer bu olumsuz algı, yıllar öncesinin yasadışı akraba kayırma davranışdır. Nepotizm sözcüğü Latince “nepot” kelimesinden türetilmiştir. İngilizce karşılığı “nephew” erkek yeğen anlamına gelmektedir. Bugün

¹Dr. Öğr. Üyesi, Akdeniz Üniversitesi Edebiyat Fakültesi Psikoloji Bölümü, aydinc@akdeniz.edu.tr

Araştırmalarda kayırmacılığın zararlarıyla ilgili araştırmacıların görüşleri ele alındığında, kayırmacılığın çalışanlar açısından adalet algısını zedelediği, işten ayrılma niyetine yol açtığı, örgütsel düzeyde üretim ve verimliliğe zarar verdiği örgüt barışını bozduğu ve beyin göçüne neden olduğuna ilişkin kapsamlı değerlendirmelerde bulunulmuştur.

Kayırmacılığın önlenmesine ilişkin araştırmacıların görüşlerinde yöneticilere yönelik öneriler öne çıkmıştır. Bunlar genel olarak ele alındığında; çalışanların adalet algısını zedelemeyecek terfi sistemi oluşturulması, kurumsallaşmayı amaçlayan yönetim anlayışının benimsenmesi, uygulanması, yöneticinin aile akrabaları ile çalışanlarına eşit, adil davranmasıdır. Bunların dışında hükümet tarafından kayırmacı uygulama ve politikaları önleyici, kural, yasa, yaptırımların getirilmesi, sağlıklı örgütsel iletişim kurulması, kamu etik kurulunun kapsamlı denetim yapabilecek yetkiye sahip olması için yasal düzenleme yapılması, insan kaynakları uygulamalarında liyakat prensiplerine özen gösterilmesi şeklinde görüşler öne sürülmüştür.

Kaynakça

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A.S., & Raggad, B.G. (1998). Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism A cross-cultural study. *International Journal of Manpower*, 15(1), 60-67. <http://dx.doi.org/10.1108/EUM0000000003933>
- Araslı, H. & Tümer, M. (2008). Nepotism, favoritism ancronymism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of north Cyprus. *Social Behavior And Personality*, 36(9), 1237-1250.
- Asunakutlu, T.&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.
- Aydoğan, I. (2009). Favoritism in the Turkish educational system: nepotism, cronyism and patronage. *Online Submission*, 4(1), 1-17.
- Beg, S. (2017). Favoritism and flooding: Clientelism and allocation of river waters (No. 17-02). 1-44. (22/08/2018 tarihinde <https://lerner.udel.edu/sites/default/files/ECON/PDFs/RePEc/dlw/Working-Papers/2017/UDWP2017-02.pdf> adresinden ulaşılmıştır).
- Begley, T. M., Khatri, N.& Tsang, E. W. (2010). Networks and cronyism: A social exchange analysis. *Asia Pacific Journal of Management*, 27(2), 281-297.
- Bolat, O., İ. Bolat, T., Seymen&O., Katı, Y. (2017). Otellerde nepotizm (akraba kayırmacılığı) ve işten ayrılma niyeti ilişkisi: kariyer düzleşmesinin aracılık etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın çalışan davranışları ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerine etkileri: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, 44 (1), 135-153.
- Chandler, J. L. (2012). Black women's perceptions of the relationship among nepotism, cronyism job satisfaction, and job-focused self-efficacy. *Doctoral Dissertations*, (20.08.2018 tarihinde <https://repository.usfca.edu/diss/32> adresinden ulaşılmıştır).
- Fiske, A. P. (1992). The four elementary forms of sociality: framework for a unified theory of social relations. *Psychological Review*, 99(4), 689-723.
- Geçer, A. (2015). Liselerde çalışan öğretmenlerin kayırmacılık ve örgütsel destek algısı (Muğla ili örneği), Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Muğla.
- Jaskiewicz, P, Uhlenbruck, K., Balkin, D. B., & Reay, T. (2013). Is nepotism good or bad? Types of nepotism and implications for knowledge management. *Family Business Review*, 26(2), 121-139.
- Karacaoğlu, K. & Yörük, D. (2012). Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması. *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14 (3), 43-64. Doi: 10.4026/1303-2860.2012.0205.x
- Karademir, M. (2016). Ortaokul öğretmenlerinin okul yönetiminde kayırmacılık algıları ile örgütsel sinizm arasındaki ilişkinin incelenmesi: İstanbul ili Pendik İlçesi örneği, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Aydın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Kavasoğlu, İ. (2017). Kayırmacılık temelli ilişkilerin futboldaki görünümü, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Kavasoğlu, İ., Özer, U., & Yenel, F. (2016). Sporda favorizm: mücadele sporları üzerine bir inceleme. Ankara Üniversitesi Spor Bilimleri Fakültesi Dergisi, 14 (2), 199-211. Doi: 10.1501/Sporm_0000000297
- Keleş, H. N., Özkan, T.K. &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, 10(9), 9-16.
- Khatri, N., & Tsang, E. W. (2003). Antecedents and consequences of cronyism in organizations. Journal of Business Ethics, 43(4), 289-303.
- Khatri, N., Tsang, E. W., & Begley, T. M. (2006). Cronyism: A cross-cultural analysis. Journal of International Business Studies, 37(1), 61-75.
- Nadeem, M., Ahmad, R., Ahmad, N., Batoool, S.R. & Shafique, N. (2015). Favoritism, nepotism and cronyism as predictors of job satisfaction: Evidences from Pakistan, Journal of Business And Management Research, 8, 224-228.
- Özkanan, A. & Erdem, R. (2014). Yönetimde kayırmacı uygulamalar: kavramsal bir çerçeve. Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi 2(20), 179-206.
- Özler, D.E. & Büyükarıslan, B.A. (2011). The overall outlook of favoritism in organizations: A literature review. International Journal Of Business And Management Studies 3(1), 275-285.
- Padgett, M. Y. & Morris, K. A. (2005). Keeping it" all in the family:" does nepotism in the hiring process really benefit the beneficiary?. Journal of Leadership & Organizational Studies, 11(2), 34-45.
- Piattoni, S. (2001). Clientelism, interests, and democratic representation: The European experience in historical and comparative perspective. England: Cambridge University Press.
- Roniger, L. (2004). Political clientelism, democracy, and market economy, Comparative Politics, 36(3), 353-375. (23/08/2018 tarihinde <http://www.jstor.org/stable/4150135> adresinden ulaşılmıştır).
- Turgut, S. (2014). Spor işletmelerinde işgörenlerin kayırmacılık algısı ile iş tatmini arasındaki ilişki, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Vveinhardt, J., & Petrauskaitė, L. (2013). Intensity of nepotism expression in organizations of Lithuania. Management of Organizations: Systematic Research, 66, 129-144.
- Wong, L.C., & Kleiner, B.H. (1994). Nepotism. Work Study, 43(5), 10-12, <https://doi.org/10.1108/>