



Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi

The Journal of International Social Research

Cilt: 9 Sayı: 44 Volume: 9 Issue: 44

Haziran 2016 June 2016

www.sosyalarastirmalar.com Issn: 1307-9581

NEPOTİZM İLE ÖRGÜTSEL ADALETARASINDAKİ İLİŞKİYİ TESPİT ETMEYE YÖNELİK BİR ARAŞTIRMA A RESEARCH FOR THE RELATIONSHIP BETWEEN NEPOTISM WITH ORGANIZATIONAL JUSTICE

Bahadır YAVUZ*
Adnan AKIN**

Öz

Nepotizm uygulamaları, kamu ve özel sektördeki işletmelerde karşılaşılan ve çalışanların etkinlik ve verimliliğini etkileyen önemli sorunlardan biridir. Örgütün etkili bir şekilde işlevlerini yerine getirebilmesi için dikkat edilmesi gereken bir diğer önemli unsur da örgütsel adaletin sağlanmasıdır. Bu çalışmanın amacı ise; işletmelerdeki nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algıları ile ilişkisini belirlemektir. Bu amaca ulaşabilmek için, Türkiye'nin mobilya üretiminde önemli bir konuma sahip ve aile işletmesi olan bir fabrikanın çalışanları üzerinde araştırma yapılmıştır. Verilerin analizleri ile elde edilen bulgular, işletmedeki nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak negatif yönlü anlamlı bir ilişkinin olduğunu göstermiştir.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Örgütsel Adalet.

Abstract

Nepotism practices, is one of the major problems encountered in business and affecting the efficiency and productivity of employees in the public and private sectors. Another important element to be considered for the organization to fulfill its function effectively is to ensure organizational justice. The objective of this study is to research the relationship between nepotism with organizational justice. For this purpose was carried out a survey on employees working in an important factory, which is a family firm, producing furniture. Findings obtained from data analyzed, shown that there was a statistically significant negative relationship between nepotism with organizational justice.

Keywords: Nepotism, Organizational Justice.

1. Giriş

Rekabetçi küresel ekonomiye entegre olmakta güçlük çeken ekonomilerde şeffaflığın sağlanamadığı ve atamalarda "işe göre adam" prensibinden değil; "adama göre iş" prensibinden yola çıkılarak kadroların doldurulduğu açıkça görülmektedir. Atandıkları görevler için gerekli donanıma sahip olmayan kişiler performans düşüklüğü yaşarken, bu kişilerle aynı kurumda görev alan diğer çalışanlarda da motivasyon eksikliği bulunduğu gözlemlenmektedir (Ören, 2007: 84-86). Bu durum işletme verimliliği açısından son derece önemli bir meseledir. Bu çerçevede, nepotizm veya akraba kayırmacılığı, geleneksel bağların ve ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı ve piyasa mekanizmasının yeterince gelişmemiş olduğu ülkelerde daha yaygın olarak görülmekle beraber gelişmiş ülkelerin aile işletmelerinde de yaşanan bir olgudur (Özsemerci, 2002: 20). Özellikle yeni ve küçük şirketlerde akraba ve yakın çevreden tanınan kişileri çalıştırma eğilimi sıkça görülen bir durumdur (Fritz, 2003: 59). Oysaki şirkette aynı işi çok daha başarılı biçimde yürütecek kimselerin varlığına karşın kan bağıının aranması şirketin gelişimi için sakınca teşkil etmektedir (Aydın, 1985: 88). İşletmelerde/kurumlarda bu problemi büyütmeden alternatif yolları geliştirerek çözmek, günümüz işletmelerinin önemli işlevleri arasında yer almaya başlamıştır.

Bu çerçevede, işletmelerde nepotizmin ortaya çıkmasının nedenlerinden en önemlisi; personel temin etme ve terfi etme politikaları gibi düzenlemelerin yapılmamış olması veya açık ve adil bir şekilde yapılmamış olması kabul edilir (İyişleroğlu, 2006: 48). Özellikle, yeni ve küçük işletmelerde akraba ya da yakın çevreden tanınan kişilerin işe alınmasında öncelik verilmesi, sıkça karşılaşılan bir durumdur (Fritz, 2003: 59). Bu durumda işletmelerde nepotizmi engellemeye yönelik gereken düzenlemeler sağlanmaz ise işletmelerde ciddi verim problemleri ortaya çıkabilmektedir.

İşletmelerde nepotizm yaklaşımının oluşmasının bir diğer nedeni de; özellikle aile işletmelerinde, aileden olmayanlara duyulan güven eksikliğidir. Aileden olmayan işgörenleri en iyi ihtimalle "devşirme" statüsüne taşıyan bu güven eksikliği; işletmenin kontrolünü kaybetme korkusu, ticari sırlarının veya aile içi meselelerin dışarıya taşınması ihtimali gibi kaygılardan beslenmektedir. Bu özelliği itibarıyla aile, geleneksel tarım toplumlarında olduğu gibi toprak sahibine; işletme çalışanları ise tarım işçilerine benzetilebilir (Dökümbilek, 2010: 57). Ancak, günümüzde rekabet şartlarının zorlaşması dikkate alındığında, işletmelerde kurulacak sistemin şahısların her birinin ayrı ayrı özelliklerinden daha önemli olduğu söylenebilir.

* Doktora Öğrencisi, Kırıkkale Üniversitesi

** Doç. Dr., Kırıkkale Üniversitesi

Örgütsel adaletin ise, son yıllarda çok sayıda araştırmaya konu olduğu görülmektedir. Bunun en önemli nedenlerinden biri, sosyal adaletin örgütsel adalet ile etkileşim içerisinde olması ve adalet kavramının çalışanların, tutum ve davranışlarına olan etkisidir. Örgütlerde adalet eksikliği sabotaj, çalışan hırsızlığı ve saldırı gibi kişisel çıktılar doğurmaktadır. Bu gibi negatif davranışlar ve tutumların üretim miktarında düşüş, iş ortamında saldırgan davranışlar ve zayıf örgüt kültürü gibi olumsuz örgütsel çıktılara sebep olduğu ifade edilmektedir (Beugre,2002:1094).Bu nedenle, işletmelerde bilerek veya bilmeyerek nepotizmi içeren uygulamaların neden olabileceği zararları önlemek için işletmedeki çalışanları birçok yönden olumlu etkileyen, birbirine bağlayan örgütsel adalet olgusunun sağlanması önemli olacaktır.

Ulusal ve uluslararası yazın araştırmaları sonrasında, nepotizm ve örgütsel adalet ile ilgili farklı konularda çalışmalar yapıldığı görülmüştür. Örneğin, aile şirketlerinde nepotizm uygulamasının tespiti (İyişleroğlu, 2006), çalışanlara işe alım sürecinde uygulanan nepotizmin ekonomik etkileri (Al-Shawawreh, 2016), nepotizm ve aile çatışmalarının aile işletmelerinin performansına etkileri (Urassa, 2016), anti-nepotizm politikalarının çalışanların kayırma ve işletme devir hızı konusundaki algıları üzerindeki etkileri (Hess, 2015), bürokratik reform ile nepotizm uygulamalarının azaltılması (Warsono, 2016), nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi (Düz, 2012), nepotizmin çalışanların performansı üzerindeki etkisi (Ekmekçi, 2014), negatif bir faktör olarak nepotizmin örgüt performansı ile ilişkisi (Lokaj, 2015), örgütsel adalet ve ödüllendirme algısının örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi (Tekeli, 2014),örgütsel adalet algısı ve iş doyumu ilişkisi (Kurudirek, 2014),örgütsel adalet ile çatışma ilişkisinin incelenmesi (Şanlımeşhur, 2015), 25 yılı içeren örgütsel adalet araştırmalarına meta-analitik bir yorum (Colquitt, 2001), örgütsel adalet ile örgütsel vatandaşlık davranışları arasındaki ilişki (Moorman, 1991), örgütsel adalet teorilerinin sınıflandırılması konusu (Greenberg, 1987), örgütsel adalet bakış açısıyla seçim sistemlerindeki adalet algısının incelenmesi (Gilliland, 1993), hastanelerin rehabilitasyon kliniklerindeki çalışanları arasında örgütsel adalet ve güven arasındaki korelasyonun incelenmesi (Khiayi, 2016), örgütsel adaletin çalışanların iş tatmini üzerindeki etkileri (Yuan, 2015), örgütsel belirsizlik ve stres in örgütsel adalet ve iş özellikleriyle ilişkisi (Hassard, 2016), örgütsel adaletin iş memnuniyeti üzerindeki etkilerinin incelenmesi (Iqbal, 2013), örgütsel adaletin iş memnuniyeti üzerindeki psikolojik etkilerinin (Kaur, 2016) incelenmesi, bir aile işletmesinde çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları üzerine bir çalışma (Karacaoğlu ve Yörük, 2012), konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı üzerin bir araştırma (Boylu, 2014)gibi çalışmalar yapılmıştır.

Nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi birlikte irdeleyen çalışmaların son derece sınırlı olduğu söylenebilir. Bu araştırmada, nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için büyük ölçekli mobilya üretimi yapan ve aile işletmesi olan bir fabrikada araştırma yapılmıştır.

2. İşletmelerde Nepotizm

Nepotizm; yalnızca işletme sahipleriyle olan ilişkilerine bakılarak, niteliksiz çalışanların işe alınması veya terfi ettirilmesi olarak tanımlanmaktadır (Bierman ve Fisher, 1984: 634).Nepotizm, geleneksel bağların ve ilişkilerin yoğun olarak yaşandığı ve piyasa mekanizmasının yeterince gelişmemiş olduğu ülkelerde daha yaygın olarak görülmektedir (Özler vd., 2007: 437-450)Nepotizm, uygulandığında mağdurlar yaratan ve genellikle örgüt içi ilişkilere zarar veren bir durumdur (Araslı vd., 2006: 296). Bazı durumlarda ise, işletmede mevcut bir pozisyon olmadığı halde akraba ya da tanıdıklar için özel pozisyonlar dahi oluşturulabilmektedir (İlter, 2001: 14).Bir diğer taraftan, nepotizmin işletme içinde rekabete sebebiyet verdiğini ancak bu rekabetin işletmenin yararına olduğunu ifade etmektedirler. Sonuç olarak nepotizm kavramı, kişinin kendi güç ve otoritesini kullanarak kendi aile fertleri ve akrabaları için yeteneklerine bakılmaksızın istihdam olanağı sağlanması durumunu ifade etmektedir. Kayırmacılıkta ise, kişinin kendi akraba ve aile fertleri dışından bağı olan kişilere de fayda yaratması söz konusudur (Asunakutlu ve Avcı, 2010: 97). Nepotizm kavramı, bu çalışmada akraba ve aile fertlerinin yanı sıra eş-dost ve tanıdıkların kayrılmasını da kapsar şekilde kullanılmıştır.

Nepotizm işyerinde çalışan bireyler arasında bir kutuplaşmayı da beraberinde getirecektir; böyle bir ortamda eşgüdüm halinde çalışma ve bilgi paylaşımı gibi etkileşimler olmayacağından, işgücü performansı olumsuz olarak etkilenecektir (Ören, 2007: 84-85).Ayrıca, nepotizm uygulamalarının işletmelerde; çalışanların adalet algısını azalttığı (Spranger vd., 2012: 156), çalışanların moralini olumsuz yönde etkilediği, aile içi çatışmalara neden olarak karar verme süreçlerini sekteye uğrattığı, aynı soyadı taşımayan yetenekli ve işletme açısından verimli olabilecek yöneticileri kaybettirdiği (Abdalla vd., 1998: 557),iş tatminini azalttığı(Asunakutlu ve Avcı, 2010: 105), işletmeye olan güveni zedelediği, iş stresini arttırdığı (Büte ve Tekarslan, 2010: 16) ve etnik karışıklıklara yol açtığı vurgulanmaktadır (Vanhanen, 1999: 66). Dolayısıyla nepotizmi içeren uygulamaların azaltılmasının işletmelerin geleceği için son derece önemli olduğu ifade edilebilir.

3. İşletmelerde Örgütsel Adalet

Örgütsel adalet, kısaca adaletin örgütsel anlamda açıklanması olarak da tanımlanmaktadır (Greenberg, 1990: 11-157). Kazanımların dağıtımı, dağıtım kararlarının verilmesinde kullanılan prosedürler ve bireyler arası ilişkileri yöneten sosyal norm ve kurallarla ilgili olan “örgütsel adalet” kavramı geliştirilmiştir (Yürür, 2008: 296). Örgütsel adalet; çalışanların, örgütsel uygulamaların ve kararların doğruluğu konusundaki algılarını ve bu algıların çalışanlar üzerindeki etkilerini kapsar (Çolak ve Erdost, 2004: 52). İşletmenin etkinliğini ve verimliliğini ilgilendiren birçok konuyla irtibatı dolayısıyla da örgütsel adaletin kapsayıcı bir özelliğe sahip olduğu söylenebilir.

Örgütsel adaletin, örgüt yönetiminin karar ve uygulamalarının çalışanlar tarafından nasıl algılandığı ile ilgili bir kavram olduğu ifade edilebilir (İnce ve Gül, 2005: 76). Davranışlarını var olan bir durumu algılama biçimlerine göre şekillendirdikleri için çalışanların, örgütün adil olup olmadığına ilişkin algıları örgütsel adalet konusunun önemini artırmaktadır (İşcan, 2005: 150). Yöneticilerin, çalışanların terfi ya da görev dağılımlarında taraflı bir şekilde davranmaları, örgüt içinde performans değerlendirme sistemindeki eşitsizlikler, çalışanlarla açık ve dürüst bir iletişim kurulamaması ve çalışanların yeterli düzeyde ödüllendirilmemesi, çalışanlarda örgütsel adalet algısının zedelenmesine sebep olmaktadır (İçerli, 2010: 70). Bu adaletsiz uygulamalar çalışanların performansını ve dolayısıyla işletme verimliliğine zarar verdiği için bu tarz uygulamaları azaltacak bir yaklaşımın benimsenmesi gerekmektedir.

Bazı araştırmalar, düşük ücret, örgütsel politikalara ve örgütsel işlemlere ilişkin olumsuz reaksiyonların, çalışanın karar verme sürecinin adil olduğuna inanması durumunda, daha az dile getirildiğini ortaya koymuştur (Pfeffer ve Langton, 1993: 382-407). Bu durumda sadece işletme kar ederken değil ayrıca belli oranda sıkıntıda olduğu ve tasarruf yapması gerektiğinde de çalışanların işletmedeki adalet algılamaları önem arz etmektedir.

4. İşletmelerde Nepotizm ve Örgütsel Adalet İlişkisi

İşletmelerde nepotizm, iş stresini arttırmakta ve bu da işgörenlerde iş tatminsizliğine yol açmaktadır (Araslı ve Tümer, 2008: 1237). Ayrıca, yetenek, tecrübe ve iş uyumlarına bakılmaksızın önemli pozisyonlara getirilen kişilerin emrinde çalışmak, yetenekli ve tecrübeli işgörenlerin işletmeden ayrılmasını tetiklemektedir (Ateş, 2003: 13). Bir tespit olarak, kayırmacılığın yaygın olduğu ülkelerde işe alınmada başarı ve yetenek ölçüt alınmadığından iş kaybı ve başarısızlık kaçınılmaz olmaktadır (İyışeroğlu, 2006: 44). Diğer taraftan, yüksek adalet algısı çalışanlarda olumlu tutum ve davranışlara yol açarak; iş tatmini, motivasyon ve performans düzeylerinde artış sağlamaktadır.

Çalışanın örgüt ya da yöneticileri ile ilgili adalet algısının düşük olması, çalışanın performansının düşmesine, çalışma arkadaşlarıyla daha az işbirliği yapmasına, iş kalitesini azaltmasına, örgüt norm ve politikalarını gönüllü olarak ihlal etmesine, düşmanca tutumlar ortaya koymasına, saldırgan davranışlar sergilemesine, çalmasına ve yasal yollara başvurmasına neden olabilmektedir (Yürür, 2008: 298). Çalışanlarının algıladığı adaletsizlik duygularını azaltmak isteyen yöneticiler, çalışanlarına karşı saygılı, samimi davranmalı ve onlarla etkili bir iletişim kurmalıdır. Düzenli iletişim, bilgiye dayalı güven ve karşılıklı anlayışta olumlu sonuçlar doğurmaktadır (Yamaguchi, 2005: 171). Kısaca, olumlu adalet algısı çalışanları bir araya çekerken; adaletsizlik yapıldığının düşünülmesi çalışanları birbirinden uzaklaştırmaktadır (Cropanzano, 2005: 183). Bir işletmeyi ayakta tutan unsur sadece karlılık değil şüphesiz diğer şirket paydaşlarının da kendilerini şirket için önemli ve tamamlayıcı bir parça olarak görmeleridir. Bu durum da ancak adaletli bir yönetim ile sağlanabilmektedir.

5. Araştırmanın Amacı, Kapsamı ve Yöntemi

Bu çalışmanın amacı, işletmelerdeki nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algıları ile olan ilişkisini belirlemektir. Çalışma Ankara ilinde gerçekleştirilmiştir. Çalışmanın ana kütlesini ise, Türkiye'nin mobilya üretiminde söz sahibi olabilecek konumdaki aile işletmesi olan bir fabrikanın 175 çalışanı oluşturmaktadır. Bu mobilya fabrikasında çalışmanın tercih edilmesinin sebebi ise, kamuya göre rekabetin daha çok hissedildiği özel bir fabrikadaki durumu tespit etmek ve gelecekte konuyla ilgili yapılabilecek olan kamu ile özel teşebbüs arasındaki farklılığı ortaya koymak için zemin oluşturmaktır.

Örnek çapı ve duyarlılığa bağlı olarak örnek çapının belirlenmesi konusunda, güven düzeyi ve seçilecek örnekteki birim sayısı birbiri ile ilişkili değerlerdir. İstenilen düzeyde duyarlılık ve güvenilirliği sağlayan örnek çapı yığındaki birim sayısına bağlı olarak aşağıdaki formülde verilmiştir.

$$n = \frac{N(zs)^2}{Nd^2 + (zs)^2} \quad (1)$$

Burada N yığındaki birim sayısını, z istenilen güvenilirlik düzeyi için standart normal dağılımdaki kritik değeri, d duyarlılığı, s ise standart sapmayı göstermektedir. Eğer örnekleme çalışması yığındaki oran üzerine ise; orana ilişkin varyans

$$s^2 = p.q \quad (q = 1 - p)$$

olduğundan yukarıdaki formül

$$n = \frac{Nz^2 pq}{Nd^2 + z^2 pq} \quad (2)$$

şeklinde ifade edilir (Yamane, 2001).

Yığından seçilecek örneklem sayısı yukarıda (2) ile verilen formül uygulanarak elde edilir. Çalışmanın niteliği göz önüne alındığında örneklem sayısının, %95 güvenilirlik ve %7,5 duyarlılık ile hesaplandığında gerekli örnek sayısı yaklaşık 87 olduğu tespit edilir. Bu 87 örnek çalışmanın uygulama aşamasında basit rastgele örneklem yöntemine göre seçilerek uygulanır. Araştırmanın evreni olarak da fabrikada işveren ve üst düzey yöneticiler dışındaki 175 çalışan ile görüşülerek anket yapılmıştır. Dolayısıyla örneklem büyüklüğü yeterli görülmüştür.

Araştırmada öne sürülen hipotezler şunlardır:

H0: Nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H1: Nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H2: Nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasında negatif yönlü anlamlı bir ilişki vardır.

Araştırmada bilgi toplama aracı olarak anket yöntemi kullanılmıştır. Çalışanların örgütsel adalet algıları konusunda Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen örgütsel adalet ölçeğinden yararlanılmıştır; nepotizm ölçeği olarak ise, işgörenlerin nepotizm algılarını ölçmeye yönelik, hem Abdalla vd. (1998) tarafından insan kaynakları yöneticilerine yönelik geliştirilen hem de Asunakutlu ve Avcı (2009) tarafından işgörelere yönelik olarak uyarlanan ve 14 adet kapalı uçlu 5'li Likert tipi ifadeden oluşan anket formu kullanılmıştır.

Bu çalışmada kullanılan anketin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmek için geçerlilik ve güvenilirlik analizi yapılmış ve örgütsel adalet algısı konusunda Cronbach Alpha testi 0,937 olarak, nepotizm için Cronbach Alpha testi 0,929 olarak belirlenmiştir. Bu oranlar uygulayacağımız anketlerin önemli derecede geçerli ve güvenilir olduğunu göstermektedir. Ankette 1ile7 arasındaki ifadeler işletme çalışanlarına ait kişisel bilgileri, 8 ile 27 arasındaki ifadeler örgütsel adalet algılarını tespit etmeye yönelik bilgileri, 28 ile 41 arasındaki ifadeler ise çalışanların nepotizm uygulamalarına ilişkin bilgileri tespit etmeye yönelik hazırlanmıştır.

Bu araştırmada elde edilen veriler SPSS 20. Paket programı yardımı ile elde edilmiştir. Öncelikle anketin geçerlilik ve güvenilirliğini ölçmek için Cronbach Alpha testleri yapılmıştır. Her bir sorunun frekans, yüzde ve ortalama değerleri hesaplanmıştır. Nepotizm bağımsız değişkendir, çalışanların örgütsel adalet algısı ise bağımlı değişkendir. Bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasındaki ilişkiyi tespit etmek için regresyon analizi yapılmıştır. Ayrıca değişkenlerin demografik bilgilerle ilişkilerini tespit etmek için T-Testi ve Oneway-ANOVA Testi uygulanmıştır.

6. Bulgular

6.1. Araştırmaya Katılanların Demografik Bilgileri:

Tablo1: Araştırmaya Katılanlara İlişkin Demografik Bilgileri:

	Sayı	Yüzde
Toplam	94	100,0
Cinsiyet		
Erkek	71	75,5
Kadın	23	24,5
Eğitim Durumu		
İlkokul	28	29,8
Ortaokul	23	24,5
Toplam	94	100,0
İlçe		
Yaş Grupları	31	33,0
Üniversite	22	23,4
29 ve altı	23	24,5
Toplam	94	100,0
Yaş		
34-39	23	24,5
40 ve üzeri	23	24,5
Toplam	94	100,0
Medeni Durum		
Evli	69	73,4
Bekar	25	26,6
Toplam	94	100,0
Çalışma Süreleri		
0-6	24	25,5
7-10	35	37,2
11-14	13	13,8
15 ve üzeri	22	23,4

Araştırmaya katılan çalışanlarla ilgili demografik bilgilerin sunulduğu Tablo 1 incelendiğinde, ankete katılan 94 kişinin cinsiyetlerine göre dağılımı % 75,5'i (71 kişi) erkek, %24,5'i (23 kişi) kadın olduğu görülmektedir. Yaş gruplarına göre dağılıma bakıldığında %24,5'i (23 kişi) 0-29 yaş aralığında, % 26,6'sı (25 kişi) 30-33 yaş aralığında, % 24,5'i (23 kişi) 34-39 yaş aralığında, %24,5'i (23kişi) 40 ve üzeri yaş aralığındadır. Medeni durumlarına göre dağılıma bakıldığında %73,4'ü (69 kişi evli, %26,6'sı 25 kişi bekar. Katılımcıların çalışma sürelerine göre incelendiğinde ise, %25,5i (24kişi) 0-6 yıl aralığında, % 37,2'si (35kişi) 7-10 yıl aralığında, %13,8'i (13 kişi) 11-14 yıl aralığında, % 23,4'ü (22 kişi) 15 ve üzeri yıllarda çalışma süreleri olduğu görülmektedir. Çalışanlar eğitim durumlarına göre incelendiğinde ise, % 29,8'i(28 kişi) ilköğretim, %13,8'si (13 kişi) ortaokul, % 33'ü (31 kişi) lise, % 23,4'ü (22 kişi) üniversite mezunudur.

6.2. Nepotizm İle Çalışanların Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkiye Ait Bulgular:

Tablo 2: Örgütsel Adalet maddelerinin frekans, yüzde ve ortalama değerlerin dağılımı

	Örgütsel Adalet İfadeleri	Kesinlikle	Katılmıyorum	Kararsızım	Katılıyorum	Kesinlikle	Toplam	Ortalama Değer
		katılmıyorum	Katılmıyorum	%	%	Katılıyorum		
		n%	n %	%	%	n %	n %	
1	Çalışma programım adildir.	15 16	20 21,3	18 10,1	20 21,3	20 21,3	4 100	3,11
2	Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum.	23 24,5	20 21,3	17 18,1	21 22,3	13 13,8	4 100	2,8
3	İş yükümün adil olduğu kanısındayım.	10 10,6	20 21,3	19 20,2	31 33	14 14,9	94 100	3,2
4	Bir bütün olarak değerlendirildiğinde, işyerimden elde ettiğim kazanımların adil olduğunu düşünüyorum.	12 12,8	19 20,2	23 24,5	24 25,5	16 17	94 100	3,14
5	İş sorumluluklarımın adil olduğu kanısındayım.	8 8,5	13 13,8	22 23,4	32 34	19 20,2	94 100	3,44
6	İşe ilişkin kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınmaktadır.	13 13,8	18 19,1	17 18,1	28 29,8	18 19,1	94 100	3,21
7	Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar.	30 31,9	18 19,1	9 9,6	22 23,4	15 16	94 100	2,72
8	Yöneticiler, işle ilgili kararları vermeden önce doğru ve eksiksiz bilgi toplarlar.	22 23,4	19 20,2	19 20,2	20 21,3	14 14,9	94 100	2,84
9	Yöneticiler, alınan kararları çalışanlara açıklar ve istendiğinde ek bilgiler de verirler.	16 17	15 16	21 22,3	27 28,7	15 16	94 100	3,11
10	İşle ilgili bütün kararlar, bunlardan etkilenen tüm çalışanlara ayırım gözetmeksizin uygulanır.	11 11,7	23 24,5	16 17	31 33	13 13,8	94 100	3,13
11	Çalışanlar, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler yada bu kararların üst makamlarca yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	10 10,6	18 19,1	21 22,3	26 27,7	19 20,2	94 100	3,28
12	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar.	5 5,3	14 14,9	20 21,3	37 39,4	18 19,1	94 100	3,52
13	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve	4 4,3	16 17	17 18,1	39 41,5	18 19,1	94 100	3,54

	önem verirler.							
14	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim kişisel ihtiyaçlarım karşı duyarlıdır.	3 3,2	20 21,3	25 26,5	31 33	15 16	94 100	3,37
15	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bana karşı dürüst ve samimidirler.	5 5,3	19 20,2	19 20,2	36 38,3	15 16	94 100	3,39
16	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim, bir çalışan olarak haklarımı gözetirler.	8 8,5	21 22,3	13 13,8	38 40,4	14 14,9	94 100	3,31
17	Yöneticilerim, işimle ilgili kararların doğuracağı sonuçları benimle tartışır.	12 12,8	22 23,4	18 19,1	30 31,9	12 12,8	94 100	3,09
18	Yöneticilerim, işimle ilgili kararlar için uygun gerekçeler gösterirler.	6 6,3	15 16	28 29,8	31 33	14 14,9	94 100	3,34
19	İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana akla uygun açıklamalar yaparlar.	7 7,4	20 21,3	21 22,3	29 30,9	17 18,1	94 100	3,31
20	Yöneticilerim, işimle ilgili alınan her kararı bana net olarak açıklarlar.	14 14,9	20 21,3	16 17	26 27,7	18 19,1	94 100	3,15

Tablo2'deki bilgiler incelendiğinde, ortalama değerlerden en düşük olanlardan 'Yöneticiler, işle ilgili kararlar alınmadan önce bütün çalışanların görüşlerini alırlar' ifadesine çalışanların %51 net olarak katılmadıkları cevabını vermişlerdir. Ortalama değeri düşük olan diğer bir önermeye 'Ücretimin adil olduğunu düşünüyorum' ifadesine çalışanların % 45,8'i katılmıyorum cevabını vermişlerdir. Ortalama değerin en yüksek olduğu 'İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana saygılı davranır ve önem verirler' ifadesine çalışanların % 60,6'sı net olarak katıldıklarını ifade etmişlerdir. Ortalama değeri yüksek olan diğer önermeye çalışanların % 58,5'i 'İşimle ilgili kararlar alınırken yöneticilerim bana nazik ve ilgili davranırlar' cevabını vermiştir. Tabloya bağlı olarak diğer önermeler de incelendiğinde, işletmedeki uygulamaların çalışanların örgütsel adalet algılarını büyük oranda desteklediği ifade edilebilir.

Tablo 3: Nepotizm maddelerinin frekans, yüzde ve ortalama değerlerin dağılımı

	Nepotizm İfadeleri	Kesinlikle katılmıyorum		Katılmıyorum		Kararsızım		Katılıyorum		Kesinlikle Katılıyorum		Toplam	Ortalama Değer	
		n	%	n	%	n	%	n	%	n	%			
1	Bu işletmede çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	28	29,8	25	26,6	16	17	17	18,1	8	8,5	94	100	3,11
2	Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem	30	31,9	21	22,3	12	12,8	22	23,4	9	9,6	94	100	2,8
3	Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	31	33	20	21,3	21	22,3	12	12,8	10	10,6	94	100	3,2
4	Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum.	30	31,9	21	22,3	19	20,2	17	18,1	7	7,4	94	100	3,14

5	Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde, işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır	27 28,7	22 23,4	19 20,2	20 21,3	6 6,4	94 100	3,44
6	Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir.	27 28,7	22 23,4	21 22,3	18 19,1	6 6,4	94 100	3,21
7	Bu işletmedeki alt ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır	27 28,7	26 27,7	19 20,2	15 16	7 7,4	94 100	2,72
8	Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum	24 25,5	21 22,3	25 26,6	17 18,1	7 7,4	94 100	2,84
9	Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim.	38 39,4	21 22,3	9 9,6	17 18,1	10 10,6	94 100	3,11
10	Bu işletmede tanıdığı olanlar işletmenin kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	30 31,9	22 23,4	20 21,3	15 16	7 7,4	94 100	3,13
11	Bu işletmede yetki öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	30 31,9	20 21,3	22 23,4	16 17	6 6,4	94 100	3,28
12	Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir	27 28,7	27 28,7	13 13,8	20 21,3	7 7,4	94 100	3,52
13	Bu işletmeye eleman alımında tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar	21 22,3	19 20,2	22 23,4	22 23,4	10 10,6	94 100	3,54
14	Bu işletmeye eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir	17 18,1	21 22,3	17 18,1	28 29,8	11 11,7	94 100	3,37

Tablo 3'teki bulgular incelendiğinde, ortalama değerlerin birbirine yakın olduğu değerler dışında özellikle bazı önermeler öne çıkmaktadır. Örneğin, çalışanların %42,5'i 'Bu işletmeye eleman alımında tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar' ifadesine ve %57,4'ü 'Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir' ifadesine, % 52,1'i 'Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde, işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır' ifadesine katılmadıkları cevabını vermişlerdir. Ayrıca ortalama değerlerin en düşük olduğu 'Bu işletmedeki alt ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır' ifadesine çalışanların % 56,4'ü net olarak katılmadıklarını ifade etmişlerdir. Ortalama değeri en düşüklerden biri olan 'bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem' ifadesine çalışanların %54,2'si katılmadıkları cevabını vermişlerdir. Dolayısıyla, bu işletmede nepotizmi içeren önermelere yönelik çalışanların verdikleri cevaplar incelendiğinde işletmedeki uygulamaların çalışanların adalet algılarını çok fazla olumsuz etkilemediği ifade edilebilir.

Tablo 4: Örgütsel Adalet ve Nepotizmin Yaş Grupları Değişkeni Bakımından İncelenmesi

Yaş Grupları		N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Adalet	29 ve altı	23	3,09	0,89	0,53	0,66
	30-33	25	3,37	0,93		
	34-39	23	3,21	0,68		
	40 ve üstü	23	3,11	0,91		
	Total	94	3,20	0,85		
Nepotizm	29 ve altı	23	2,55	0,95	0,20	0,90
	30-33	25	2,61	0,95		
	34-39	23	2,59	1,02		
	40 ve üstü	23	2,41	0,91		

	Total	94	2,54	0,95		
--	-------	----	------	------	--	--

Tablo 4'te ifade edilen bulgulara göre; örgütsel adalet ve nepotizm yaş grupları değişkeni açısından değerlendirildiğinde; p değerleri $p < 0,05$ olmadığı için aralarındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonuca göre, işletmedeki nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algıları ile ilişkisi değerlendirildiğinde, çalışanların yaş farklılıklarının çok etkili olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 5: Örgütsel adalet ve nepotizmin cinsiyet değişkeni bakımından incelenmesi

Cinsiyet		N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Adalet	Erkek	71	3,21	0,87	0,98	0,33
	Kadın	23	3,16	0,82		
Nepotizm	Erkek	71	2,56	0,97	1,31	0,26
	Kadın	23	2,50	0,88		

Tablo 5'te ifade edilen bulgulara göre; örgütsel adalet ve nepotizmin cinsiyet değişkeni açısından değerlendirildiğinde; p değerleri $p < 0,05$ olmadığı için aralarındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonuca göre, işletmedeki nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algıları ile ilişkisi değerlendirildiğinde, çalışanların cinsiyet farklılıklarının çok etkili olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 6: Örgütsel adalet ve nepotizmin med.durum değişkeni bakımından incelenmesi

Medeni durum		N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Adalet	Bekar	25	3,10	0,93	1,59	0,21
	Evli	69	3,24	0,83		
Nepotizm	Bekar	25	2,62	0,87	1,40	0,24
	Evli	69	2,51	0,98		

Tablo 6'da ifade edilen bulgulara göre; örgütsel adalet ve nepotizmin medeni durum değişkeni açısından değerlendirildiğinde; p değerleri $p < 0,05$ olmadığı için aralarındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonuca göre, işletmedeki nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algıları açısından değerlendirildiğinde, çalışanların medeni durumları farklılığının çok etkili olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 7: Örgütsel adalet ve nepotizmin eğitim düzeyleri değişkeni bakımından incelenmesi

Eğitim Düzeyleri		N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Adalet	İlkokul	28	3,25	0,89	0,13	0,94
	Oraokul	13	3,34	0,78		
	Lise	31	3,20	0,87		
	Üniversite	19	3,15	0,88		
	Total	91	3,22	0,85		
Nepotizm	İlkokul	28	2,26	1,01	1,08	0,36
	Oraokul	13	2,68	1,01		
	Lise	31	2,65	0,83		
	Üniversite	19	2,59	1,00		
	Total	91	2,52	0,95		

Tablo 7'de ifade edilen bulgulara göre; örgütsel adalet ve nepotizmin eğitim düzeyleri değişkeni açısından değerlendirildiğinde; p değerleri $p < 0,05$ olmadığı için aralarındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonuca göre, işletmedeki nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algıları açısından değerlendirildiğinde, çalışanların eğitim düzeyleri farklılığının çok etkili olmadığı ifade edilebilir.

Tablo 8: Örgütsel adalet ve nepotizmin çalışma süresi değişkeni bakımından incelenmesi

Çalışma Süreleri		N	Ort.	Std. Sapma	F	p
Adalet	6 ve daha az	24	3,43	0,85	1,40	0,25
	7-10	35	3,26	0,89		
	11-14	13	3,01	0,70		
	15 ve üstü	22	2,97	0,86		
	Total	94	3,20	0,85		

Nepotizm	6 ve daha az	24	2,44	0,99	0,82	0,49
	7-10	35	2,60	0,96		
	11-14	13	2,25	0,88		
	15 ve üstü	22	2,73	0,93		
	Total	94	2,54	0,95		

Tablo'8'de ifade edilen bulgulara göre; örgütsel adalet ve nepotizm çalışma süreleri değişkeni açısından değerlendirildiğinde; tüm p değerleri $p < 0,05$ olmadığı için aralarındaki ilişkinin istatistiksel olarak anlamlı olmadığı anlaşılmıştır. Bu sonuca göre, işletmedeki nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algıları açısından değerlendirildiğinde, çalışanların çalışma süreleri farklılıklarının çok etkili olmadığı ifade edilebilir

6.3. Örgütsel Adalet ve Nepotizm Arasındaki Doğrusal Regresyon Modeline İlişkin Bulgular:

Örgütsel adaletin açıklayıcı değişkeni olarak nepotizm kullanılarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin ANOVA testi ve belirleme katsayıları bulguları Tablo 10'da verilmiştir..

Tablo10: Örgütsel adalet ve nepotizm arasındaki doğrusal regresyon modeli için ANOVA ve belirleme katsayıları

	Kareler toplamı	Sd	Kareler ortalaması	F	p
Regresyon	7,10	1	7,10	10,77	,001 ^b
Artık	60,63	92	0,66		
Toplam	67,73	93			
	R	R ²	Düzeltilmiş R ²	Tahminin standart hatası	
	,324 ^a	0,10	0,10	0,81	

Tablo 10'a göre, yapılan ANOVA testine göre model istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Ayrıca modelin belirleme katsayısı (düzeltilmiş) 0,10 olarak hesaplanmıştır. Buna göre, örgütsel adalet değişkenliğinin %10'u doğrusal regresyon modeli aracılığıyla nepotizm değişkeni tarafından açıklanmaktadır. Belirleme katsayısı olan R² değeri sıfıra yakın bir değer olduğu için toplanan verilere göre kullanılan modelin uygun olmadığı sonucu çıkarılabilir. Ancak, 0,10 değeri, örgütsel adalet algısının olumlu veya olumsuz yönde oluşumuna neden olabilecek bireysel ve örgütsel model dışı çok farklı değişkenlerin de olabileceği göz önünde bulundurulduğunda geçerli bir sonuç olarak öngörülebilir.

Örgütsel adaletin açıklayıcı değişkeni olarak nepotizm kullanılarak oluşturulan doğrusal regresyon modelinin katsayıları Tablo 11'de verilmiştir.

Tablo 11: Örgütsel adalet ile nepotizm arasındaki doğrusal regresyon modelinin katsayıları

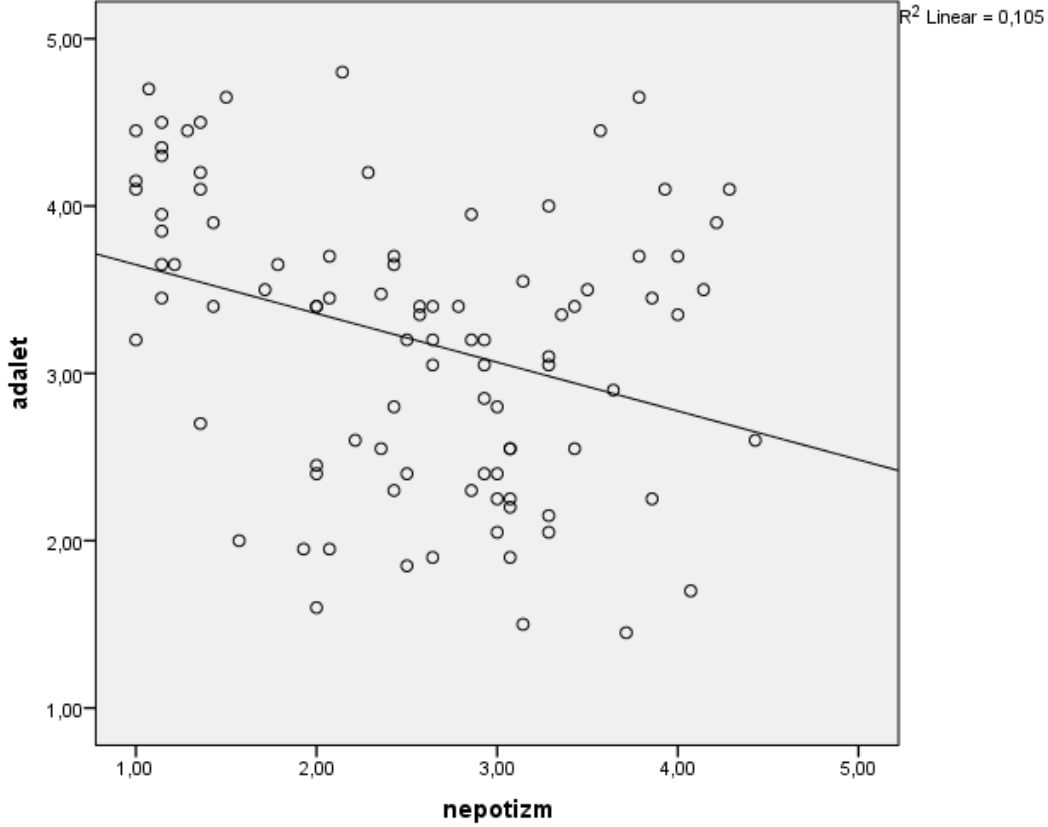
	Regresyon katsayıları		Standart katsayılar	t	p
	B	Std. Hata	Beta		
(Sabit)	3,94	,241		16,37	,000
Nepotizm	-,291	,089	-,324	-3,28	,001

Yapılan student -t testine göre her iki katsayı da $p < 0,05$ olduğu için istatistiksel olarak anlamlı bulunmuştur. Bu bulgulara göre regresyon doğrusunun tahmini

$$(\text{Örgütsel Adalet}) = 3,94 - 0,324 * (\text{Nepotizm})$$

olarak elde edilir. Buna göre nepotizm uygulamalarındaki 1 birim artışın, örgütsel adalet algısında 0,324 birimlik azalmaya neden olması beklenir. Örgütsel Adalet ile nepotizm arasındaki ilişkinin görsel gösterimi Şekil 1'de verilmiştir. Bu şekil değerlendirildiğinde, nepotizm uygulamalarının artması ile çalışanların örgütsel adalet algısının da düştüğü görülmektedir.

Şekil 1: Örgütsel adalet ve nepotizm arasındaki saçılım ve regresyon doğrusunun tahmininin grafiği



Şekilden de görüleceği gibi, bu iki değişken arasında negatif yönlü doğrusal ilişki olduğu ve işletmedeki nepotizm uygulamalarının her birinin, çalışanların örgütsel adalet algılaması üzerinde belli oranda olumsuz etkiye sahip olduğu söylenebilir.

Sonuç ve Değerlendirme

Bu çalışmada öne sürülen hipotezlerle ilgili, nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algısı üzerindeki etki gücünü belirlemek için yapılan doğrusal regresyon analizi sonucunda, bağımlı değişken olan örgütsel adaletin %10'u doğrusal regresyon modeli aracılığıyla bağımsız değişken olan nepotizm tarafından açıklandığı anlaşılmıştır.

Araştırma sonuçlarına göre nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algılamaları arasında ters yönlü ve düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu ortaya konulmuştur. Bu çalışmada elde edilen sonuçlar, literatürde yer alan çalışmalar ile benzerlik göstermektedir. Boylu vd.'nin (2014) konaklama işletmeleri üzerinde yaptıkları araştırma sonuçlarına göre, konaklama işletmeleri çalışanlarının, nepotizm ile örgütsel adalet algıları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Karacaoğlu ve Yörük'ün (2012) bir aile işletmesi üzerinde uyguladıkları araştırma sonuçlarına göre, çalışanların nepotizm algısı arttıkça örgütsel adalet algıları azalmaktadır. Büte ve Tekarslan'ın (2010) çalışmalarında ise, nepotizm uygulamalarının artmasıyla birlikte; çalışanların adaletle olan inançlarının azaldığı sonucuna ulaşmışlardır.

Araştırma bulguları, Boylu vd. (2014) ile Karacaoğlu ve Yörük'ün (2012) yaptığı çalışmalarda sonuçlarla karşılaştırıldığında demografik değişkenlerden yaş, cinsiyet, medeni durum açısından benzer oranlarda dağılım gösterdikleri tespit edilmiştir. Bu benzerliğin sebebi, yapılan üç çalışmanın da Orta Anadolu bölgesinde olması ve dolayısıyla benzer kültürel ve sosyal çevrenin insanları olmaları ifade edilebilir.

Karacaoğlu ve Yörük'ün (2012) çalışmasında nepotizm uygulamalarının ortalama değerlerinin örgütsel adalet algısına yönelik ortalama değerlerden fazla olduğu görülmüştür; bu durum işletme uygulamaları açısından değerlendirildiğinde ise yeterli bir adalet algısına sahip olunmadığı ifade edilebilir. Bu çalışmada ise, örgütsel adalet algısına yönelik ortalama değerlerin nepotizme yönelik ortalama değerlerden daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın iki sebebi olabilir. Bunlardan birincisi, Karacaoğlu ve Yörük'ün (2012) yaptıkları çalışmada işletmedeki çalışanların büyük bir çoğunluğunun 15 yıldan daha fazla süredir aynı işletmede çalışıyor olmaları olabilir. Çünkü bu çalışmada, işletmedeki çalışanların çalışma süreleri arttıkça nepotizm uygulamalarına yönelik ortalama değerleri artarken, örgütsel adalet algılarına yönelik ortalama değerlerinin azaldığı tespit edilmiştir. İkinci sebebi ise, Karacaoğlu ve Yörük'ün

(2012)yaptıkları çalışmada işletmedeki çalışanların uzun yıllar aynı işletmede çalışmalarına ilave olarak çok düşük eğitim seviyesine sahip olmaları da bu anlayışta etkili olabilir. Çünkü yaptığımız çalışmada lisans mezunu çalışanların oranı %23 iken, Karacaoğlu ve Yörük'ün (2012)yaptıkları çalışmada bu oran % 1,6'dır.

Boylu vd. (2014)'nin Eskişehir ilinde konaklama işletmelerinde yaptıkları çalışmaya göre, aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilememiştir; bu durum araştırmamızda elde edilen bulgulara göre farklılık arz etmektedir. Bu farklılığın sebebi ise, araştırma konusu olan işletmelerin sektörlerinin farklı olması ifade edilebilir. Çünkü, turizm sektöründeki müşterilerin beklentisi ve bu beklentiyi karşılayacak çalışan profili çok farklıdır. Örneğin, Boylu vd. (2014)'nin yaptıkları çalışmadaki çalışanların lisans mezunu oranı % 48 iken, yaptığımız çalışmadaki çalışanların lisans mezunu oranı % 23'tür.

Elde edilen tüm bulgular neticesinde, işletmenin uzun vade verimliliği açısından örgütsel adalet kritik bir noktada yer almaktadır. Örgütsel adaletin sağlanması noktasında da nepotizmi içeren uygulamalara dikkat edilmesi gerekmektedir. Çünkü yaş, cinsiyet, medeni durum, çalışma süresi ve eğitim düzeyi ne olursa olsun nepotizmin örgütsel adaletle zarar verdiği görülmektedir. Düzeltmiş belirleme katsayısının % 10 gibi önemli ama düşük bir değerde olması başka faktörlerin de etkili olabileceğini gösterebilir. Özel sektörde çoğunlukla çalışanların düşüncelerini rahatlıkla ifade etmek istememeleri gibi.Doğrusal regresyon modelinin bu ilişkiyi incelemeye yeteri kadar iyi olamaması da bir etken olabilir. Dolayısıyla farklı bir analiz yöntemi ile daha iyi açıklanabilir.

Bu çalışma, Ankara'da mobilya imalatı sektöründe faaliyet gösteren ve aile işletmesi olan bir fabrikadaki çalışanlar arasında yapılmıştır. Zaman ve maliyet kısıtları nedeniyle çalışma sonuçları sadece ilgili işletme ve bu kapsamdaki katılımcıları kapsamaktadır. Nepotizm ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin daha belirgin tespit edilmesi için kamu ve özel sektördeki farklılıklar açısından değerlendirilmesi önerilebilir. Araştırma bulguları kapsamında; işletmede nepotizm uygulamaları, çalışanların bireysel performansını, örgütsel performansı, dolayısıyla işletmenin bütünlüğünü sağlayan önemli faktörlerden biri olan örgütsel adalet algısını olumsuz etkilemekte olduğu söylenebilir. İşletmenin bu olumsuz etkiden korunabilmesi ve başarılı olabilmesi için işe alım sürecinde bilgi, beceri ve kabiliyetler esas alınmalıdır. Her düzeydeki yönetici, iş ile ilgili kararlarda çalışanlarının görüşlerini dikkate almalıdırlar. Son olarak, işletme çalışanlarının terfi etmesinde, liyakatin ön planda olmasının gerekliliği ifade edilebilir.

KAYNAKÇA

- ABDALLA, H. F., Mahrabi, A.S., ve Raggad, B. G. (1998). "Assessing The Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism", *International Journal of Manpower*, Cilt: 19, Sayı:8, sf:554-570
- AKTAN, C. C. (2001). *Yolsuzlukla Mücadele Stratejileri*, Ankara: Hak-İş Yayınları
- AL-SHAWAWREH, T. B. (2016). "Economic Effects Of Using Nepotism And Cronyism In The Employment Process In The Public Sector Institutions", *Research in Applied Economics*, Vol. 8, No. 1, MacrothinkInstitute
- ARASLI, H.,Bavik, A. ve Ekiz, H.E. (2006). "The Effects of Nepotism on Human Resource Management: The Case of Three, FourandFive Star Hotels in Northern Cyprus", *International Journal of Sociology*,Cilt:26, Sayı:7/8, sf:295-308
- ARASLI, H. ve Tümer, M. (2008). "Nepotism, Favoritism And Cronyism: A Study of TheirEffects on JobStressandJobSatisfaction in The Banking Industry of North Cyprus", *Social Behaviour and Personality*, Cilt:36, Sayı:9, sf:1237- 1250
- ASUNAKUTLU, T. ve Avcı, Ü. (2010). "Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Cilt: 15, Sayı2, sf:93-109
- ATEŞ, Ö. (2003). *Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik Anlayışı*, Yayınlanmış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara
- AYDIN, N. (1985). "Aile Şirketlerinin Yönetim Ve Organizasyon Sorunları: Eskişehir Aile Şirketlerinde Bir Uygulama", *Eskişehir. Anadolu. Üniversitesi. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, cilt:3, sayı:1
- BEUGRE,D.(2002). "Constant, Understanding Organizational Justice and Its Impact on Managing Employees: An African Perspective", *Int. J. of Human Resource Management*, 13:7, p.1091-1104
- BIERMAN, L. ve Fisher, C. D. (1984). Antinepotism Rules AppliedtoSpouses: Business and Legal Viewpoints.*LaborLawJournal*,October, , p.634-642
- BOYLU, Y.,Erol, G., Arslaner, E. (2014), "Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma", *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Sayı 32, 2014 Bahar, , p. 62-77
- BÜTE, M. ve Tekarslan, E. (2010). "Nepotizmin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması", *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), p. 1-21
- COLQUITT, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, C. O. L. H. ve Ng, K. Y. (2001). "Justice at the Millennium: a Meta-Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research", *Journal of Applied Psychology*, 86(3), p. 425-445
- CROPANZANO,R., BYRN, Z. S., D., BOBOCEL, R. ve RUPP, D.E. (2001). "Moral Virtues, Fairness Heuristics, Social Entities, and Other Denizens Of Organizational Justice", *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 58, , p. 183
- ÇOLAK, M. ve Hayat E. E.(2004). "Organizational Justice: A Review of The Literature and Some Suggestions For Future Research", *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, p. 51- 84
- DÖKÜMBİLEK, F.(2010). *Aile Şirketlerinde Nepotizm ve Bir Araştırma*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul
- DÜZ, S.(2012). *Konaklama İşletmelerinde Nepotizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Afyonkarahisar EKMEKÇİ, M.(2014). *Değişim Mühendisliği, Nepotizm Ve Mobbingin Çalışan Performansı Üzerindeki Etkisi*, Yüksek Lisans tezi, İstanbul
- FRİTZ, R.(2003). *Başkasına Çalışarak Zengin Olunmaz*, Çev: Özlem Nudralı, İstanbul: Alkım Kitapçılık Yayıncılık.
- GİLLİLAND, S. W. (1993). "The Perceived Fairness of Selection Systems: An Organizational Justice Perspective", *Academy Of Management Review*,October 1, vol. 18 no. 4, p. 694-734

- GREENBERG, J. (1987). "A Taxonomy of Organizational Justice Theories", *Academy Of Management Review*, January 1, vol. 12 no. 1, p. 9-22
- GREENBERG, J.(1990). "Looking fair versus being fair: Managing impressions of organizational justice", *Research in Organizational Behavior*, 12(1), p. 11-157
- HASSARD, J. Teoh K., Cox T.(2016). "Organizational Uncertainty And Stres Among Teachers In Hong Kong: Work Characteristics And Organizational Justice, Health Promotion International", *Oxford Journals*.
- HESS, M.(2015). *The Effect of Anti-Nepotism Policies on Perceptions of Favoritism and Intent to Turnover*, Master of Arts, XavierUniversity, Psychology
- IQBAL, K.(2013). "Determinants of Organizational Justice and its impact on Job Satisfaction A Pakistan Base Survey", *International Review of Management and Business Research*, Vol. 2 Issue.1
- İNCE, M. ve Gül, H.(2005).*Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*, Konya: Çizgi Kitapevi.
- İÇERLİ, L.(2010). "Örgütsel Adalet: Kurumsal Bir Yaklaşım", *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5:1, p. 67-92
- İŞÇAN, Ö. F. (2005). "Siyasal Arena Metaforu Olarak Örgütler ve Örgütsel Siyasetin Örgütsel Adalet Algısına Etkisi", *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 60,1, p. 149-171
- İLTER, H. M.(2001). *Aile Şirketlerinde Kurumsallaşma ve KOBİ'lerin Yönetim Sorunları*, İstanbul: İstanbul Ticaret Ve Sanayi Odası, Yayın No:19
- İYİŞİLEROĞLU, S. (2006). *Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma*,Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Adana
- KARACAĞOĞLU, 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*, Cilt: 14, Sayı:3, p. 43-64
- KAUR, S.(2016). "A Study on the Psychological Effect of Organizational Justice Perceptions on Job Satisfaction", *The International Journal of Indian Psychology*, Volume 3, Issue 2, No.1
- KAYABAŞI, Y.(2005). *Politik Yozlaşmaya Çözüm Olarak Anayasal İktisat*. Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Maliye A.B.D.
- KHĀVĪ F. F.,Shakhi K., Dehghani R., Zahiri M. (2016). "The Correlation Between Organizational Justice And Trust Among Employees Of Rehabilitation Clinics In Hospitals Of Ahvaz, Iran", *Electron Physician.*; 8(2), p. 1904-1910
- KURUDİREK, M. A. (2014). *Örgütsel Adalet Algısı Ve İş Doyumu İlişkisi: Doğu Anadolu Bölgesi Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüğü Çalışanları Üzerine Bir Çalışma*, Doktora Tezi, Erzurum
- LOKAJ, A. S.(2015). "Nepotism as a Negative Factor in Organization Performance", *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, MCSER Publishing, Vol. 4, No. 2, S1.
- MASTERS, R. D.(1983). "The Biological Nature of the State", *World Politics*. Cilt:35, Sayı:2, sf.161-19
- MOORMAN, R. H.(1991). "Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: Do fairness perceptions influence employee citizenship", *Journal of Applied Psychology*, Vol 76(6), Dec, p. 845-855
- NIEHOFF, B. P. Moorman R. H.(1993). "Justice as A Mediator of The Relationship Between Methods Of Monitoring and Organizational Citizenship Behaviour", *Academy of Management Journal*, Vol:36, No. 3, p.527-556
- ÖREN, K.(2007). "Sosyal Sermayede Güven unsuru ve içgüdü Performansına etkisi", *Erciyes Üniversitesi Nevşehir İİBF İktisat Bölümü* (9)1, s. 84- 86
- ÖZLER, H., Özler D. ve Gümüştekin, G. (2007). "Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma", *Dumlupınar Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, sf.437-450
- ÖZSEMERCİ, K. (2002). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*, Yayımlanmış Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara
- PFEFFER, J., LANGTON, N.(1993). "The Effect of Wage Dispersion on Satisfaction, Productivity and Working Collaboratively: Evidence form College and University Faculty", *Administrative Science Quarterly*, 38, 382-407
- SPRANGER, J. L.,Colarelli, S. M., Dimotakis, N., Jacob, A. C. ve Arvey R. D.(2012). "Effects of Kin Density Within Family-Owned Businesses", *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 119, p. 151-162
- ŞANLİMEŞHUR, Ö.(2015). *Organizasyonlarda Algılanan Örgütsel Adalet İle Çalışma İlişkisi ve Bir Araştırma*,Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- TEKELİ, İ.(2014). *Örgütsel Adalet Ve Ödüllendirme Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi: İstanbul İli Ataçehir İlçe Emniyet Müdürlüğü Çalışanlarına Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, İstanbul
- URASSA, G. C. (2016). "Effects Of Nepotism And Family Conflicts On The Performance Of Family-Owned Firms In Tanzania: Contrasting Views", *Business Management Review*, Vol.18 No.1, Tanzania
- VANHANEN, T.(1999). "Domestic Ethnic Conflict and Ethnic Nepotism: a Comparative Alaysis", *Journal of Peace Research*, 36(1), p. 55-73
- WARSONO, H., Suwitri, S., Primanto, A.(2014). "Bureaucratic Reform: A Way To Eliminate Corruption, Collusion, And Nepotism Practices In Indonesia", *International Journal of Economics, Commerce and Management* Vol. II, Issue 10
- YAMAGUCHİ, I.(2005). "Interpersonal Communication Tactics and Procedural Justice For Uncertainty Management Of Japanese Workers", *Journal of Business Communication*, Vol. 42, No. 2, Nisan, s. 171
- YAMANE, T.(2001). *Temel Örneklemeye Yöntemleri*, , Çev: Alptekin Esin, M. Akif Bakır, Celal Aydın, Esen Gürbüzsel, İstanbul: Literatür Yayınları.
- YUAN, S. S.(2015). *The Impact Of Organizational Justice Towards Employee Job Satisfaction In Malaysia*, Master of Business Administration.
- YÜRÜR, Ş.(2008). "Örgütsel Adalet İle İş Tatmini ve Çalışanların Bireysel Özellikleri Arasındaki İlişkilerin Analizine Yönelik Bir Araştırma", *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*. Isparta. 13.2., p. 295- 312