http://www.turansam.org
****
TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi * *TURAN-CSR: TURAN Center for Strategic Researches*
TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2018; Cilt: 10/İLKBAHAR, Sayı: 38
TURAN-CSR International Scientific Peer-Reviewed, Refereed Journal; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2018; Volume: 10/SPRING, Issue: 38
DOI: http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041

(33)

Doç. Dr. Pelin KANTEN[245]; Prof. Dr. Gülten GÜMÜŞTEKİN[246]; Doç. Dr. Selahattin KANTEN[247]

AİLE İŞLETMELERİNDE KÖTÜ ALIŞKANLIKLARIN İŞGÖRENLERİN GERİ ÇEKİLME DAVRANIŞLARI ÜZERİNDEKİ ETKİSİ: İKY UYGULAMALARININ DÜZENLEYİCİ ROLÜ

THE MODERATING ROLE OF HUMAN RESOURCE MANAGEMENT PRACTICES ON THE EFFECT OF BAD HABITS OF FAMILY BUSINESSES ON WITHDRAWAL BEHAVIORS OF EMPLOYEES

ÖZ

Bu çalışma, aile işletmelerinde kötü alışkanlıklar olarak ele alınan nepotizm ve kronizm algısı ile iletişim problemlerinin geri çekilme davranışları üzerindeki etkisinde insan kaynakları yönetiminin düzenleyici rolünü incelemektedir. Literatürde, aile işletmelerindeki kötü alışkanlıklara ve İKY uygulamalarına ilişkin algının işgörenlerin tutum ve davranışlarını etkilediği belirtilmektedir. Bu doğrultuda, araştırmada aile işletmelerindeki kötü alışkanlıklar ile İKY uygulamalarının işgörenlerin geri çekilme davranışı sergilemeleri üzerinde etkili olacağı varsayılmaktadır.

Araştırma amacı kapsamında, Çanakkale'de faaliyet gösteren 25 adet küçük ve orta büyüklükteki aile işletmesinin 191çalışanından anket tekniği ile veriler elde edilmiştir. Elde edilen veriler, açıklayıcı ve doğrulayıcı faktör analizleri, korelasyon analizi ve hiyerarşik regresyon analizi aracılığıyla değerlendirilmiş ve anlamlı bulgulara ulaşılmıştır. Araştırma bulgularına göre; aile işletmelerindeki nepotizm ve kronizm algısının işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerini pozitif yönde etkilediği bulgusu elde edilmiştir. Bununla birlikte İKY uygulamalarının nepotizm ve kronizm algısının geri çekilme davranışları üzerindeki etkisinde düzenleyici bir rolünün olduğu belirlenmiştir.

Anahtar Kelimeler: Aile İşletmeleri, Geri Çekilme Davranışı, İKY Uygulamaları.

ABSTRACT

This study investigates the moderating role of human resource management practices on the effect of bad habits of family businesses on withdrawal behaviors of employees. In the literature, it is suggested that bad habits of family businesses and human resource practices are effective on attitudes and behaviors of employees. In this context, it is assumed that bad habits of family businesses and human resource management practices may have effect on the withdrawal behaviors of employees.

According to the aim of the research, data has been collected via survey method from 191 employees who are working in 25 different small and medium family businesses which are located in Çanakkale. Accordingly, exploratory and confirmatory factor analysis, correlation and hierarchical regression analysis were used for the data analyses and it has been obtained significant results. Based on the findings, it is observed that employees perception of nepotism and cronyism have a positive and significant effect on withdrawal behaviors. However, it is found that there is a moderating role of human resource management practices in the effect nepotism and cronyism on employees' withdrawal behaviors.

Keywords: *Family Businesses, Withdrawal Behaviors, Nepotism, Cronyism.*

[245] Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, pelinkanten@comu.edu.tr; Çanakkale/TÜRKİYE.
[246] Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Siyasal Bilgiler Fakültesi, ggumustekin@comu.edu.tr; Çanakkale/TÜRKİYE.
[247] Çanakkale Onsekiz Mart Üniversitesi, Biga Uygulamalı Bilimler Fakültesi, skanten@comu.edu.tr; Çanakkale/TÜRKİYE.

http://www.turansam.org
****
TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi * *TURAN-CSR: TURAN Center for Strategic Researches*
TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2018; Cilt: 10/İLKBAHAR, Sayı: 38
TURAN-CSR International Scientific Peer-Reviewed, Refereed Journal; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2018; Volume: 10/SPRING, Issue: 38
DOI: http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041

GİRİŞ

Günümüz ekonomisinde kritik öneme sahip olan aile işletmeleri Dünya'da girişimcilik potansiyelinin artmasına katkı sağlayan kurumlar olarak değerlendirilmektedir (Dawson, 2012: 3). Dünya ekonomisinin yaklaşık %65-%80'ini, ülkemiz ekonomisinin ise %95'ini oluşturan aile işletmelerinin, toplumların sosyo-ekonomik düzeyleri üzerindeki hayati rolü, bu işletmelerin devamlılığının sağlanmasını ve faaliyetlerini etkili bir şekilde sürdürmesini gerekli kılmaktadır (Büte, 2010: 3). Aile işletmelerinde sürdürülebilirliğin sağlanması aile üyeliği sınırları dışında kalan işgörenlerin tam zamanlı olarak örgütte istihdam edilmesi ve yönetimsel yetkinin profesyonel yöneticilere devredilmesiyle mümkündür (Madison vd., 2018: 327). Başka bir ifadeyle, küresel koşullarda aile işletmelerinin başarısı ve devamlılığı aile üyeliği olmayan işgörenlerin başarılı bir şekilde örgütsel süreçlere dâhil edilmelerine bağlıdır. Nitelikli işgörenlerin aile işletmeleri tarafından cezbedilmesinin ve elde tutulmasının ise insan kaynakları yönetimi uygulamaları aracılığı ile yürütülebileceği ileri sürülmektedir. İşgören temin ve seçimi, eğitim/geliştirme, ücret ve kariyer yönetimi, işçi-işveren ilişkileri gibi faaliyetleri içeren insan kaynakları yönetimi uygulamalarının aile işletmelerinde görev yapan aile üyeleri ile diğer çalışanlar arasında bir denge oluşturması beklenmektedir (Daspit vd., 2018: 18).

Aile işletmelerinde etkili bir şekilde yürütülen insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile aile üyelerinin sadece aile üyeliği statüsü sebebiyle ayrıcalıklı bir konum, daha iyi bir iş, yüksek ücret veya haksız bir şekilde terfi elde etmesinin engellenmesi amaçlanmaktadır. Çünkü aile üyelerinin statüleri sebebiyle elde edeceği ayrıcalıkların zaman içerisinde rutin bir davranış kalıbı haline gelerek, nesiller boyu sürmesi beklenen kötü alışkanlıklara dönüşmesi mümkündür. Aile işletmelerinde kötü alışkanlıklar, örgüt kültürünün bir parçası olarak değerlendirilen, aile üyeleri tarafından sergilenen tutum ve davranış kalıplarını temsil etmektedir. Bu tutum ve davranışlar aile üyelerine, akrabalara, eş/dost ve yakınlara fazla yetki verilmesi, ayrıcalıklı davranılması, iltimas geçilmesi, diğer çalışanlara adaletsiz davranılması ve onlarla açıkça iletişim kurulmaması gibi unsurları kapsamaktadır. Kötü alışkanlıklar aile işletmelerinin performansını ve sürdürülebilirliğini tehdit eden aynı zamanda tüm işgörenlerin tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemesi söz konusu olan değerlerdir (Kidwell vd., 2018: 7-10). Bu değerler, aile işletmelerinin misyonuna, vizyonuna, stratejilerine, örgüt yapısına ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarına bağlı olarak şekillenmektedir. Özellikle, aile işletmelerinde yürütülen profesyonel insan kaynakları yönetimi uygulamalarıyla kötü alışkanlıkların belirli ölçülerde azaltılması beklenmektedir. Dolayısıyla, bu çalışmada aile işletmelerindeki kötü alışkanlıkların işgörenlerin geri çekilme davranışı sergilemeleri üzerindeki etkisinin incelenmesi ve bu etki üzerinde de insan kaynakları yönetimi uygulamalarının düzenleyici rolünün irdelenmesi amaçlanmaktadır. Ulusal ve uluslararası literatürdeki çalışmalarda, daha çok aile işletmelerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının etkisinin ele alındığı, aile işletmelerinde adaletsizlik, ön yargılar ve sosyo-duygusal refah gibi konulara odaklanıldığı görülmektedir. Ancak, aile işletmelerindeki kötü alışkanlıkların geri çekilme davranışları üzerindeki etkisini inceleyen ve bu etki üzerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının rolünü ele alan çalışma bulunmamaktadır. Bu doğrultuda, çalışmanın ilgili yazına katkı sağlaması beklenmektedir.

1. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

1.1. Aile İşletmelerinde Kötü Alışkanlıklar

Dünya genelinde, her üç işletmeden ikisinin aile üyeleri tarafından yönetildiği veya aile üyelerinin sahipliğinde olduğu görülmektedir. Aile işletmelerinin küresel iş yaşamındaki artan önemine rağmen, yönetim yazınındaki çalışmalar bu işletmelerin teorik ve pratik problemlerini sınırlı düzeyde ele almıştır. Modern çalışma yaşamında aile işletmelerinde karşılaşılan en büyük zorlukların ve problemlerin aile üyesi olmayan işgörenlerin etkili düzeyde yönetilmesi olduğu belirtilmektedir. Başka bir ifadeyle, aile üyesi olmayan nitelikli işgörenlerin temin edilmesiyle, örgüte değer yaratması beklenen tutum ve davranışları arttırmak mümkündür. Böylece, aile üyesi olmayan işgörenlerin aile işletmelerinin başarı veya başarısızlığının temel belirleyicilerinden birisi olduğu ifade edilebilir (Barnett ve Kellermanns, 2006: 837-838). Çünkü, örgütlerin sahip olduğu insan sermayesi işletmelerin sürdürülebilir rekabet avantajı elde etmesinin ana kaynağı olarak değerlendirilmektedir (Blanco-Mazagatos vd., 2018: 337). Ancak, aile işletmelerinde aile üyelerinin iş ve aile

http://www.turansam.org
****
TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi * *TURAN-CSR: TURAN Center for Strategic Researches*
TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2018; Cilt: 10/İLKBAHAR, Sayı: 38
TURAN-CSR International Scientific Peer-Reviewed, Refereed Journal; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2018; Volume: 10/SPRING, Issue: 38
DOI: http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041

yaşamı etkileşimini eş zamanlı olarak sürdürmeleri sebebiyle, insan kaynağının yönetilmesinin daha karmaşık olduğu ileri sürülmektedir. Özellikle aile işletmelerinde aile üyelerinin tutum ve davranışlarının ebeveynlerin rol modeli olarak alınmasıyla, sosyal öğrenme teorisi perspektifinde şekillenmesi olumlu veya olumsuz alışkanlıkların kuşaktan kuşağa aktarılmasına neden olmaktadır. Bu bağlamda, aile işletmelerinde aile kültürünün şekillendirdiği iyi ve kötü alışkanlıkların ortaya çıkması beklenmektedir. İyi alışkanlıklar kurumsal mekanizmaların sürdürülmesini nitelemekte iken kötü alışkanlıklar ise aile üyelerinin aşırı yetkiye sahip olması, aile üyeleri için fedakârlık yapma, adaletsiz uygulamalar, iletişim problemleri, eş/dost ve akraba kayırmacılığı olarak ele alınmaktadır (Kidwell vd., 2018: 6-8).

Nepotizm, kronizm, aile üyelerine aşırı yetki verilmesi, iletişim problemleri ve adaletsiz uygulamalar şeklinde ifade edilen kötü alışkanlıkların aile işletmelerindeki aile üyesi olmayan işgörenlerin motivasyonunu azalttığı, işe ve örgüte yabancılaşma duygusu ile olumsuz duyguları arttırdığı, takım çalışmasını azalttığı ve zayıf bir kurum kültürü oluşmasına neden olduğu ileri sürülmektedir (Safina, 2015: 632-633; Fu, 2015: 5). Bununla birlikte, kötü alışkanlıkların doğurduğu adaletsiz uygulamaların örgütün etkinliğinin ve performansının düşmesine sebep olması, işgörenlerin iş tatminini ve örgütsel bağlılık düzeylerini azaltarak, işten ayrılma niyeti duymalarına yol açması beklenmektedir (Büte, 2011: 189). Ayrıca, aile işletmelerinde süreklilik arz eden kötü alışkanlıklar aile üyeleri, akraba, eş/dost dışında kalan diğer çalışanlarda yönetimin uygulamalarına karşı güvensizlik duygusunun doğmasına böylece sinik tutumlar göstermelerine ve örgütsel süreçlere yönelik geri çekilme davranışı sergilemelerine neden olabilir (Abubakar vd., 2017: 131). Bu doğrultuda, aile işletmelerinde aile üyelerinin devam ettirdiği kötü alışkanlıkların aile üyeleri dışındaki diğer işgörenlerin işten kaytarma, görevden kaçma ve işten geri çekilme gibi birçok olumsuz tutum ve davranış sergilemesine yol açabileceğini ifade etmek mümkündür.

1.2. Geri Çekilme Davranışı

Geri çekilme davranışı, işgörenlerin örgütsel rollerini yerine getirmekten belirli ölçülerde kaçınmasını, iş rolleri için harcadığı zamanı asgari düzeye indirmesini ve işten kaytarmasını içeren davranışları nitelemektedir (Wang ve Yi, 2012: 214). Üretkenlik karşıtı iş davranışlarının geniş yelpazesi kapsamında yer alan geri çekilme davranışı işgörenlerin iş çevresinden, örgütten ve iş rollerinden uzaklaşmasını temsil etmektedir (Carpenter ve Berry, 2017: 835). Geri çekilme davranışları literatürde yaygın olarak işi ihmal etme, sosyal kaytarma ve görevden kaçma olmak üzere üç farklı boyut altında ele alınmaktadır. Görevden kaçma, işgörenlerin örgütsel süreçlere tam anlamıyla katkı sağlamamasını; işi ihmal etme, işgörenin bireysel iş rollerini ve sorumluluklarını kısmen yerine getirmesini ifade etmektedir. Sosyal kaytarma ise, işgörenin gruptaki diğer bireylere güvenerek, iş süreçlerine yönelik katkısını azaltmasını nitelemektedir (Lin ve Huang, 2010: 188). Bununla birlikte, geri çekilme davranışları genellikle işgörenlerin işe geç gelmesi, işten erken çıkması, bahane üreterek işe gelmemesi, uzun dinlenme araları vermesi, işteyken işte olmama hali, verilen görevi layıkıyla yerine getirmemesi gibi olumsuz örgütsel davranışları içermektedir (Liao vd., 2008: 111).

İşgörenler tarafından sergilenen geri çekilme davranışlarının örgütler açısından ciddi bir maliyet kalemi oluşturması sebebiyle, akademik araştırmalarda bu davranışlara verilen önemin giderek arttığı görülmektedir (Wang ve Yi, 2012: 214). Literatürde işgörenlerin örgütsel süreçlerde geri çekilme davranışı sergilemeleri çeşitli bireysel ve örgütsel faktörlerle ilişkilendirilmektedir. Örneğin, örgütte adaletsiz ve olumsuz bir iklim algılayan işgörenlerin kendilerini koruma amacıyla işten geri çekilme davranışı sergilemeleri beklenmektedir (Shapira-Lishchinsky, 2012: 312). Literatürde Wang ve Yi (2012) örgütsel adalet algısının; Carmeli (2005) örgüt kültürünün, Wang ve Walumbwa (2007) aile dostu politikaların; Nagadevara vd., (2008) iş deneyiminin, görev ve rollerin değişim sıklığının, iş pozisyonunun ve yaş, cinsiyet, eğitim düzeyi gibi demografik faktörlerin geri çekilme davranışı ile ilişkili olduğunu vurguladıkları görülmektedir. Chi ve Liang (2013) kötü yönetim tarzının ve duygusal tükenmenin işgörenlerin geri çekilme davranışı sergilemesini etkilediğini ileri sürmektedirler. Bununla birlikte, Abubakar vd., (2017)'nin çalışmasında örgütlerde kayırma, taraf tutma ve iltimas geçme gibi uygulamaların işgörenlerin işten geri çekilme davranışı sergileme eğilimi göstermesine neden olduğu vurgulanmaktadır.

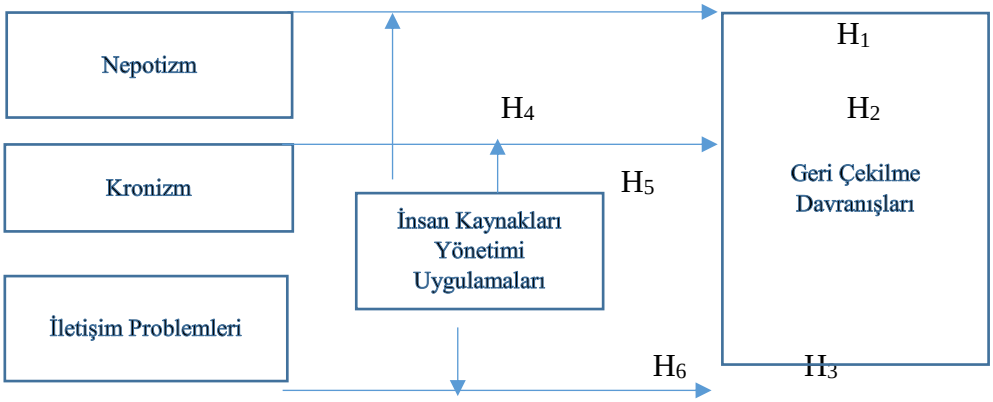
http://www.turansam.org
****
TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi * *TURAN-CSR: TURAN Center for Strategic Researches*
TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2018; Cilt: 10/İLKBAHAR, Sayı: 38
TURAN-CSR International Scientific Peer-Reviewed, Refereed Journal; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2018; Volume: 10/SPRING, Issue: 38
DOI: http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041

1.3. İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamalarının Düzenleyici Rolü

Aile üyelerinin yetki sınırlarının belirsizliği, görev ve sorumlulukların karmaşıklığı, adaletsizlik algısı gibi kötü alışkanlıklar aile işletmelerinde işgücünün yönetilmesini karmaşık hale getirmektedir (Kidwell vd., 2018: 6). Başka bir ifadeyle, aile üyesi, eş/dost, akraba özelliği olan işgörenler ile diğer çalışanların eş zamanlı başarılı bir şekilde ancak insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile yönetilebileceği ileri sürülmektedir (Madison vd., 2018: 330). Bununla birlikte aile üyesi olmayan işgörenlerin örgüte bağlılıklarının ve örgütle bütünleşmelerinin sağlanmasında ve örgütsel adalet algısının oluşmasında insan kaynakları yönetimi uygulamalarının önemi yadsınamaz (Barnett ve Kellermanns, 2006: 837-838). Çünkü aile işletmelerinin insan kaynakları uygulamalarını profesyonel olarak yerine getirmemeleri durumunda kişilerarası ilişkilerde aile üyeliği ayrıcalığının ahlaki problemler doğurması beklenmektedir. Literatürde aile işletmelerinde kişilerarası ilişkileri biçimlendiren insan kaynakları yönetimi uygulamaları; beceri ve yetenekleri arttıran, motive eden ve fırsat yaratan olmak üzere üç farklı boyutta ele alınmaktadır. Beceri ve yetenekleri arttıran insan kaynakları yönetimi uygulamaları işgören temin/seçim ile eğitim ve geliştirme faaliyetlerini kapsamaktadır. Beceri arttıran uygulamalar ile örgütün insan sermayesini geliştirmeye odaklı bir bakış açısı ile işgören temin ve seçim hedeflenmektedir. Motive edici insan kaynakları yönetimi uygulamaları ücret, ödül mekanizmaları ve terfi gibi unsurları içermektedir. Bu uygulamalar ile örgütün ihtiyaçları doğrultusunda işgörenlerin bilgi, beceri ve yeteneklerinin geliştirilmesini amaçlanmaktadır. Fırsat sağlayıcı insan kaynakları yönetimi uygulamaları ise işgörenlerin kişisel gelişimini, farklı rol ve görevler üstlenmesine imkan veren, kariyer odaklı faaliyetler bütününü temsil etmektedir (Blanco-Mazagatos vd., 2018: 338).

Mevcut çalışmalarda Kidwell vd., (2018) ; Madison vd., (2018); Firfiray vd., (2018) aile işletmelerinde süregelen alışkanlıkların olumsuz etkileri üzerinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının kritik rolü vurgulanmaktadır. Bu çerçevede araştırmada, aile işletmelerinde nesiller boyu süren kötü alışkanlıklar kapsamında ele alınan nepotizm, kronizm ve iletişim problemleri gibi faktörlerin işgörenlerin geri çekilme davranışları sergilemelerini etkileyeceği; bu etki üzerinde de İKY uygulamalarının düzenleyici bir rolünün olacağı varsayılmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki araştırma modeli ve hipotezleri geliştirilmiştir:

Şekil 1. Araştırma Modeli



H_1: Nepotizm algısı işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.

H_2: Kronizm algısı işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.

H_3: İletişim problemleri işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerini anlamlı olarak etkilemektedir.

H_4: Nepotizm algısının işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeyleri üzerinde İKY uygulamalarının düzenleyici rolü vardır.

H_5: Kronizm algısının işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeyleri üzerinde İKY uygulamalarının düzenleyici rolü vardır.

H_6: İletişim problemlerinin işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeyleri üzerinde İKY uygulamalarının düzenleyici rolü vardır.

2. ARAŞTIRMA METODOLOJİSİ

2.1. Araştırmanın Amacı ve Yöntemi

Araştırmanın amacı, işgörenlerin geri çekilme davranışı sergilemelerini etkileyen örgütsel faktörler kapsamında; aile işletmelerindeki kötü alışkanlıkların ve İKY uygulamalarının rolünün incelenmesidir. Bu doğrultuda, işgörenlerin geri çekilme davranışı sergilemeleri üzerinde aile işletmelerinde devam eden kötü alışkanlıkların etkisinin ve bu etki üzerinde İKY uygulamalarının düzenleyici rolünün belirlenmesi amaçlanmaktadır. Araştırmada veri toplama yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket formunda, işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerini, aile üyelerinin devam ettirdiği kötü alışkanlıklara ve İKY uygulamalarına ilişkin algılarını ölçmek amacıyla üç ayrı ölçek kullanılmıştır. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. İlgili örneklemden elde edilen verilere öncelikle keşfedici faktör analizi ve doğrulayıcı faktör analizleri yapılmış, sonrasında ise araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla hiyerarşik regresyon analizinden yararlanılmıştır.

2.2. Araştırmanın Kapsamı ve Örneklemi

Araştırmanın konu açısından kapsamı; aile işletmelerinde kötü alışkanlıklar, İKY uygulamaları ve geri çekilme davranışları arasındaki ilişkilerin açıklanmasıyla sınırlandırılmıştır. Araştırmada, aile işletmelerinde kötü alışkanlıklar nepotizm, kronizm ve iletişim problemleri olarak üç boyutta, İKY uygulamaları motive edici, yetenekleri geliştirici ve fırsat sağlayıcı olmak üzere üç boyutta, geri çekilme davranışları ise sosyal kaytarma, ihmalkârlık, görevden kaçma olarak üç boyutta ele alınmıştır. Araştırmanın uygulama açısından kapsamını Çanakkale'de faaliyet gösteren 25 adet küçük ve orta büyüklükteki aile işletmesinin 191 çalışanı oluşturmaktadır. Bu işletmelere teslim edilen 250 adet anket formundan geriye dönen 198 adet (%79) anket formunun, 191 adedi (%76)'sı değerlendirme kapsamına alınmıştır.

2.3. Araştırmanın Ölçekleri

Anket formlarının oluşturulmasında ulusal ve uluslararası literatürdeki çalışmalardan yararlanılarak, ölçekler Türkçe'ye uyarlanmıştır. Ölçekler Türkçe'ye çevrildikten sonra, pilot araştırma (n=30) vasıtasıyla gözden geçirilmiş ve gerekli düzeltmeler gerçekleştirilmiştir. Ölçeklerde yer alan ifadelerin yanıtları için beş aralıklı Likert tipi metrik ifadeye yer verilmiştir. Ayrıca anket formunda 6 adet demografik soruya yer verilmiştir.

- **Aile İşletmelerinde Kötü Alışkanlıklar Ölçeği:** Aile işletmelerinde kötü alışkanlıkların ölçülmesinde Büte (2011); Erdem vd., (2013); Wee ve Ibrahim, (2012)'nin çalışmalarında yer alan ölçekler kullanılmıştır. Aile işletmelerinde kötü alışkanlıklar ölçeği; nepotizm, kronizm ve iletişim problemleri olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Ölçekte, nepotizm boyutu altında "bu işyerinde çalışanlar her zaman üst mevkideki akraba veya yakınlarının varlığından faydalanırlar" vb. gibi 8 ifade; kronizm boyutunda "bu işyerinde çalışanların terfi ettirilmesinde patron ile arkadaşlığı veya tanıdıklığı dikkate alınır" vb. gibi 13 ifade, iletişim eksikliği boyutunda ise "bu işyerinde sadece patronlar, akrabaları ve tanıdıkları arasında açık bir iletişim vardır vb. gibi 6 ifade yer almaktadır.

- **İKY Uygulamaları Ölçeği:** İnsan kaynakları yönetimi uygulamalarının ölçülmesinde Bello-Pintado ve Garcés-Galdeano (2017) çalışmalarında yer alan ölçekler kullanılmıştır. İKY uygulamaları ölçeği motive edici, yetenekleri geliştirici ve fırsat sağlayıcı olmak üzere üç boyuttan oluşmaktadır. Motive edici insan kaynakları yönetimi uygulamaları kapsamında "çalışanlara performansına göre maaş artışı sağlanmaktadır vb. gibi 5 ifade; yetenek geliştirici uygulamalar boyutu altında "çalışanlar kendi işlerini yaparken belirli ölçüde inisiyatif alabilirler vb. gibi 5 ifade; fırsat sağlayıcı insan kaynakları

http://www.turansam.org
****
TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi * *TURAN-CSR: TURAN Center for Strategic Researches*
TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2018; Cilt: 10/İLKBAHAR, Sayı: 38
TURAN-CSR International Scientific Peer-Reviewed, Refereed Journal; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2018; Volume: 10/SPRING, Issue: 38
DOI: http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041

yönetimi uygulamaları kapsamında "başarılı çalışanlara bir üst pozisyona geçme fırsatı verilmektedir vb. gibi 5 ifade yer almaktadır.

- **Geri Çekilme Davranışları Ölçeği:** İşgörenlerin geri çekilme davranışlarının ölçülmesinde Kidwell Jr. ve Robie (2013)'nin çalışmalarından elde edilen ölçekler kullanılmıştır. Geri çekilme davranışları sosyal kaytarma, ihmalkârlık, görevden kaçma olarak üç boyutta ele alınmıştır. Sosyal kaytarma boyutu altında "bu işyerinde çalışanlar takım arkadaşlarının işlerini iyi yaptığını fark ettiklerinde, işten kaytarırlar vb. gibi 7 ifade; ihmalkârlık boyutu kapsamında "bu işyerinde çalışanlar genellikle işlerini ihmal ederler vb. gibi 7 ifade; görevden kaçma boyutu çerçevesinde ise "bu işyerinde çalışanlar görevleriyle ilgili fazla çaba sarf etmezler vb. gibi 7 ifade yer almaktadır.

Araştırmada kullanılan tüm ölçeklerinin yapısal geçerlilikleri ve güvenilirlik düzeyleri test edilmiştir. Aile işletmelerinde kötü alışkanlıklar, İKY uygulamaları ve geri çekilme davranışı değişkenlerine ait verilere uygulanan keşfedici faktör ve güvenilirlik analizlerine ilişkin bulgular Tablo 1'de özet olarak verilmektedir:

Tablo 1
Keşfedici Faktör ve Güvenilirlik Analizleri Özet Tablosu

Aile İşletmelerinde Kötü Alışkanlıklar (kalan 19 madde) KMO: .914 Varyans: %66	**Cron. Alpha**	**İKY Uygulamaları** (kalan 13 madde) KMO: .852 Varyans: %63	**Cron. Alpha**	**Geri Çekilme Davranışları** (kalan 15 madde) KMO: .920 Varyans: %71	**Cron. Alpha**
1. 1. Faktör: Kronizm	.939	**2. 1. Faktör: Motive Edici Uyg.**	.836	**3. . Faktör: İhmalkârlık**	.925
2.Faktör: Nepotizm	.880	**2.Faktör: Yetenek Geliştirici Uyg .**	.814	**2.Faktör: Görevden Kaçma**	.902
3.Faktör: İletişim Problemleri	.800	**3.Faktör: Fırsat Sağlayıcı Uyg.**	.725	**3.Faktör: Sosyal Kaytarma**	.806

Keşfedici faktör analizlerinin sonucunda Lisrel 8.8 programı kullanılarak, doğrulayıcı faktör analizi yapılmış ve her bir ölçeğin uyum iyiliği değerleri hesaplanmıştır. Tablo 2'de araştırmanın ölçeklerine ilişkin doğrulayıcı faktör analizi sonuçları verilmektedir.

Tablo 2
Doğrulayıcı Faktör Analizi Sonucunda Ölçeklerin Uyum İyiliği Değerleri

Değişkenler	**χ^2**	**d.f.**	**χ^2/df ≤ 5**	**GFI ≥ .85**	**AGFI ≥ .80**	**CFI ≥ .90**	**IFI ≥ .90**	**NNFI ≥ .90**	**RMSEA ≤0.08**
Aile İşl. Kötü Alışkanlıklar	203.93	98	2.08	0.88	0.84	0.97	0.97	0.97	0.075
İKY Uygulamaları	75.86	40	1.89	0.93	0.89	0.97	0.97	0.96	0.069
Geri Çekilme Davranışları	86.15	51	1.68	0.93	0.89	0.99	0.99	0.99	0.060

3. ARAŞTIRMA BULGULARI

3.1. Demografik Bulgular

http://www.turansam.org
****
TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi * *TURAN-CSR: TURAN Center for Strategic Researches*
TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2018; Cilt: 10/İLKBAHAR, Sayı: 38
TURAN-CSR International Scientific Peer-Reviewed, Refereed Journal; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2018; Volume: 10/SPRING, Issue: 38
DOI: http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041

Araştırmaya katılan 191 çalışanın %59'u erkek, %41'i ise kadındır. Çalışanların %66'sı 26-41 yaş aralığında; %19'u 42 yaş ve üzeri, %15'i ise 18-25 yaş aralığındadır. Çalışanların %57'si lise ve ön lisans, %25'i lisans ve lisansüstü, %18'i ise lise düzeyinde mezuniyete sahiptir. Çalışanların %27'sinin satış danışmanı, %24'ünün muhasebe, %15'sinin teknisyen, %11'inin kasiyer, %23'ünün ise müşteri ilişkileri, sekreter ve güvenlik personeli gibi unvanlara sahip olduğu görülmüştür. Bununla birlikte araştırmaya katılan çalışanların çalışma sürelerine bakıldığında önemli bir kısmının (%58'inin) 1-6 yıl arası aynı işletmede çalıştıkları sonucuna ulaşılmıştır. Araştırma kapsamında işletmeler akaryakıt, enerji, inşaat, perakende ve telekomünikasyon ve otomotiv gibi alanlarda faaliyet göstermektedir. Bu işletmelerin 15-20 yıllık bir geçmişe sahip olduğu ve bulunduğu bölgenin ekonomisine katkı sağlayan küçük ve orta büyüklükte işletmeler olduğu görülmektedir.

3.2. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmada ele alınan değişkenlere ait korelasyon, ortalama ve standart sapma değerleri Tablo 3'deki korelasyon matrisinde sunulmaktadır.

Tablo 3

Değişkenlere İlişkin Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon Değerleri

	Ort.	S.S	1	2	3	4	5
Nepotizm	2.69	.86	1				
Kronizm	2.58	.91	.702**	1			
İletişim Problemleri	2.24	.84	.136	.235**	1		
İKY Uyg.	2.39	.71	.079	.108	.469**	1	
Geri Çekilme Davr.	2.55	.88	.492**	.476**	.012 .	-.172*	1

**$p<0.01$ * $p<0.05$

Tablo 3'de korelasyon matrisindeki bulgular incelendiğinde, nepotizm algısı ile geri çekilme davranışları arasında (r=.492; p<0.01) ve kronizm algısı ile geri çekilme davranışları arasında (r=.476; p<0.01) arasında pozitif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir. Bununla birlikte insan kaynakları yönetimi uygulamaları ile geri çekilme davranışları arasında (r=-.172; p<0.01) negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu görülmektedir.

3.3. Hiyerarşik Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinde ileri sürülen değişkenler arası ilişkilerin ve düzenleyici etkinin belirlenmesi amacıyla üç aşamalı hiyerarşik regresyon analizi uygulanmıştır. Bu analiz kapsamında, ilk aşamada bağımsız değişken ile bağımlı değişken; ikinci aşamada bağımsız ve düzenleyici değişken ile bağımlı değişken; üçüncü aşamada ise etkileşim değişkeni (bağımsız değişken x düzenleyici değişken) ile bağımlı değişken modele dâhil edilmiş, her aşamada R^2 değerindeki değişimler ve modelin anlamlılık düzeyi incelenmiştir. Ayrıca analiz kapsamında modelde çoklu doğrusal bağlantı sorunu olup olmadığını belirlemek amacıyla doğrudaşlığa (collinearity) bakılmıştır. Elde edilen değerler, bağımsız değişkenler arası çoklu bağlantı sorunu olmadığını doğrulayan sonuçlar vermiştir (Tolerans>2, VIF<10). Bu doğrultuda, aile işletmelerinde kötü alışkanlıkların işgörenlerin geri çekilme davranışları üzerindeki etkisinde İKY uygulamalarının düzenleyici rolünü belirlemeye yönelik gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizine ilişkin bulgular Tablo 4'de sunulmaktadır.

Tablo 4

Nepotizm İle Geri Çekilme Davranışı İlişkisinde İKY Uygulamalarının
Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	**B**	**Beta**	**R^2**	**ΔR^2**	**Anlamlılık**
1.Nepotizm	**.455**	.492	.242		**.000**
2.Nepotizm	**.465**	.503	.261	**.019**	**.000**
İKY Uygulamaları	**-.183**	-.139			**.028**

http://www.turansam.org
****
TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi * *TURAN-CSR: TURAN Center for Strategic Researches*
TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2018; Cilt: 10/İLKBAHAR, Sayı: 38
TURAN-CSR International Scientific Peer-Reviewed, Refereed Journal; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2018; Volume: 10/SPRING, Issue: 38
DOI: http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041

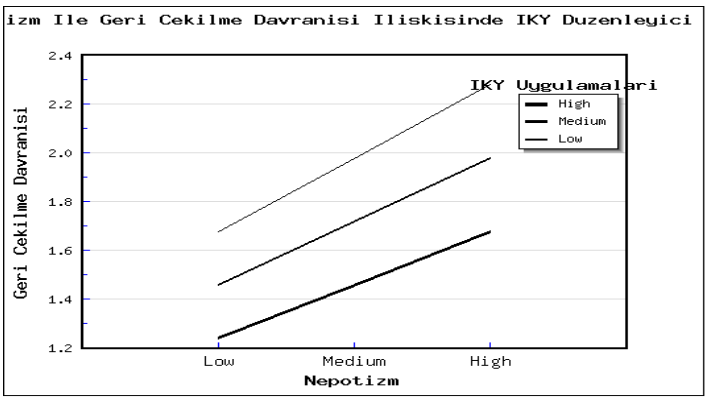
3.Etkileşim (Nepotizm x İKY Uyg).	**-.068**	-.236	.268	**.007**	**.011**
Bağımlı Değişken: Geri Çekilme Davranışları 1- R= .492 F = 60.304*** 2- R= .511 F = 33.216*** 3- R= .517 F = 34.349***					

Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, nepotizm algısının işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerini (β =.455 $p<0.001$) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini; H_1 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Bununla birlikte ikinci aşamada analize dâhil edilen İKY uygulamalarının (β =-.183 $p<0.05$) işgörenlerin geri çekilme davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği; nepotizm algısının ise (β =.465 $p<0.001$) geri çekilme davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemeye devam ettiği görülmektedir. Üçüncü aşamada nepotizm x İKY uygulamaları etkileşiminin ise geri çekilme davranışlarını (β =-.068 $p<0.05$) negatif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür.

Değişim istatistikleri incelendiğinde, ikinci aşamada İKY uygulamaları değişkenin analizlere dâhil edilmesiyle R^2 değerinde (.019) değişim olduğu ve R^2 değerinin arttığı görülmüştür. Etkileşim değişkenin analizlere dâhil edilmesiyle de R^2 değerinde (.007) değişim olduğu ve değerin arttığı görülmüştür. Elde edilen bulgular, nepotizm algısının geri çekilme davranışları üzerindeki etkisinde İKY uygulamalarının düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmanın H_3 hipotezi desteklenmiştir.

Düzenleyici etkinin belirlenmesinde, R^2 değerinde meydana gelen anlamlı değişimlerin, yorum yapmak için tek başına yeterli olmadığı belirtilmektedir (Kanten, 2014: 173). Dolayısıyla ilişkinin yönüyle ilgili daha detaylı inceleme yapmak için Cohen ve diğerleri (2003) tarafından önerilen süreç izlenmiştir. Bu kapsamda, düzenleyici değişken olarak ele alınan insan kaynakları yönetimi uygulamalarının düşük ve yüksek olduğu durumlarda nepotizm ile geri çekilme davranışları arasındaki ilişkilerin anlamlılığı regresyon eğrilerinin çizilmesiyle sınanmıştır. Regresyon eğrileri, Paul E. Jose'nin (www.victoria.ac.nz/psyc/staff/paul-jose/files/helpcentre) hazırlamış olduğu yardımcı programa ilgili veriler girilerek çizilmiştir.

Şekil 2: Nepotizm Algısının Geri Çekilme Davranışları Üzerindeki Etkisinde İKY Uygulamalarının Düzenleyici Rolü



Şekil 2'de görüldüğü üzere; aile üyesi olmayan işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerinin en yüksek olduğu nokta, insan kaynakları yönetimi uygulamaları algısının en düşük; nepotizm algısının ise en yüksek olduğu durumu göstermektedir. Bununla birlikte, geri çekilme davranışı sergileme düzeylerinin en düşük olduğu durumda, insan kaynakları yönetimi uygulamaları algısının yüksek, nepotizm algısının ise düşük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, nepotizm algısı güçlendikçe, insan kaynakları yönetimi uygulamaları algısının gücü; nepotizmin geri çekilme davranışlarına etkisini azaltıcı yönde bir etki oluşturmaktadır.

http://www.turansam.org
****
TURAN-SAM: TURAN Stratejik Araştırmalar Merkezi * *TURAN-CSR: TURAN Center for Strategic Researches*
TURAN-SAM Uluslararası Bilimsel Hakemli Dergisi; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Yıl: 2018; Cilt: 10/İLKBAHAR, Sayı: 38
TURAN-CSR International Scientific Peer-Reviewed, Refereed Journal; ISSN: 1308-8041, e-ISSN: 1309-4033; Year: 2018; Volume: 10/SPRING, Issue: 38
DOI: http://dx.doi.org/10.15189/1308-8041

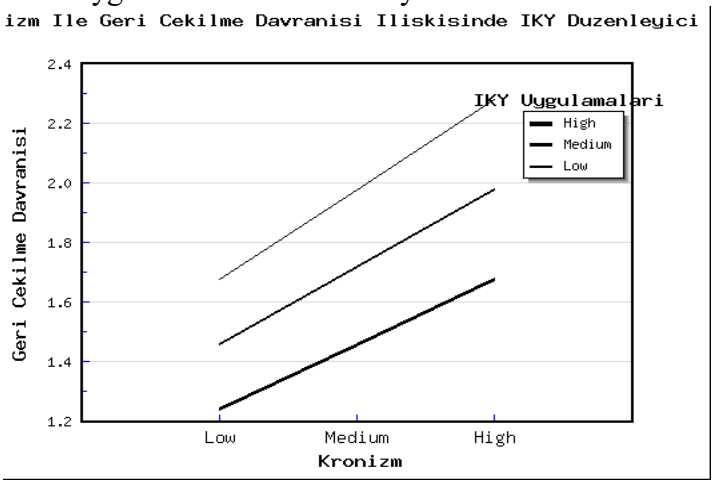
Tablo 5: Kronizm İle Geri Çekilme Davranışı İlişkisinde İKY Uygulamalarının Düzenleyici Rolüne Yönelik Hiyerarşik Regresyon Analizi Bulguları

Değişkenler	**B**	**Beta**	**R^2**	**ΔR^2**	**Anlamlılık**
1.Kronizm	**.462**	.476	.226		**.000**
2.Kronizm İKY Uygulamaları	**.478** **-.200**	.492 -.152	.249	**.023**	**.000** **.018**
3.Etkileşim (Kronizm x İKY Uyg).	**-.091**	-.311	.270	**.021**	**.001**
Bağımlı Değişken: Geri Çekilme Davranışları 1- R= .492 F = 55.306*** 2- R= .511 F = 31.214*** 3- R= .517 F = 34.778***					

Hiyerarşik regresyon analizi sonucunda elde edilen bulgular, kronizm algısının işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerini (β =.462 $p<0.001$) pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilediğini; H_2 hipotezinin desteklendiğini göstermektedir. Bununla birlikte ikinci aşamada analize dâhil edilen İKY uygulamalarının (β =-.200 $p<0.05$) işgörenlerin geri çekilme davranışlarını negatif yönde ve anlamlı olarak etkilediği; kronizm algısının ise (β =.478 $p<0.001$) geri çekilme davranışlarını pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemeye devam ettiği görülmektedir. Üçüncü aşamada kronizm x İKY uygulamaları etkileşiminin ise geri çekilme davranışlarını (β =-.091 $p<0.01$) negatif yönde anlamlı olarak etkilediği görülmüştür.

Değişim istatistikleri incelendiğinde, ikinci aşamada İKY uygulamaları değişkenin analizlere dâhil edilmesiyle R^2 değerinde (.023) değişim olduğu ve R^2 değerinin arttığı görülmüştür. Üçüncü aşamada etkileşim değişkenin analizlere dâhil edilmesiyle de R^2 değerinde (.021) değişim olduğu ve değerin arttığı görülmüştür. Elde edilen bulgular, kronizm algısının geri çekilme davranışları üzerindeki etkisinde İKY uygulamalarının düzenleyici bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Araştırmanın H_4 hipotezi desteklenmiştir. İKY uygulamaları algısının düşük ve yüksek olduğu durumlarda kronizm algısı ile geri çekilme davranışları arasındaki ilişkilerin anlamlılığı regresyon eğrilerinin çizilmesiyle sınanmıştır.

Şekil 3: Kronizm Algısının Geri Çekilme Davranışları Üzerindeki Etkisinde İKY Uygulamalarının Düzenleyici Rolü



Şekil 3'de görüldüğü üzere; aile üyesi olmayan işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerinin en yüksek olduğu nokta, insan kaynakları yönetimi uygulamaları algısının en düşük; kronizm algısının ise en yüksek olduğu durumu göstermektedir. Bununla birlikte, geri çekilme davranışı sergileme

düzeylerinin en düşük olduğu durumda, insan kaynakları yönetimi uygulamaları algısının yüksek, kronizm algısının ise düşük olduğu görülmektedir. Bu bağlamda, kronizm algısı güçlendikçe, insan kaynakları yönetimi uygulamaları algısının gücü; kronizmin geri çekilme davranışlarına etkisini azaltıcı yönde bir etki oluşturmaktadır.

Tablo 6. İletişim Problemlerinin Geri Çekilme Davranışlarına Etkisi

	R^2	F	β	p
İletişim Problemleri	.000	.026	.013	.872

Tablo 6'daki bulgular, aile işletmelerindeki iletişim problemlerinin işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerini (β =.013 $p>0.05$) anlamlı olarak etkilemediğini göstermektedir, H_5 hipotezi desteklenmemiştir. Bu bağlamda, iletişim problemlerinin geri çekilme davranışları üzerinde anlamlı bir etkiye sahip olmaması sebebiyle İKY uygulamalarının düzenleyici rolü sorgulanamamış ve H_6 hipotezi sınanamamıştır.

SONUÇ

Aile işletmeleri, küresel çalışma yaşamında sosyo-ekonomik refah düzeyinin artmasına katkı sağlayan temel dinamiklerden birisini temsil etmektedir. Aile işletmelerinin hizmet ve fayda sağlama, istihdam yaratma, girişimcilik potansiyelini arttırma gibi Dünya ekonomisi üzerinde kritik etkileri söz konusudur. Dolayısıyla iş dünyası ve sosyal refah üzerinde belirleyici bir rolü olan aile işletmelerinin sürdürülebilirliğinin sağlanması büyük ölçüde yönetim kademelerinde profesyonel yöneticilerin yer almasına, kurumsal stratejilerin uygulanmasına ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının yürütülmesine bağlıdır. Çünkü, aile işletmelerinde aile amaç ve çıkarlarının ön planda olduğu politikalar sebebiyle nepotizm, kronizm, aile üyelerinin aşırı yetkiye sahip olması ve bireylerarası iletişim problemleri gibi kötü alışkanlıkların doğması ve bu alışkanlıkların nesiller boyu devam etmesi beklenmektedir. Bununla birlikte, örgütsel çevrede, aile üyeleriyle herhangi bir bağı olmayan diğer çalışanlar tarafından algılanan kötü alışkanlıkların da diğerlerinin tutum ve davranışlarını olumsuz yönde etkilemesi kaçınılmazdır. Başka bir ifadeyle, aile işletmesinde görev yapan işgörenler tarafından algılanan kötü alışkanlıkların işten kaytarma, ihmalkârlık yapma, görevden kaçma, örgütsel kaynakları israf etme gibi birçok olumsuz işyeri davranışının ortaya çıkmasına neden olması mümkündür. Bu doğrultuda, çalışmada aile işletmelerinde kötü alışkanlıklar kapsamında ele alınan nepotizm ve kronizm algısı ile iletişim problemlerinin olumsuz iş yeri davranışlarından birisi olan geri çekilme davranışlarını etkilediği varsayılarak; bu etki üzerinde algılanan insan kaynakları yönetimi uygulamalarının düzenleyici rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.

Araştırma sonucunda, nepotizm ve kronizm algısının işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeylerini pozitif yönde etkilediği görülmektedir. Bu bağlamda, araştırma kapsamındaki aile işletmelerinde akrabalara, eşe, dosta ve tanıdıklara yönelik kayırmacılık algılayan çalışanların örgütsel süreçlerde sosyal kaytarma, görevden kaçma ve ihmalkârlık gibi davranışlar sergileyebileceklerini ifade etmek mümkündür. Araştırma bulguları, nepotizm ve kronizm algısının işgörenlerin geri çekilme davranışları sergilemeleri üzerindeki etkisinde insan kaynakları yönetimi uygulamalarının düzenleyici rolü olduğunu göstermektedir. Başka bir ifadeyle, nepotizm ve kronizm algılayan işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeyleri insan kaynakları yönetimi uygulamalarına ilişkin algıları doğrultusunda azalmaktadır. Algılanan insan kaynakları yönetimi uygulamalarının aile işletmelerindeki kötü alışkanlıklar sebebiyle geri çekilme davranışı sergileyen işgörenlerin bu davranışları sergileme eğilimlerini azaltıcı yönde bir düzenleyici etkiye sahip olduğunu göstermektedir. Böylece, insan kaynakları yönetiminin kurumsal mekanizmalarla yürütüldüğüne inanan işgörenlerin aile işletmelerindeki kötü alışkanlıklara ilişkin algılarını belirli ölçüde azaltılmak mümkün olabilir. Ayrıca araştırma sonuçlarına göre; aile işletmelerinde kötü alışkanlıklardan birisi olarak değerlendirilen iletişim problemlerinin işgörenlerin geri çekilme davranışı sergileme düzeyleri üzerinde bir

etkisinin olmadığı bulgusuna ulaşılmıştır. Bu sonuç, aile işletmelerinde aile üyeleri ile diğer çalışanlar arasında açık ve samimi bir iletişimin olmaması, bilgi paylaşımı eksikliği, önerilerin dikkate alınmaması gibi sorunların geri çekilme davranışlarını etkilemediğini göstermektedir. Araştırma kapsamındaki aile işletmelerine özgü olan bu sonuç, iletişim problemlerinden ziyade adaletsiz uygulamaların olumsuz davranışların sergilenmesi üzerinde daha önemli olduğunu göstermektedir.

Sonuç olarak, örgütsel süreçlerde aile üyelerinin akrabalarının, eşinin ve dostunun tarafını tutması ve onları kayırması diğer çalışanların işyerinde geri çekilme davranışı sergileme düzeylerini arttırmakta; bu süreçte algılanan insan kaynakları yönetimi uygulamaları ise geri çekilme davranışlarını azaltıcı bir etki oluşturmaktadır. Dolayısıyla, aile işletmelerine nepotizm ve kronizm algılarının sebep olduğu geri çekilme davranışlarını insan kaynakları yönetimi uygulamalarını etkili bir şekilde yürüterek azaltmaları önerilebilir. Bununla birlikte araştırmacılara da, ilerideki çalışmalarda aile işletmelerinde kötü yönetim tarzı ve örgütsel adaletsizlik algısı gibi faktörlerin daha olumsuz örgütsel davranışlar kapsamında ele alınan sabotaj ve üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin araştırılması önerilebilir. Literatürdeki mevcut araştırmalar incelendiğinde, aile işletmelerinde nesiller boyu süren ve alışkanlıklar zinciri halinde devam eden adaletsiz uygulamaların işgörenlerin işlerine ve örgütlerine yönelik tutum ve davranışlarını etkilediği vurgulanmaktadır. Ancak bu çalışmalar içerisinde aile üyesi olmayan işgörenlerin tutum ve davranışlarını irdeleyen ve aynı zamanda örgütün insan kaynakları yönetimi uygulamalarının rolünü sorgulayan bir çalışma olmaması sebebiyle, bu araştırmanının literatüre katkı sağlaması beklenmektedir. Ayrıca bu çalışmanın küçük ve orta büyüklükteki aile işletmelerinde insan kaynakları departmanının varlığını ve insan kaynakları yönetimi uygulamalarının rolünü ön plana çıkarması sebebiyle önem taşıdığı düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

1. Abubakar, A. M., Namin, B. H., Harazneh, İ., Arasli, H. ve Tunç, T. 2017. Does gender moderates the relationship between favoritism/nepotism, supervisor incivility, cynicism and workplace withdrawal: A neural network and SEM approach. Tourism Management Perspectives, 23: 129-139.
2. Barnett, T. ve Kellermanns, F.W. 2006. Are We Family and Are We Treated as Family? Nonfamily Employees' Perceptions of Justice in the Family Firm. Entrepreneurship Theory and Practice, Baylor University, 837-854
3. Bello-Pintado, A. ve Garcés-Galdeano, L. 2017. Bundles of HRM practices in family and non-family firms: the impact on enhancing performance, The International Journal of Human Resource Management, 1-23.
4. Blanco-Mazagatos, V., Quevede-Puente, E. ve Delgado-Garcia, J. B. 2018. Human resource practices and organizational human capital in the family firm: The effect of generational stage. Journal of Business Research, 84: 337-348.
5. Büte, M. 2010. Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Sürecinde Yaşadığı Sorunlar. Akademik Bakış Dergisi, 22(1): 1-24.
6. Büte, M. 2011. Nepotizm ve İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Aracı Rolü Var Mıdır? Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi. Nisan, (29): 175-184.
7. Carpenter, N. C. ve Berry C. M. 2017. Are Counterproductive Work Behavior and Withdrawal Empirically Distinct? A MetaAnalytic Investigation. Journal of Management, 43(3): 834-863.
8. Carmeli, A. 2005. The relationship between organizational culture and withdrawal intentions and behavior. International Journal of Manpower, 26(2): 177-195.
9. Clegg, S., Hardy, C., ve Nord, W. 1997. (Der.). Handbook of organization studies. London: Sage.
10. Chi, S. C. S. ve Liang, S. G. 2013. When do subordinates' emotion-regulation strategies matter? Abusive supervision, subordinates' emotional exhaustion, and work withdrawal. The Leadership Quarterly, 24: 125-137.
11. Cohen, J., Cohen, P., West, S.G. and Aiken, L. S. 2003. Applied Multiple Regression/Correlation Analysis for the Behavioral Sciences. Inc: Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates.

12. Daspit, J. J., Madison, K., Barnett, T. ve Long R. G. 2018. The emergence of bifurcation bias from unbalanced families: Examining HR practices in the family firm using circumplex theory. Human Resource Management Review, 28: 18-32.
13. Dawson, A. 2012. Human capital in family businesses: Focusing on the individual level. Journal of Family Business Strategy, 3(1):3-11.
14. Erdem, B., Çeribaş, S. ve Karataş, A. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Kronizm (Eş – Dost Kayırmacılığı) Algıları: İstanbul'da Faaliyet Gösteren Bir, İki ve Üç Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. Çukurova Üniversitesi İ.İ.B.F, 17(1): 51-69.
15. Firfiray, S., Cruz, C., Neacsu, I. ve Gomez-Mejia, L. R. 2018. Is nepotism so bad for family firms? A socioemotional wealth approach. Human Resource Management Review, 28: 83-97.
16. Fu, I-Pang .2015. Favoritism: Ethical Dilemmas Viewed Through Multiple Paradigms, The Journal of Values-Based Leadership, 8(1): 1-7.
17. Kanten, P. 2014. Narsistik Kişilik Özelliğinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisinde Örgüt İkliminin Düzenleyici Rolü, İ.Ü. İşletme İktisadi Enstitüsü Yönetim Dergisi, 25 (76): 160-184.
18. Kidwell Jr., R.E. ve Robie, C. 2003. Withholding Effort in Organizations: Toward Development and Validation of A Measure, Journal of Business and Psychology, 17(4): 537-561.
19. Kidwell, R. E., Eddleston, K. A. ve Kellermanns, F. W. 2018. Learning bad habits across generations: How negative imprints affect human resource management in the family firm. Human Resource Management Review, 28: 5-17.
20. Liao, H., Chuang, A. ve Joshi, A. 2008. Perceived deep-level dissimilarity: Personality antecedents and impact on overall job attitude, helping, work withdrawal, and turnover. Science Direct: Organizational Behavior and Human Decision Processes, 106: 106–124.
21. Madison, K., Daspit, J. J., Turner, K. ve Kellermanns, F.W. 2018. Family firm human resource practices: Investigating the effects of professionalization and bifurcation bias on performance. Journal of Business Research, 84: 327-336.
22. Muray, T. J. 1987. Bitter survivors. Business Month, May: 28-31.
23. Nagadevara, V., Srinivasan, V. ve Valk, R. 2008. Establishing A Link Between Employee Turnover and Withdrawal Behaviours: Application of Data Mining Techniques. Research and Practice in Human Resource Management, Vol. 16: 2, 81-99.
24. Robinson, D. E. 1958. Fashion theory and product design. Harvard Business Review, 36(6): 126-138.
25. Safina, D. 2015. Favouritism and nepotism in an organization: Causes and effects. Procedia Economics and Finance, 23, 630-634.
26. Shapira- Lishchinsky, O. 2012. Teachers' withdrawal behaviors: integrating theory and findings". Journal of Educational Administration, 50(3): 307-326.
27. Wang, P. ve Walumbwa, F. O. 2007. Family-Friendly Programs, Organizational Commitment, and Work Withdrawal: The Moderating Role of Transformational Leadership. Personnel Psychology, 60: 397–427.
28. Wang, S. ve Yi, X. 2012. Organizational justice and work withdrawal in Chinese companies: The moderating effects of allocentrism and idiocentrism. International Journal of Cross Cultural Management, 12(2): 211–228.
29. Wee. Y.G. ve Ibrahim, M.H. 2012. Family Business Success Factors: Management Practices, Relationship among Members and Succession Experience. International Journal of Arts and Commerce, 1(6): 262-273.

Reproduced with permission of copyright owner. Further reproduction prohibited without permission.