Eurasian Academy of Sciences
Eurasian Business & Economics Journal
2016 Volume:S2 330-339
Published Online October 2016 (http://econstat.eurasianacademy.org)
http://dx.doi.org/10.17740/eas.econ.2016-MSEMP-73

EFFECT OF PERCEPTION OF NEPOTISM AND EMPLOYEE SATISFACTION ON TURNOVER INTENTIONS: AN EMPIRICAL STUDY IN HOSPITALITY ENTERPRISES

Polat YÜCEKAYA*, Ömer Faruk RENÇBER, Ulvi Cenap TOPÇU*****

Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey*, Çukurova Üniversitesi, Adana, Turkey**, Çanakkale Onsekiz Mart University, Çanakkale, Turkey ***

E-mail: polatyucekaya@gmail.com*, omerren27@gmail.com**, ulvict@comu.edu.tr***

Copyright © 2016 Polat YÜCEKAYA, Ömer Faruk RENÇBER, Ulvi Cenap TOPÇU. This is an open access article distributed under the Eurasian Academy of Sciences License, which permits unrestricted use, distribution, and reproduction in any medium, provided the original work is properly cited.

ABSTRACT

Nepotism is believed to have important harmful effects on employee satisfaction. Nepotism's effect on employee satisfaction and turnover intention is investigated in this research. Data is gathered from 167 employees of hotels in Çanakkale Province. The questionnaire was formed using Abdalla et.al. (1998), Weiss et.al. (1967) and Grandey (1999). Results obtained by execution of data indicate that promotion dimension of nepotism increases employee's intention to quit; operational nepotism reduces employee satisfaction by business operations and sense of achievement and recruitment nepotism reduces sense of achievement. On the other hand, it is found that satisfaction dimensions business operations and sense of achievement reduces turnover intention. Therefore, turnover intention is effected positively by nepotism and negatively by employee satisfaction.

Keywords: Nepotism, Employee Satisfaction, Turnover Intention

JEL: M12,C83,D23

İşgörenlerin Nepotizm Algısı Ve İş Memnuniyetinin, İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma

ÖZET

Nepotizm, işletmelerde çalışan memnuniyeti üzerinde önemli zararlı etkilere sahip olabilmektedir. Bu çalışmada işletmelerde uygulanan nepotizmin işgören memnuniyetine ve işten ayrılma niyetine etkisi araştırılmıştır. Çanakkale ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan 167 personelden toplanmış; soru formu için Abdalla vd. (1998), Weiss vd. (1967), Grandey (1999)'nun çalışmalarından yararlanılmıştır. Analiz sonucuna göre nepotizmin terfi kayırmacılığı boyutuyla işten ayrılma niyetini artırdığı; işlem kayırmacılığı boyutuyla işyeri faaliyetleri ve başarma duygusundan kaynaklanan işgören memnuniyetini düşürdüğü; işe alım kayırmacılığı boyutuyla başarma duygusunu azalttığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan bulgular işyeri faaliyetlerinden kaynaklı memnuniyet ile başarma duygusundan kaynaklı memnuniyetin işten ayrılma niyetini azalttığına işaret etmektedir. Sonuç olarak nepotizm ile işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde, işgören memnuniyeti ile işten ayrılma niyeti arasında ise negatif yönde ilişki olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, İşgören Memnuniyeti, İşten Ayrılma Niyeti.

1. GİRİŞ

Nepotizm genel olarak aile bireylerinin bir diğer aile bireyine sağladığı ayrıcalık ya da ayrıcalık algısı (Jones, 2012) ya da işe alma sürecinde akrabaları ya da eşleri kayırma uygulaması (Padgett ve Morris, 2005) olarak tanımlanmaktadır. Genel olarak aile işletmelerinde görülen nepotizm, aileden kişilerin üst düzey pozisyonlarda bulunması ile aile ile işletme arasındaki ilişkinin sürdürülmesi biçiminde sıklıkla görülmekte ve bir yandan da aile işletmelerindeki yönetim sorunları ve tehdit oluşturan faktörlerin kaynağı olarak anılmaktadır (Redding, 1990; Sorgun ve Türk, 2008: 67). Liyakat esasına aykırı bir durum olarak nepotizm, işletmelerin verimli

yönetilip yönetilmediği ile ilgili üzerinde durulan konulardan birisi olagelmiş, modern çağın eşitlik, sosyal adalet ve başarılı örgütlenme ilkelerine aykırı bir uygulama olarak görülmüştür (Sarpong ve Maclean, 2015).

Nepotizm, işletmelerde huzursuz bir çalışma ortamının kaynağı ve kurumsallaşma önünde engel olarak sayılırken (Özler vd., 2007: 439), iş analizi ve adaletli bir performans değerlemesi yapılmadan, yalnızca akraba olduğu için çalıştırılan kişilerin, işletmeye yarardan çok zarar verdikleri kabul edilmektedir (Yücel ve Özkalan, 2012: 249). Bu durumun çalışanların işletme içindeki üretkenliklerini olumsuz etkilemesi, çalışanların tatmin düzeylerini düşürerek, işletme amaçlarının gerçekleştirilmesine olumsuz etki yapacağı düşünülmektedir (Pearce, 2015).

Bu çalışmada konaklama işletmelerinde çalışanların nepotizme ilişkin algıları ile bu durumun çalışanların iş tatminlerine ve işten ayrılma niyetlerine etkisi araştırılmaktadır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Nepotizm

Nepotizm, genellikle "torpil yapma" ya da "kayırmacılık" (Yıldırım, 2007: 92) biçiminde anlamlandırılmakla birlikte kayırmacılık, nepotizmi de içeren ancak nepotizme göre daha geniş çerçevesi olan bir kavramdır. Kayırmacılığın çeşitli biçimleri vardır. Literatürde nepotizm, kronizim, favorizim, klientelizm, patronaj ve tribalizim kavramları sıklıkla anılmakta; eş-dost kayırmacılığı "kronizm" (Yücel ve Özkalan, 2012: 268; Aktan, 2002: 57; Asunakutlu ve Avcı, 2010: 103), siyasi oy amaçlı kayırmacılık "klientelizm" (Yücel ve Özkalan, 2012:268; Aközer, 2003: 14), din temelli kayırmacılık "patronaj" (Aközer, 2003: 14), aynı aşiret yada kabilenin insanlarını kayırma eğilimi "tribalizim" (Loewe vd, 2007: 21) olarak adlandırılmaktadır.

Örgütsel psikoloji literatüründe "sosyal bağlantı tercihi" kavramı çerçeve olarak kullanılmaktadır (Pearce, 2015). Jones ve Stout (2015), nepotizm ve kronizmi, sosyal bağlantı tercihinin iki temel ayağı olarak saymaktadır. Bu alanda yapılan çok sayıda çalışmada nepotizm kavramı akrabalık bağı ve hatta kimi çalışmalarda işe alım ve ödüllendirme süreçleri ile sınırlandırılmaktaysa da, kimi zaman kronizm ile birlikte anılmaktadır (Wated ve Sanchez, 2014; Riggio ve Saggi 2015).

Hofmeyr ve Burns (2012), ayrımcılığın olumlu ve olumsuz biçimlerini birden çok öteki grupla kurulan ilişki üzerinden tanımlamaktadır. Sözgelimi A grubuna mensup bir kişi kendi grubuna karşı olumlu, B grubuna karşı olumsuz tutumlara sahip olduğunda hangi gruba yönelik tutum geliştirdiğini anlamak için C grubuna karşı tutumunu analiz etmek gereklidir. Yazarlar, C grubuna olumlu tutum gözlenmesinin B grubuna yönelik olumsuz ayrımcılık; ve C grubuna karşı olumsuz tutum sergilenmesinin ise yalnızca A grubuna olumlu davranmasından hareketle A grubuna yönelik olumlu ayrımcılık olduğunu belirtmektedir. Dolayısıyla işe alma davranışı açısından değerlendirildiğinde eşit derecede işe uygunluk varsayımı altında nepotizm, iş başvurusu yapan üç farklı gruptan bireyin bulunması durumunda ancak diğer iki bireye de olumsuz yaklaşılması ile gerçekleşmiş olmaktadır. Neyin nepotizm sayılacağı ve neyin sayılamayacağı ile ilgili bir görüş de liyakat eksenlidir. Bu görüşe göre nepotizm ancak işe alınan akrabanın, diğer adaylara göre daha az yetkinliğe sahip olması durumunda söz konusudur (Riggio ve Saggi, 2015). Yapılan araştırmalar yönetici ve çalışanların nepotizme kategorik olarak karşı olduklarını göstermekle beraber (Ewing, 1965; Abdalla vd., 1998; Büte, 2011; Padgett vd., 2015) kimi diğer araştırmalar nepotizmin zararları konusunda genelleme yapılamayacağını göstermekte ve hatta nepotizm konusunun algı yönetimi ile ilişkili bir konu olduğunu öne sürmektedir (Bellow, 2003; Padgett ve Morris, 2005; Riggio ve Saggi, 2015).

Nepotizme konu olabilecek koşulların oluşması öncelikle yöneticiler açısından bir gerilim oluşturmaktadır. Bu durum yönetici ile akrabalık bağı bulunan bir çalışan ya da aday söz konusu olduğunda, yöneticinin kendi aile bağları ile işletme çıkarları arasında bir ikilem yaşamasına neden olmaktadır (Jones ve Stout, 2015). Pearce (2015), nepotizmi, yöneticinin ailesine duyduğu sadakat ve sorumluluğun, işletmeye duyduğu sadakat ve sorumluluğa baskın gelmesi olarak açıklarken, bir diğer gerilim de liyakat söz konusu edildiğinde oluşmaktadır. Bu kişinin anti-nepotizm uygulamaları ile işe alınmaması da bir çeşit negatif ayrımcılık, ve hatta haksızlık, olarak görülebilmektedir (Riggio ve Saggi, 2015). Diğer taraftan yöneticinin akrabasını işe alması çoğu durumda, akraba çok yetkin ve işe uygun bile olsa, diğer çalışanlar tarafından olumsuz algılanmaktadır (Padgett ve Morris, 2005; Padgett vd., 2015). Buradan hareketle Jones ve Stout (2015), anti-nepotizm politikalarını anlaşılabilir bulmakta, kültürle de ilişkili olarak kimi durumlarda nepotizm algısının yönetilmesinin zorluğunu belirtmekte, uygun bir örgüt kültürü oluşturulması ve çalışanların güveninin sağlanması ile sorunun çözümü için çalışılması gerektiğini vurgulamaktadır.

Padgett vd. (2015), liyakat esası ile nepotizmin, uygun algı yönetimi ile birlikte uygulanmasını "iyi nepotizm" olarak açıklamakta ve desteklemektedir. Yazarlar nepotizmin bir algı ve yönetim sorunu olduğunu belirtirken, kimi yazarlar özellikle kurumsallaşmanın düşük olduğu durumlarda ve aile işletmelerinde, liyakat esası ile çelişmemek koşuluyla, nepotizmin örgüt kültürünün geliştirilmesine yardımcı olacağı ve işletmeler için faydalı olduğu öne sürülmektedir (Bellow, 2003; Asunakutlu ve Avcı, 2010: 97; Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 48; Jones, 2012; Riggio ve Saggi, 2015).

Nepotizm uygulamalarının görüldüğü işletmelerde akrabalık oranı görece yüksektir. Akrabalara ödenen ücretler de diğer çalışanlardan farklı olabilmektedir. Nepotizm bazı insanları haksız olarak avantajlı konuma getirmektedir. Bu durum sebebiyle adalet ilkesi zedelenmekte ve diğer çalışanlar üzerinde olumsuz sonuçlar görülmektedir (Büte ve Tekarslan, 2010: 4; Yıldırım, 2007: 92; Yücel ve Özkalan, 2012: 249). İşletmedeki adalet algısının zayıflaması iş huzurunu bozacak olayların yaşanmasına, işletme içerisinde iş tatmini, motivasyon ve performansın olumsuz etkilemesine hatta işten ayrılmalara neden olarak görsterilmektedir (İyiişleroğlu, 2006: 44-50; Günel, 2005: 31–32). Çalışanlar işe alma ve ödüllendirme süreçleri uygun biçimde gerçekleştiğinde dahi nepotizm algısı oluştuğunda haksızlık yapıldığını düşünmekte, tepki göstermektedir. Akraba çalışanlar yetersiz görülmekte, güven vermemekte, hak ettiklerinden fazla ücret almakla itham edilmekte ve örgütsel sorunlar oluşmaktadır (Padgett ve Morris, 2005). Akraba çalışanların olağandışı başarıları şans, diğerlerinin katkıları ya da olağandışı şartların ortaya çıkması ile açıklanmakta; beceri ve çabaları takdir edilmemektedir. Dolayısıyla bu çalışanlara yönelik bir sevgi ve değer verme sorunu olduğu görülmektedir (Padgett vd., 2015).

2.2. İş Tatmini

İşletmelerde performans ve verimin artması, insan unsuruna gerekli önemin verilmesi ve iş görene maliyet yerine rekabet unsuru gözüyle bakılması, işe eleman seçiminden, ücret, terfi, eğitim, performans değerleme gibi insan kaynakları fonksiyonlarının önemi giderek artmaktadır (Aykaç, 2010: 8-9). Günümüzde iş tatminini sağlayamayan işletmeler yüksek iş gören devir hızı, işe yabancılaşma, stres, çatışma gibi pek çok sorunla karşı karşıya kalabilmektedir (Karaman ve Altınoğlu, 2007: 110).

İş tatmini, bireyin, işini olumlu ve zevk aldığı bir duygu olarak değerlendirmesinin bir sonucu (Davis, 1984: 96); iş görenlerin işlerinden duydukları hoşnutluk (Akıncı, 2002: 3); işletmede, kişilerin işe olan tutumlarının olumlu ya da olumsuz durumun ifadesi (Erdoğan, 1999: 231); "iş görenin işini değerlendirmek suretiyle sağladığı haz" (Başaran, 1991:34); “kişinin iş tecrübesi neticesinde oluşan zevkli veya olumlu hisler" (Luthans 1989: 126); işine karşı hissettiği duygusal tepkiler (Stephen and Donald, 1991: 160); birlikte çalıştığı arkadaşlarıyla eser meydana getirmenin verdiği mutluluk (Büte, 2011: 176); iş ve işe yönelik istek ve ihtiyaçlarının derecesi (Smither, 1997: 235) biçiminde tanımlanmıştır. Dolayısıyla iş tatmini, çalışanların işe karşı hissettiği memnuniyet ya da memnuniyetsizliğin derecesidir.

2.3. İşten Ayrılma Niyeti

Pek çok işletmenin yaşadığı ortak sorun, yüksek iş gören devir hızıdır. Bu durum işletmenin iş gören için yaptığı eğitim giderleri, yaşanan iş gücü kaybının yerini doldurmak için katlanılan maliyet, işgücü maliyetlerinde artış yaşanmasına neden olmaktadır (Alexander vd., 1994: 518). İşten ayrılma niyeti, çalışanın işinden ayrılma konusundaki bilinçli ve temkinli bir niyeti ya da kararını ifade etmektedir. İşten ayrılma niyeti çalışanın bazı nedenlerle ve kendi isteği ile işine son verme düşüncesidir (Bouckenooghe vd., 2013).

Araştırmacılar nepotizm algısı ile motivasyon ve örgüte güven (Keleş vd., 2015) arasında olumsuz ilişki saptarken, Araslı vd. (2006) nepotizmin işten ayrılma isteğini artırdığını belirlemiştir. Bouckenooghe vd. (2013) ise, performans ile iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında yüksek seviyede ilişki öne sürmektedir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin işten ayrılma davranışının gerçekleşmesinin en önemli belirtisi olarak görülmektedir (Bowen, 1982: 206). Çalışanlar arasında işten ayrılma niyetini açıklayan en önemli değişkenlerden birinin iş tatmini olduğu belirtilmektedir (Biswas, 2010: 103).

3. METODOLOJİ

3.1. Araştırmanın Amacı, Kapsamı Ve Kısıtları

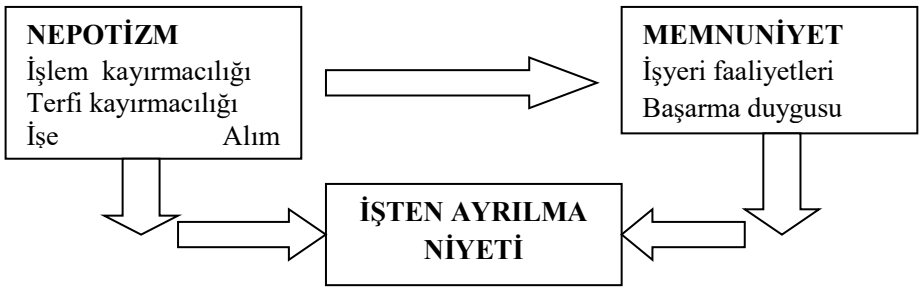
Bu çalışmada Çanakkale ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışanların nepotizm algılarının, iş tatmini ve işten ayrılma niyetlerine etkisini tespit etmeye yönelik olarak Haziran ve Ağustos aylarında anket formu kullanılarak veri toplanmıştır. Araştırma kapsamında dağıtılan 450 soru formundan 174 tanesi geri dönmüş, bunlardan 167 tanesi geçerli sayılarak değerlendirmeye alınmıştır. Çalışmanın sadece Çanakkale il

merkezi ile sınırlı olması sonuçların genelleştirilmesi noktasında önemli bir kısıt oluşturmaktadır. Zaman ve maliyet etkenleri ise araştırmanın diğer önemli kısıtlarıdır.

3.2. Araştırmanın Yöntemi ve Modeli

Araştırmanın ana kütlesini Çanakkale ilinde faaliyet gösteren konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Veri, basit tesadüfi örnekleme yöntemi ve gönüllülük esası ile toplanmıştır. Soru formu dört bölümden ve 44 adet kapalı uçlu ifadeden oluşmaktadır. Formun birinci bölümünde demografik özelliklere ilişkin 7 ifade, ikinci bölümde; nepotizm algısına yönelik olarak Abdalla vd. (1998) tarafından geliştirilen ve Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından Türkçeye uyarlanan 14 ifade; üçüncü bölüme Weiss vd. (1967) tarafından geliştirilen ve Öz (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 20 ifade; formun dördüncü bölümünde ise Grandey (1999) tarafından geliştirilen ve Öz (2007) tarafından Türkçeye uyarlanan 4 ifade bulunmaktadır. Demografik özellikler dışında kalan ifadeler Likert ölçeğinde hazırlanmış olup, cevaplar "kesinlikle katılmıyorum" ile "kesinlikle katılıyorum" arasında 5 kademeli bir skalada değerlendirilmiştir. Toplanan veriler istatistik paket programı SPSS 20 ile analiz edilmiştir. Araştırmada kullanılan ölçeğin güvenilirlik ve faktör analizleri, hipotezleri test edebilmek için ise korelasyon ve regresyon analizleri yapılmıştır. Araştırma modelinde nepotizm, iş tatmini ve işten ayrılma niyetinden oluşan değişken grubu bulunmaktadır.

Şekil 1. Araştırma Modeli



3.3. Test Edilen Hipotezler

Bu çalışmada aşağıdaki hipotezler kurulmuş ve test edilmiştir.

H1a: Terfi kayırmacılığı, işgörenlerin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler
H1b: İşlem kayırmacılığı, işgörenlerin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler
H1c: İşe alım kayırmacılığı, işgörenlerin işten ayrılma niyetini pozitif yönde etkiler
H2a: İş yeri faaliyetlerinden kaynaklı memnuniyet, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.
H2b: Başarma duygusundan kaynaklı memnuniyet, işten ayrılma niyetini negatif yönde etkiler.
H3a: Terfi kayırmacılığı, işgörenlerin iş yeri faaliyetlerinden kaynaklı memnuniyetini negatif yönde etkiler.
H3b: İşlem kayırmacılığı, işgörenlerin iş yeri faaliyetlerinden kaynaklı memnuniyetini negatif yönde etkiler
H3c: İşe alım kayırmacılığı, işgörenlerin iş yeri faaliyetlerinden kaynaklı memnuniyetini negatif yönde etkiler
H4a: Terfi kayırmacılığı, işgörenlerin başarma duygusundan kaynaklı memnuniyetini negatif yönde etkiler
H4b: İşlem kayırmacılığı, işgörenlerin başarma duygusundan kaynaklı memnuniyetini negatif yönde etkiler
H4c: İşe alım kayırmacılığı, işgörenlerin başarma duygusundan kaynaklı memnuniyetini negatif yönde etkiler

4. BULGULAR

4.1. Demografik Özellikler

Örneklemin demografik sorulara verdiği yanıtlara göre katılımcıların %61,1'i kadın % 38,9'u erkek çalışanlardan oluşmakta olup bunların %55,7'si evli; %44,3'ü ise bekârdır. Katılımcıların eğitim durumları ise %43,1'i ilköğretim; %40,7'si lise; %14,3'ü üniversite (Yüksekokul ve fakülte); ve %2'si yüksek lisans doktora mezunudur. Katılımcıların %19,2'si 18-25 yaş aralığında; %50,3'ü 26-33 yaş aralığında; %25,7'si 34-41 yaşları arasında; %2,4'ü 42-49 yaşları ve %2,4'ü 50 yaş ve üzerindedir. Katılımcıların çalışma hayatında geçirdikleri toplam süreler incelendiğinde %25,1'i 1-5 yıl; %47,9'u 6-11; %23,4'ü 12-17 yıl; %3'ünün 18-23 yıldır; %1'inin ise 24 yıl ve fazlası bir çalışma hayatının olduğu görülmektedir. Çalışmaya katıldıkları esnada çalıştıkları iş yerinde çalışma süreleri %68.3'ü 1-5 yıl; %24,6'sı 6-11 yıl; %6'sı 12-17 yıl; %1,2'si ise 18-23 yıldır olarak beyan edilmiştir. Bu sonuca göre konaklama işletmeciliğinde çalışanların aynı iş yerinde uzun süre çalışmadıkları görülmektedir. Katılımcılar çalışmakta oldukları işi nasıl buldukları sorusuna %19,2'si tanıdık,

akraba arcılığı ile %3,6'sı gazete ilanı ile %17,4'ü İŞKUR aracılığı ile %55,7'si bizzat başvuru yaparak; %7'si ise diğer yollar ile işe kabul edildiği biçiminde yanıt vermişlerdir.

Tablo1: Katılımcıların Demografik Özellikleri

	Frekans	%		Frekans	%		Frekans	%
Yaş			**Eğitim**			**Bu İşyerinde Çalışma Süresi**		
18-25	32	19,2	İlköğretim	72	43,1	1-5 Yıl	114	68,3
26-33	84	50,3	Lise	68	40,7	6-11 Yıl	41	24,6
34-41	43	25,7	Üniversite	24	14,3	12-17 Yıl	10	6,0
42+	4,8	4,8	Lisansüstü	3	0,02	18-23 Yıl	2	1,2
Cinsiyet			**Toplam Çalışma Yılı**			**Bu Firmada Nasıl İş Buldunuz**		
Kadın	102	61,1	1-5 Yıl	42	25,1	Tanıdık, hısım, akraba aracılığı ile	32	19,2
Erkek	65	38,9	6-11 Yıl	80	47,9	Gazete ilanı/internet ile	6	3,6
Medeni durum			12-17 Yıl	39	23,4	İŞKUR aracılığı ile	29	17,4
Evli	93	55,7	18-23 Yıl	5	3,0	Bizzat başvuru yaparak	93	55,7
Bekar	74	44,3	24 Yıl ve fazla	1	6	Diğer	7	4,2
Toplam	**167**	**100,0**	Toplam	**167**	**100,0**	Toplam	**167**	**100,0**

4.2. Güvenilirlik ve Geçerlilik Analizi

Verilerin güvenilirliğini test etmek ve doğrulamak analizlerin doğruluğu ve genellenebilirliği açısından büyük önem arz etmektedir. Bu çalışmada Cronbach alfa katsayısı hesaplamaya dayanan güvenilirlik analizi yapılmıştır. Croanbach alfa sayısı 0,828 olarak tespit edilmiştir. Bu sonuç ölçek yapısının güvenilir olduğunu göstermektedir. Faktör analizinin uygulanabilmesi için öncelikle Kaiser Meyer Olkin (KMO) ve Bartlett testi yapılmıştır. KMO testi veri setinin alındığı örneklem yeterliliğini, Bartlett testi ise korelasyon matrisinin birim matristen farklı olduğunu test etmektedir.

Tablo2: KMO and Bartlett's Testi

Kaiser-Meyer-Olkin Örneklem Yeterliliği Ölçümü		,787
Bartlett's Küresellik Test,	Ki kare yaklaşımı	2820,845
	Serbestlik Derecesi	325
	Anlamlılık Düzeyi	,000

Tablo 2'ye göre KMO örneklem yeterliliği testi sonucu 0,787 bulunmuş ve örneklem sayısı yeterli olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Barttlet testinin anlamlı olması ise korelasyon matrisinin birim matristen farklı olduğu sonucunu göstermektedir. Buna göre veri setine faktör analizinin uygulanabilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Tablo 3'te ise faktör analizi sonucunda değişkenlerin 6 faktör altında toplanabilir olduğu görülmektedir. Buna göre faktörler bütün olarak personeldeki nepotizm sorunsalının %60,813'lük oranını açıklamaktadır. Faktör analizinde faktör yükü 0,40'ın altında olan değişkenler göz ardı edilmiş, faktörler 7 iterasyon sonucunda birbirine en çok benzeyen değişkenleri faktör haline getiren maximum likelihood ile değerlendirilmiş ve promax döndürme fonksiyonu ile elde edilmiştir. Bu durumda elde edilen faktör analizi sonucu aşağıdaki gibidir.

Tablo3: Toplam Açıklanan Varyans Tablosu

	Total	% of Varyans	Kümülatif %
1. Faktör	3,350	12,886	12,886
2. Faktör	5,844	22,478	35,363
3. Faktör	3,255	12,518	47,881
4. Faktör	1,599	6,148	54,029
5. Faktör	1,003	3,858	57,887
6. Faktör	,761	2,925	60,813

Tablo4: Pattern Matris Tablosu

	Faktörler					
	1	2	3	4	5	6
MMN14	,837					
MMN16	,781					
MMN13	,780					
MMN15	,689					
MMN8	,687					
MMN17	,587					
MMN3	,584					
MMN7	,505					
NPT7		,757				
NPT5		,719				
NPT8		,682				
NPT6		,677				
NPT12		,623				
NPT11		,537				
NPT9		,516				
NPT3			,869			
NPT1			,864			
NPT2			,658			
NPT4			,610			
IAN2				,957		
IAN1				,734		
IAN3				,620		
NPT13					,924	
NPT14					,588	
MMN11						,793
MMN10						,737

Tablo5: Faktörlere İlişkin Korelasyon Analizi

		İşyeri Faaliyetleri	İşlem Kayırmacılığı	Terfi Kayırmacılığı	İşten Ayrılma Niyeti	İşe Alım Kayırmacılığı	Başarma Duygusu
İşyeri Faaliyetleri	Korelasyon	1					
İşlem Kayırmacılığı	Korelasyon	-,481	1				
	Anlamlılık	,000					
Terfi Kayırmacılığı	Korelasyon	-,135	,539	1			
	Anlamlılık	,082	,000				
İşten Ayrılma Niyeti	Korelasyon	-,513	,390	,435	1		
	Anlamlılık	,000	,000	,000			
İşe Alım Kayırmacılığı	Korelasyon	-,180	,343	,305	,203	1	
	Anlamlılık	,020	,000	,000	,008		
Başarma Duygusu	Korelasyon	,677	-,493	-,202	-,518	-,276	1
	Anlamlılık	,000	,000	,009	,000	,000	

Memnuniyet MMN; Nepotizm NPT; İşten ayrılma niyeti ise İAN ile gösterilmek üzere; birinci faktör MMN (14, 16, 13, 15, 8, 17, 3 ve 7) ifadelerinden; ikinci faktör NPT (7, 5, 8, 6, 12, 11 ve 9) ifadelerinden, üçüncü faktör ise NPT (1, 2, 3 ve 4) ifadelerinden oluşmuştur. Dördüncü faktör IAN1, IAN2 ve IAN3 kodlu ifadelerden, beşinci faktör NPT13 ve NPT14 ifadelerinden, altıncı faktör ise MMN11 ve MMN10 ifadelerinden oluşmuştur. Bunların haricindeki NPT10, MMN(1,2,4,5,6,9 ve 12) ve IAN4 ifadeleri birden fazla faktörle ilişkili olduğu için analizden çıkarılmıştır. Bu durumda soru formunda toplamda 26 ifade değerlendirmeye alınmıştır. Bu ifade yapısının güvenilirlik analizine göre Croanbach alfa katsayısı 0,727 bulunmuştur. Bu da regresyon analizi için elde edilen faktörlere ait veri setinin güvenilir olduğunu göstermektedir. Faktör analizi sonucunda elde edilen 6 faktörün aşağıdaki gibi isimlendirilmesi uygun görülmüştür. 1.Faktör: İşyeri faaliyetleri; 2.Faktör: İşlem kayırmacılığı; 3. Faktör: Terfi kayırmacılığı; 4. Faktör: İşten ayrılma niyeti; 5. Faktör: İşe alım kayırmacılığı; 6. Faktör: Başarma duygusu olarak isimlendirilmiştir. Faktör testi sonuçlarına göre nepotizm algısı işlem, terfi ve işe alım

kayırmacılığı olmak üzere 3 faktör, memnuniyet algısı başarma duygusu ve işyeri faaliyetleri olmak üzere 2 faktör, işten ayrılma niyeti ise bir faktörden oluşturmaktadır. Faktörler arasında yüksek düzey ilişki sorunu bulunmamakta, ayrı ayrı değerlendirilebilmektedirler.

4.3. Regresyon Analizi

Bu aşamada, işten ayrılma niyeti bağımlı değişken, nepotizm ve memnuniyet faktörleri bağımsız değişken olmak üzere geriye dönük (azaltımlı) regresyon analizi yapılmıştır. Böylece bağımsız değişkenlerin modele girilmesi ve t testi ile anlamlı sonuç vermeyen değişkenlerin elenmesi ve açıklama gücü en yüksek modelin kurulması amaçlanmaktadır.

Tablo 6.'da gösterildiği üzere, 1.modelde işe alım kayırmacılığının işten ayrılma niyeti üzerine etkisi anlamsız bulunarak, bu faktör 2.modelde çıkarılmıştır (t testi p=0,821). 2.modelin analizinde ise işlem kayırmacılığı bağımsız değişkeninin işe alım niyeti üzerine etkisi anlamlı bulunmamış olup bu faktör de analizden çıkarılmıştır. (t testi p=0,149) VIF ve tolerans değerleri, faktörler arası çoklu bağlantı problemi bulunmadığı sonucunu vermektedir.

Tablo6: Regresyon Analizi Sonucu

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlam.	Çoklu Doğrusallık Testi	
		B	Hata	Beta			Tolerans	VIF
1	İşlem Kayırmacılığı	-,117	,083	-,116	-1,400	,163	,505	1,980
	Terfi Kayırmacılığı	,398	,071	,402	5,586	,000	,672	1,489
	İşe Alım Kayırmacılığı	***-,014***	***,062***	***-,015***	***-,226***	***,821***	***,842***	***1,188***
	Başarma Duygusu (Memnuniyet)	-,278	,086	-,273	-3,253	,001	,494	2,024
2	İş yeri Faaliyetleri Memnuniyeti	-,330	,082	-,333	-4,003	,000	,502	1,991
	İşlem Kayırmacılığı	***-,119***	***,082***	***-,119***	***-1,451***	***,149***	***,515***	***1,941***
	Terfi Kayırmacılığı	,396	,070	,400	5,637	,000	,689	1,452
	Başarma Duygusu (Memnuniyet)	-,275	,084	-,271	-3,265	,001	,505	1,980
3	İş yeri Faaliyetleri Memnuniyeti	-,298	,080	-,300	-3,738	,000	,541	1,847
	Terfi Kayırmacılığı	,342	,060	,345	5,723	,000	,959	1,043
	Başarma Duygusu (Memnuniyet)	-,249	,083	-,245	-3,015	,003	,529	1,890

Tablo7: Regresyon analizinden çıkarılan değişkenler

Model		Beta	t	Anlam.	Kısmi Kor.	Çoklu Bağlantı Testi		
						Tolerans	VIF	Min Tolerans
2	İşe Alım Kayırmacılığı	-,015[b]	-,226	,821	-,018	,842	1,188	,494
3	İşe Alım Kayırmacılığı	-,027[c]	-,427	,670	-,034	,859	1,164	,512
	İşlem Kayırmacılığı	-,119[c]	-1,451	,149	-,113	,515	1,941	,502

Anlamlı neden sonuç ilişkisi bulunmayan faktörlerin analizden çıkarılması ile 3.adımda anlamlı bir model elde edilmiştir. Terfi kayırmacılığında 1 birimlik değişim işten ayrılma niyetini 0,342 birim artırmaktadır. **H1a** hipotezi kabul edilmiştir. Diğer bir deyişle iş yeri faaliyetlerinden ve başarma duygusundan kaynaklı memnuniyet ile işten ayrılma niyeti arasında negatif, terfi kayırmacılığı ile pozitif etkiye sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Aynı zamanda işyeri faaliyetlerindeki 1 birimlik değişim işten ayrılma niyetini 0,298 birim, başarma duygusundaki 1 birimlik değişim ise işten ayrılma niyetinde 0,249 birimlik azalmaya neden olmaktadır. **H2a** ve

H2b hipotezleri de kabul edilmiştir. Böylece işgörenlerin işyeri memnuniyetinin ve başarma duygusunun, işten ayrılma niyetini azalttığı sonucuna ulaşılmaktadır. Diğer taraftan terfi kayırmacılığı işten ayrılma eğilimini artırmaktadır.

Tablo8: Regresyon Analizi Sonucu (Bağımlı Değişken: Başarma Duygusu (Memnuniyet))

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlam.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,083E-16	,063		,000	1,000
	İşlem Kayırmacılığı	-,500	,081	-,507	-6,191	,000
	Terfi Kayırmacılığı	,110	,079	,113	1,400	,164
	İşe Alım Kayırmacılığı	-,129	,068	-,137	-1,893	,060
2	(Sabit)	1,181E-16	,063		,000	1,000
	İşlem Kayırmacılığı	-,445	,071	-,451	-6,287	,000
	İşe Alım Kayırmacılığı	-,114	,067	-,122	-1,695	,000

Tablo 7'de t testi sonuçlarına göre işe alım kayırmacılığı ve işlem kayırmacılığı bağımsız değişkenlerinin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı gösterilmektedir. Bu nedenle analizden çıkarılmışlardır; **H1b** ve **H1c** hipotezleri reddedilmiştir.

Tablo 8'e göre işlem kayırmacılığı ve işe alım kayırmacılığı faktörleri, çalışanların başarma duygusunu negatif yönde etkilemektedir. İşlem kayırmacılığında 1 birimlik değişim başarma duygusu memnuniyetini negatif yönde 0,445 birim, işe alım kayırmacılığındaki 1 birimlik artış negatif yönde 0,114 birim etkilemektedir. Terfi kayırmacılığı faktörü ise başarma duygusu üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmadığı için modelden çıkarılmıştır. Model çalışanların memnuniyet sorunsalının %25,6'sını açıklamaktadır.

Tablo 9'a göre işlem kayırmacılığı, işyeri faaliyetindeki memnuniyeti negatif yönde, terfi kayırmacılığı ise pozitif yönde etkilemektedir. İşe alım kayırmacılığı anlamlı bulunmadığından modelden çıkarılmıştır. Buna göre işlem kayırmacılığındaki 1 birimlik değişim işyeri faaliyet memnuniyetini negatif yönde 0,582 birim, terfi kayırmacılığındaki 1 birimlik değişim pozitif yönde 0,175 birim etkilemektedir. Model işyeri faaliyetlerindeki memnuniyet sorunsalının %25,3'lük kısmını açıklamaktadır.

Tablo 9: Regresyon Analizi Sonucu (Bağımlı değişken: İşyeri faaliyeti memnuniyeti)

Model		Standart Olmayan Katsayılar		Standart Katsayılar	t	Anlam.
		B	Std. Hata	Beta		
1	(Sabit)	1,503E-16	,065		,000	1,000
	İşlem Kayırmacılığı	-,571	,083	-,564	-6,851	,000
	Terfi Kayırmacılığı	,182	,081	,182	2,243	,026
	İşe Alım Kayırmacılığı	-,040	,070	-,042	-,575	,566
2	(Sabit)	1,517E-16	,064		,000	1,000
	İşlem Kayırmacılığı	-,582	,081	-,575	-7,172	,000
	Terfi Kayırmacılığı	,175	,080	,175	2,185	,030

5. SONUÇ VE ÖNERİLER

İşletmelerin temel amacı kaynakları etkin ve verimli kullanarak, kâr elde etmektir. Rekabet unsurlarının hakim olduğu ortamlarda işletme için rekabetin temel kaynağı insan unsurudur. Bu bilinçle hareket eden işletme yöneticilerinin, işgörenlerin işletme amaçlarıyla bütünleşmesi ve kendilerini işletmenin bir parçası olarak hissetmeleri için çaba göstermeleri gerekmektedir. Çalışanların motivasyonları bu noktada önem kazanmaktadır. Motivasyon seviyeleri yüksek çalışanların örgüte katabilecekleri pek çok kazanım olabilecekken, küstürülmüş, memnuniyetsiz çalışanlar işletme için rekabet unsuru olmak bir yana, tehdit oluşturmaktadır. Bu bağlamda akraba kayırmacılığı olarak bilinen nepotizmin ve iş görenlerin iş tatminlerinin, işten ayrılma niyetlerine etkisi, oluşturulan hipotezlerle sınanmış ve tabloda verilen sonuçlara ulaşılmıştır.

H1a: Kabul edilmiştir; **H1b:**Reddedilmiştir**; H1c:** Reddedilmiştir**; H2a:** Kabul edilmiştir; **H2b:** Kabul edilmiştir; **H3a:** Reddedilmiştir; **H3b:** Kabul edilmiştir; **H3c:** Reddedilmiştir; **H4a:** Reddedilmiştir; **H4b:** Kabul edilmiştir; **H4c:** Kabul edilmiştir.

Araştırma bulguları da göstermektedir ki bir nepotizm uygulaması olan terfi kayırmacılığı çalışanların işten ayrılma niyetlerini pozitif yönde etkilemektedir. Bu nedenle işletme yönetiminin terfi uygulamalarında kayırmacılık yapması, mevcut işgörenlerin ayrılmasına neden olacağından, kaçınılması gereken bir durum olarak ortaya çıkmaktadır. Ayrıca işyerinden kaynaklı memnuniyet ve başarma duygusundan kaynaklı memnuniyet, işgörenlerin işten ayrılma niyetini ters yönde etkilemektedir. İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmayla sonuçlanmasa bile çalışanın verimini, örgütsel bağlılığını azaltan bir durumdur. Bu sebeple kaçınılması gereken bir duruma işaret etmektedir. Son olarak, işlem kayırmacılığının, işgörenlerin iş yeri faaliyetlerinden kaynaklanan memnuniyetlerini negatif yönde etkilediği saptanmıştır. İşlem kayırmacılığı ve işe alım kayırmacılığı ise, işgörenlerin başarma duygusundan kaynaklanan memnuniyetlerini negatif yönde etkilemektedir. Literatürde çalışan sadakatinin sağlanması ve örgütsel kültürün geliştirilmesine yaptığı katkılar nedeniyle, iyi nepotizm olarak adlandırılan etkilerin, olumsuz algılara neden olmayabileceği ifade edilmiştir (Bellow, 2003; Asunakutlu ve Avcı, 2010: 97; Riggio ve Saggi, 2015). Nepotizmin bazı boyutlarının, işgören memnuniyeti ve işten ayrılma niyeti üzerindeki etkilerin anlamlı sonuçlar vermemesinde, iyi nepotizm algısının etkili olduğu düşünülmektedir.
İnsan kaynağına rekabet üstünlüğünün temeli olarak bakılmalıdır. İşletmelerde sahip ve yöneticiler işe alım, eğitim, terfi, ücret gibi insan kaynakları uygulamalarında bilimsel metotları uygulamalı, çalışanların nitelik, becerileri, kabiliyet unsurlarına göre hareket etmelidirler. Adalet anlayışının hakim olduğu bir kurum kültürü oluşturulması, çalışanların örgütsel bağlılıklarına ve motivasyonlarına önemli katkılar sağlayacaktır. Araştırmacılar açısından nepotizm uygulamalarının, özellikle de insan kaynağı ve hizmet anlayışının önemli bir etken olduğu konaklama işletmeleri açısından, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılıkların test edilmesi bağlamında çalışılması literatüre önemli katkılar sağlayacaktır.

KAYNAKÇA

ABDALLA, H. F., MAGHRABİ, A.S., RAGGAD, B.G. (1998). "**Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism: A Crosscultural study**", International Journal of Manpower, 19(8), ss.554-570.

AKINCI, Z. (2002). "**Turizm Sektöründe İş gören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama**", Akdeniz İİBF Dergisi, Sayı 4.

AKÖZER, M. (2003). "**Kamuoyu Gözüyle Kamuda Yolsuzluk**", Görüş Dergisi, Aralık ss.14-23.

AKTAN, C. C. (2002). "**Politik Yozlaşma Ve Kleptokrasi; 1980-1990 Türkiye Deneyimi",** Alfa Yayıncılık, İstanbul.

ALEXANDER, J.A., BLOOM, J. ve NUCHOLS, B. (1994). "**Nursing Turnover and Hospital Efficiency: An Organization-Level Analysis**" Industrial Relations, 33: 505-520.

ARASLI, H., BAVIK, A. ve EKİZ, E. H. (2006). "**The effects of nepotism on human resource management: The case of three, four and five star hotels in Northern Cyprus**", International Journal of Sociology and Social Policy, Volume:26, No.7/8, p.295–308.

ASUNAKUTLU, T., AVCI, U. (2010). "**Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini Üzerine Bir Araştırma**", Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, Cilt:15, Sayı:2, s.93-109.

AYKAÇ, A. (2010). "**İş Doyumunun Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi**", Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

BASARAN,İ.,E., (1991). "**Örgütsel Davranış**", Gül Yayınevi, Ankara.

BELLOW, A. (2003). "**In praise of nepotism: A natural history**", New York: Doubleday.

BISWAS, S. (2010). "**Relationship between psychological climate and turnover intentions and its impact on organisational effectiveness: A study in Indian organisations**", IIMB Management Revie*w*, 22, 102-110.

BOUCKENOOGHE,D., RAJA, U. ve BUTT, A.N. (2013). "**Combined Effects of Positive and Negative Affectivity and Job Satisfaction on Job Performance and Turnover Intentions**", The Journal of Psychology: Interdisciplinary and Applied, 147(2): 105-123

BÜTE, M., TEKARSLAN, E., (2010). "**Nepotizm'in Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması", Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi"**, Bahar, Cilt:6, Yıl:6, Sayı:1, 1:1-21, ss.1-21.

BÜTE, M. (2011), "**Kayırmacılığın çalışanlar üzerine etkileri ile insan kaynakları uygulamaları ilişkisi: Türk kamu bankalarına yönelik bir araştırma**", Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:15, Sayı:1, s.383-404.

DAVIS, K. (1984), "**İşletmelerde İnsan Davranışı Örgütsel Davranış**", Çev. Kemal TOSUN ve diğerleri, İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Yayını, Yayın No 199, İstanbul

ERDOĞAN, İ., (1999), "**İşletme Yönetiminde Örgütsel Davranış**", İşletme Fakültesi Yayınları, Yayın No:5, İstanbul

EWING D.W. (1965). "**Is Nepotism So Bad?**", Harvard Business Review, 43 (1), 22.
FORD, R., MCLAUGHİN, F. (1985). "**Nepotism**", Personel Journal, 64, ss.57-61.
GRANDEY, A. A. (1999). "**The Effects of Emotional Labor: Employee Attitudes, Stress and Performance."** Yayınlanmış doktora tezi, Colorado State University, Colorado
GÜNEL, R. (2005), "**Aile İşletmelerinde Yönetimin Bir Sonraki Kuşağa Devrinde Karşılaşılan Sorunların Tespitine Ve Bu Sorunların Çözümüne İlişkin Bir Araştırma",** Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Adana.
HOFMEYR, A. ve BURNS, J. (2012). "**Two Sides of the Same Coin: Re-examining Nepotism and Discrimination in a Segmented Society**", Review of Social Economy, Vol LXX, No. 3, 344-374.
İYİİŞLEROĞLU, S.C. (2006), "**Aile işletmesi: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile işletmelerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma**", Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü işletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Adana.
JONES, R.G. ve STOUT, T. (2015). "**Policing Nepotism and Cronyism Without Losing the Value of Social Connection**", Industrial and Organizational Psychology, 8(1), 2–12.
JONES, R. G. (2012). "**Defining a psychology of nepotism**", Nepotism in organizations, Ed.: R. G. Jones, New York, NY: Taylor & Francis, 253–267.
KARACAOĞLU, K., YÖRÜK, D.(2012)."**Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması**", İş, Güç, Endüstri İlişkileri Dergisi.Cilt:/vol:14,Sayı:3,43-64.
KARAMAN, F., ve ALTINOĞLU, A.,E. (2007), "**Kamu Üniversiteleri Öğretim Elemanlarının İs Tatmini Düzeyini Etkileyen Faktörler**", Yönetim Ve Ekonomi Dergisi Cilt:14 Sayı:1,s.110.
KELEŞ, H. N., ÖZKAN, T. K. ve BEZİRCİ, 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 and Economics Research Journal, 10(9), 9–16.
LOEWE, M., BLUME, J., SCHÖNLEBER, V., SEİBERT, S., SPEER, J. ve CHRİSTİAN, V.(2007). "**The ımpact of favouritism on the business climate: A study on Wasta in Jordan**, No:216, Bonn.
LUTHANS, F. (1989). "**Organizational Behavior**", Sevent Edition, McGraw Hill, Inc, New York. 126.
ÖZ, Ünler, E. (2007). "**Effect of Emotional Labor on Employees** Work Outcomes, Basılmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İngilizce İşletme Anabilim Dalı
ÖZLER, H., ÖZLER, D.E. ve GÜMÜŞTEKİN, G.E. (2007). "**Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma**", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt:17, ss.437-450.
PADGETT, M.Y., PAGDETT, R.J. ve MORRIS, K.A. (2015). "**Perceptions of Nepotism Beneficiaries: The Hidden Price of Using a Family Connection to Obtain a Job**", Journal of Business Psychology, 30:283–298.
PADGETT, M. Y. ve MORRIS, K. A. (2005). "**"Keeping it ''all in the family'': Does nepotism in the hiring process really benefit the beneficiary?**", Journal of Leadership and Organization Studies, 11(2), 34–45.
PEARCE, J.L. (2015). "**Cronyism and Nepotism Are Bad for Everyone: The Research Evidence**", Industrial and Organizational Psychology, Volume 8, Issue 01, 41 - 44.
REDDING, S. G. (1990). "**The spirit of Chinese capitalism**", New York, NY: deGruyter.
RIGGIO, R.E. ve SAGGI, K. (2015). "**If We Do Our Job Correctly, Nobody Gets Hurt by Nepotism**", Industrial and Organizational Psychology, Volume 8, Issue 01, 19 - 21.
SARPONG, D. ve MACLEAN, M. (2015),"**Service nepotism in the multi-ethnic marketplace: mentalities and motivations**", International Marketing Review, Vol. 32 Iss 2, 160 - 180".
SMITHER, Robert D. (1997). "**The Psychology of Work and Human Performance**", Longma,3. Edition Newyork, s. 235.
SORGUN, C., TÜRK, M. (2008). "**Aile İşletmelerinde Yönetim Sorunları: Adana İlinde Bir Araştırma**", Çukurova Üniversitesi İİBF Dergisi, Haziran, Cilt:12, Sayı:1, s.56-72.
STEPHEN, C.E. And DONALD, S.M. (1991). "**Supervision: Working With People Irwin Inc**"., 2nd Ed. Boston.
WATED, G. ve SANCHEZ, J.I. (2015). "**Managerial Tolerance of Nepotism: The Effects of Individualism–Collectivism in a Latin American Context**", Journal of Business Ethics, 130:45–57.
WEİSS, D. J., DAVİS, R. V., ENGLAND, G. W., and LOFQUİST, L. H. (1967), **"Manual for Minnesota Satisfaction Questionnaire",** University of Minnesota.
YILDIRIM, A.F. (2007), "**Türk Aile İşletmelerinde Kurumsallaşmayı Engelleyen Aile Değerleri Üzerine Isparta İlinde Bir Çalışma**", Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı Yüksek Lisans Tezi, Isparta
YÜCEL,İ., ÖZKALAN, S.,Ö.,(2012), "**Aile İşletmeleri, Kurumsallaşma Ve Nepotizm**", Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, V.2. s. 249.

Çevrimiçi Kaynaklar

Türk Dil Kurumu , Güncel Türkçe Sözlük, http://tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&view=gts (Erişim tarihi:31.01.2016)

ISSN: 2149-3545

TARANDI◆IMIZ ◆NDEXLER

CONTENT

Management Board
About the Journal
Publication Principles
Guidelines For The Authors
Frequently Asked Questions
International Editorial Board
Area Editors
Referee Board
Privilege
Abstracting / Indexing
Library
Sample Article
Jel Code
Application Form for Referees and Editor

NEWS & ANNOUNCEMENTS

STATISTICS

Today's Visit	: 298
Total Visits	: 95699