

NEPOTİZMİN İŞ TATMİNİ ÜZERİNE ETKİSİNDE PROSEDÜREL ADALETİN ARACI ROLÜ:

K.K.T.C. OTELCİLİK SEKTÖRÜ ÜZERİNE BİR ARAŞTIRMA

Hüseyin ARASLI

Prof. Dr. Doğu Akdeniz Üniversitesi

Hasan Evrim ARICI

Doğu Akdeniz Üniversitesi

Furkan ARASLI

Doğu Akdeniz Üniversitesi

ÖZET

Bu çalışmanın amacı, çalışanların iş ortamında maruz kaldığı nepotizm algısından kaynaklanan etkileri iş tatmini üzerinde ölçmek ve bu ilişkide prosedürel adalet algısının aracı rolünü belirlemektir. Nepotizmin etkisi makro seviyede geçmiş araştırmalarda incelenmiş olmasına rağmen, iş tatmini üzerine prosedürel adalet aracılığıyla etkisi henüz hiç bir çalışma tarafından araştırılmamıştır. Bu çalışma nepotizmin prosedürel adalet vasıtasıyla otel çalışanlarının iş tatmini üzerine etkisini araştırarak alan yazına önemli bir katkı sunmaktadır. KKTC' de bulunan 3 ve 4 yıldızlı otellerde görev yapan 299 otel çalışanından anket tekniği kullanılarak veri toplanmıştır. Elde edilen veriler, SPSS ve AMOS istatistik programları yardımıyla faktör analizi, tanımlayıcı betimsel istatistik, korelasyon ve regresyon analizine tabi tutulmuştur. Araştırma bulguları, nepotizmin prosedürel adalet ve iş tatminini negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini, çalışanların prosedürel adalet algısının ise iş tatmini üzerine pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu göstermiştir. Bunun dışında, çalışanların nepotizm algılarının iş tatmin seviyeleri üzerine etkisinde prosedürel adalet algısının aracı rolünün bulunduğu belirlenmiştir. Araştırma bulgularına dayanan yönetsel tavsiye ve önerilere sonuç kısmında yer verilmiştir.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, İş tatmini, Prosedürel adalet, KKTC, Turizm Endüstrisi

JEL Sınıflandırması: M12, M15, M14

THE INTERMEDIARY ROLE OF PROCEDURAL JUSTICE ON NEPOTISM'S IMPACT ON JOB SATISFACTION: A RESEARCH ON HOTEL INDUSTRY OF T.R.N.C.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine the effects of nepotism on employee job satisfaction and to determine the mediating effect of procedural justice on the relationship between nepotism and job satisfaction. The effects of nepotism have been studied by numerous study however the impact on job satisfaction through procedural justice has not yet been analysed to date. By filling the gap, the current paper contributes to the management literature. Data were collected from 299 hotel employees working 3 and 4 star hotels in TRNC via questionnaires. The data were subjected to factor analysis, descriptive statistics, correlation, and regression analyses by using SPSS and AMOS statistical package programmes. The research findings demonstrated that while nepotism has a negative and significant impact on job satisfaction and procedural justice, there is a positive and significant relationship between procedural justice and job satisfaction. Moreover, procedural justice is a mediator on the relationship between nepotism and job satisfaction. Conclusion part including implications and limitations with future directions were drawn by the authors.

Keywords: Nepotism, Job satisfaction, Procedural justice, TRNC, Tourism industry

JEL Classification: M12, M15, M14

GİRİŞ

İşletmelerde oldukça yaygın bir davranış biçimi haline gelen nepotizm (Araslı vd., 2006: 296; Keleş vd., 2011: 9) bir bireyin becerisi, yetenekleri, eğitim düzeyi ve başarısı dikkate alınmaksızın; bürokrat, politikacı, kamu görevlileri veya üst düzey yöneticiler ile olan akrabalık ilişkilerine dayanarak bir işte veya işletmede istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özsemerci, 2003: 20). Nepotizmin, bireylerarası ilişkiler açısından değerlendirildiğinde subjektif karakter içerdiği bilinmekte, uygulandığında mağdurlar yarattığı düşünülmekte ve genellikle örgütsel ilişkilere zarar veren bir durumu ifade ettiği savunulmaktadır. Çünkü, kişilerin yeterli niteliklere sahip olmadan, sadece akrabalık ve benzeri yakınlık ilişkileri dikkate alınarak işe alınmasının, yükseltilmesinin veya ayrıcalıklı olarak örgütün kaynaklarından yararlandırılmasının, özellikle diğer (aile dışı) çalışanlar arasında memnuniyetsizliğe neden olacağı düşünülmektedir (Araslı vd., 2006: 295).

Nepotizmin işletmenin bütününden ziyade sadece yakın arkadaşlara ve aile üyelerine fayda sağlayan bir uygulama olduğu düşünüldüğünde; işletmelerdeki insan kaynakları faaliyetlerinin düzenli şekilde gerçekleştirilmesini engellediği ve çalışanlar arasında adalet algısını azalttığı ifade edilebilir. Nepotizm, bir hizmet sektörü olan turizm ve otelcilik endüstrisinde oldukça yaygın görülmektedir (Araslı vd., 2006). Turizm ve otelcilik endüstrisinin yoğun iş gücü gerektiren karakteri nedeniyle yüksek seviyede insan gücüne ihtiyaç duyulmaktadır. Turizm sektörünün dinamik yapısı nedeniyle, nepotizmin otel işletmelerinde çalışanların iş memnuniyeti, işten ayrılma niyeti, sözlü iletişimleri, iş arkadaşlarıyla ilişkileri gibi davranışsal sonuçları etkilediği görülmektedir (Araslı vd., 2006).

Bu çalışmada, K.K.T.C.'de faaliyet gösteren 3 ve 4 yıldızlı otellerde, nepotizmin çalışanların iş tatminine etkisi ve bu ilişkide prosedürel adaletin aracı rolü test edilmektedir. Nepotizmin etkisi geçmiş araştırmalarda incelenmiş olmasına rağmen (Abdalla vd., 1998; Boadi, 2000; Mutlu, 2000), iş tatmini üzerine prosedürel adalet

aracılığıyla etkisi henüz araştırılmamıştır. Bu bakımdan, bu çalışma nepotizmin prosedürel adalet vasıtasıyla otel çalışanlarının iş tatmini üzerine etkisini araştırarak alan yazına katkı sunmaktadır. Ayrıca, bu araştırmada, otelcilik endüstrisinde bulunan otel sahipleri, yöneticiler ve çalışanlar için de önemli yönetsel uygulamalar ve tavsiyeler sunulmaktadır.

1. Kuramsal Çerçeve

1.1. Nepotizm

Nepotizm, latince “*nepot*” (yeğen) sözcüğünden türetilmiştir (Abdalla vd., 1998). Günümüzde nepotizm, aynı işletmede akrabaların istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Araslı vd., 2006). Gove’a (1981) göre; nepotizm “iş ortamında layık olma yerine akrabalara bir takım ayrıcalıklar verme” şeklinde ifade edilmektedir. Geçmiş araştırmalar göstermektedir ki; nepotizm küçük işletmelerde daha yaygın görülen bir uygulamadır (Laker ve Williams, 2003).

Bir işletmeye iş başvurusunda bulunan adaylar akrabalık derecesi ve kan bağı yakınlığına göre seçildiği için, nepotizm; insan kaynakları yönetiminin işe alma ve personel seçme uygulamalarını olumsuz yönde etkilemektedir. Bu şekilde işe alınan çalışanların işin gerektirdiği bilgi ve beceriye sahip olup olmadıklarına bakılmadığı için, iş performansları istenilen düzeyde olmamaktadır. Bu durum, örgütsel adalete ve mevcut çalışanların iş motivasyonuna zarar vermektedir (Araslı ve Tümer, 2008).

Aile üyesi olmayan çalışanların yöneticilik vasfına sahip olmayan kişilerin emrinde çalışmak durumunda kalmaları, iş yerlerinin adil davranmadığı yönünde bir düşünce oluşmasına yol açar. Çalışanların işletmeye karşı hissettikleri bu güven eksikliği, onların iş tatmini, motivasyon ve iş performansı üzerine olumsuz etkiler yaratır (Büte ve Tekarslan, 2010). Ayrıca, nepotizm uygulamaları; çalışanların sadakatinin azalması, işletme içi ilişkilerin bozulması, koordinasyonun zayıflaması, işe olan bağlılığın azalması, işe devamsızlığın ve işgücü devir oranının artması gibi olumsuzluklara da neden olmaktadır (Araslı vd., 2006: 304).

1.2. Örgütsel Adalet

Sosyal bilimcilere göre, adalet kavramı, bireylerin kişisel tatmini ve işletmelerin etkin bir şekilde faaliyet gösterebilmesi için temel bir ihtiyaçtır. Örgütsel faaliyetlerde, çalışanların değerlendirilmesinde, ödemelerde, sorunların giderilmesinde ve karar verme sürecinde işletmelerin adalet kavramını nasıl uyguladıkları önemli bir konudur. Bu bağlamda değerlendirildiğinde adalet kavramının işletmeler için öncelikli bir konu olması gerektiği ifade edilebilir (Greenberg, 1990). Adalet kavramı birçok araştırmacı tarafından dağıtımcı ve prosedürel adalet olmak üzere iki başlıkta ele alınmaktadır (McFarlin ve Sweeney, 1992; Martin ve Bennett, 1996). Prosedür adalet, kazanımlarla ilgili kararlarda kullanılan metotlar, mekanizmalar ve süreçlere ilişkin adalet algısıdır (Folger ve Cropanzano, 1998). Dağıtımcı adalet, işgörenin bulunmuş olduğu işletmede alması gereken ideal ödül miktarını ifade ederken, prosedürel adalet ise bu ödüllerin ve miktarının belirlenmesinde kullanılan yöntem, prosedür ve politikaların adil olma derecesini belirtmektedir. Diğer bir ifadeyle, bir çalışanın almış olduğu aylık ücret dağıtımcı adalet ile ilişkiliyken, bu ücretin belirlenmesinde izlenen metot ve prosedürlerin adil olma düzeyi, ya da çalışanların bu yöntem ve politikalara ne derece güven duyduğu konusu tamamen prosedürel adalet kavramı altında değerlendirilmektedir (Greenberg, 1990). Bu nedenle, prosedürel adalet kavramı, dağıtımcı adaletin çok daha üzerinde geniş ve zengin bir anlam taşımaktadır (Doğan, 2005: 302). Greenberg'e göre prosedür adaletinin iki bileşeni; (a) bireylerin kendilerini etkileyen kararlara katılımı ve (b) etkileşim adaleti ya da çalışanlara formel prosedürlerle ilgili açıklama yapılmasıdır (justification). Doğan (2005) çalışmasında, çalışanların prosedürel adalet algıları ile iş tatminleri arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğunu ortaya koymaktadır. Bu nedenle, prosedürel adalet kavramı, işletme yönetimi ve başarısı açısından son derece önem arz eden bir unsur olarak ele alınmaktadır (Saxby vd., 2000).

1.3. İş Tatmini

İş tatmini, kişinin işine karşı göstermiş olduğu tepki olarak

tanımlanmaktadır (Berry, 1997). Diğer bir ifadeyle, iş tatmini kişinin işine karşı sergilediği olumlu duygusal reaksiyonlardır (Araslı vd., 2006). İş tatminini etkileyen çeşitli bileşenler bulunmaktadır. Günümüze kadar, iş tatminini etkileyen faktörleri belirlemeye yönelik birçok çalışma yapılmıştır (Berry, 1997; Madamba ve De Jong, 1997; Ross, 1998; Başaran, 2000; Özgen vd., 2002; Gillen ve Chung, 2005; Robbins, 2003). İş tatminini etkileyen faktörler, Özgen vd.'ye (2002:327) göre "bireysel" ve "işin kendisi" ile ilgili faktörler olmak üzere iki grupta sınıflandırılabilir. "Çalışanın beklentileri, onun kişiliği, iş tecrübesi, sosyal kimliği, hizmet süresi, eğitim düzeyi" gibi faktörler bireysel faktörlerdir. "İşin genel görünümü ve zorluk derecesi, ücret, işletmedeki sosyal imkânların görünümü, çalışma koşulları ve iş güvenliği, ilerleme olanağı, uygun ödüllendirme sistemi, yönetici, çalışanların kararlara katılım derecesi" ise, iş tatminini etkileyen işin kendisi ile ilgili faktörlerdir. Başaran'a (2000:218-220) göre ise iş tatminini etkileyen faktörler oldukça fazladır ve gruplanırsa "işin niteliği, çalışana yapılacak ödemeler, yükselme olanakları, çalışanın övülmesi, işletmedeki çalışma koşulları, denetimin düzeyi, iş arkadaşları, işletme yönetiminin niteliği, işgörenin kişiliği" gibi unsurlardan oluşmaktadır.

İşletme açısından bakıldığında, bir çok yönetici, iş yerinde mutlu olan çalışanların daha yüksek iş tatminine ve dolayısıyla iş performansına sahip oldukları görüşünü benimsemektedirler (Araslı vd., 2006). Schmit ve Allscheid (1995) çalışmalarında, iş tatminine sahip çalışanların daha yüksek iş performansı göstererek kendilerinden beklenenin üzerinde iş yaptıklarını ve işletme hakkında olumsuz söz söyleme davranışlarının azaldığını ortaya koymaktadırlar. Ayrıca, Asunakutlu ve Avcı (2010) çalışmalarında; işgörenlerin ücret, yükselme olanakları ve yönetimden tatmin duyguları ile nepotizm uygulamaları arasında negatif ilişki olduğunu tespit etmişlerdir.

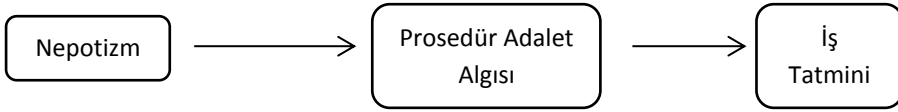
Nepotizm, prosedürel adalet ve iş tatmini ile ilgili verilen alanyazın bilgileri ışığında ve çalışmanın amaçları doğrultusunda aşağıda gösterilen araştırma hipotezleri belirlenmiştir.

H1. Nepotizm ile çalışanların prosedür adalet algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H2. Nepotizm ile çalışanların iş tatmini arasında negatif ve anlamlı bir ilişki vardır.

H3. Çalışanların prosedür adalet algısı iş tatmini seviyelerini pozitif ve anlamlı bir şekilde etkiler.

H4. Nepotizmin çalışanların iş tatmini üzerine etkisinde prosedür adalet algısının aracılık rolü vardır.



Şekil 1: Araştırma Modeli

2. Yöntem

Araştırma evrenini K.K.T.C.'de faaliyet gösteren 3 ve 4 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanları oluşturmaktadır. Turizm ve Çevre Bakanlığı verilerine göre, K.K.T.C.'de verilerin toplandığı tarihte 5 adet 4 yıldızlı ve 13 adet 3 yıldızlı otel faaliyet göstermektedir (Turizm ve Çevre Bakanlığı, 2016). Bu bağlamda, anket sorularının çalışanlara uygulanabilmesi için, öncelikle 17 adet 3 ve 4 yıldızlı otel yöneticisiyle telefon aracılığıyla iletişime geçilmiş olup, 2 üç yıldızlı otel yöneticisinin çalışmaya işletmelerinde izin vermemelerinden dolayı, veriler 15 konaklama işletmesi çalışanlarından 2016 Nisan ayı içerisinde toplanmıştır. Katılımcılara anket soruları otel yöneticilerinin gösterdiği otele ait bir toplantı salonunda araştırmacılar tarafından yüz yüze dağıtılmıştır. Anket soruları dağıtılmadan önce, araştırmacılar, katılımcılardan elde edilecek bilgilerin yalnızca bu çalışma kapsamında kullanılacağı ve kesinlikle kişisel bilgilerinin ve vermiş oldukları yanıtların gizli tutularak hiçbir kişi ya da kurumla paylaşılmayacağı garantisini vermiştir. 15 konaklama tesisinin önbüro ve yiyecek içecek departmanı çalışanlarına toplam 350 adet anket dağıtılmıştır. Katılımcıların doldurduğu anketler doğrudan araştırmacılar tarafından geri toplanmıştır. Ön hizmet çalışanları (önbüro, servis, vb.), iş esnasında sürekli olarak müşterilerle yüz yüze iletişim halinde oldukları

için, müşteri memnuniyetini, devamlılığını ve dolayısıyla otel performansını doğrudan etkilemektedirler. Bu nedenle, araştırmacılar çalışmada yargısal örneklem yöntemini kullanarak bu çalışanların araştırma değişkenleri ile ilgili bilgilerine ulaşmayı hedeflemişlerdir. Dağıtılan 350 anketten 317 tanesi geri toplanmış, bunların arasından da 18 adet hatalı veya eksik doldurulan anket elenerek araştırma kapsamında kullanılabilir anket sayısı 299 olarak belirlenmiştir.

Araştırma ölçeği iki bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde, çalışanların nepotizm, prosedürel adalet ve iş tatmini algılarına yönelik ifadeler; ikinci bölümünde ise araştırmaya katılanların demografik ve çalıştıkları işletme ile ilgili bilgilerini belirlemeye yönelik ifadeler yer almaktadır. Araştırmada; nepotizm ile ilgili sorular Araslı ve Tümer (2008), prosedürel adalet ile ilgili sorular Niehoff ve Moorman (1993), iş tatmini değişkeni soruları da Babin ve Boles'in (1998) çalışmalarından alınmıştır. Anket formunda nepotizm, prosedürel adalet ve iş tatmini değişkenlerine yönelik ifadeler 5'li Likert ölçeğine göre (1=kesinlikle katılmıyorum, 5= kesinlikle katılıyorum) düzenlenmiştir.

Ankette kullanılan ve orijinal hali İngilizce olan sorular Türkçe'ye çevrilmiştir. Her iki dile de hâkim, üniversitede çalışan 2 akademisyene, çevrilen sorular incelettirilmiş, çevirilerin akıcılığı ve doğruluğu test ettirilmiştir. Araştırma ölçeği, Girne'de bulunan bir 4 yıldızlı konaklama tesisinde 15 çalışan ile pilot uygulamaya tabi tutulmuş ve anket sorularıyla ilgili herhangi bir problem tespit edilmemiştir.

Araştırmada kullanılan verilerin analizinde SPSS 21.0 paket programı kullanılmıştır. Araştırma değişkenlerinin güvenilirlik analizi, Cronbach Alpha aracılığıyla; soruların ilgili faktör altında yüklenip yüklenmediği de doğrulayıcı faktör analizi yardımıyla test edilmiştir. Katılımcıların demografik özellikleri betimsel istatistikler kullanılarak, çalışma hipotezleri ise korelasyon ve basit regresyon analizi yardımıyla analiz edilmiştir (H1-H2-H3). Prosedürel adalet algısının nepotizm ile iş tatmini arasındaki aracılık rolü ise hiyerarşik regresyon analizi kullanılarak test edilmiştir (H4). Ayrıca Sobel test kullanılarak prosedürel adalet algısının aracılık rolü kontrol edilmiştir.

3. Bulgular ve Tartışma

3.1. Demografik Özellikler

Araştırmaya katılan çalışanların demografik özelliklerine ait bulgular Tablo 1’de gösterilmektedir. Araştırmaya katılan otel çalışanlarının yaklaşık %38’i 24 ve altı yaş aralığında olup, %40’ı 25 – 34, % 22’ye yakını ise 45 ve üzeri yaş aralığındadır. Katılımcıların %38’i kadınlardan, %62’si ise erkeklerden oluşmaktadır. Anketi yanıtlayanların %28’i lise ve altı eğitim derecesine sahipken, %60’ı lisans, geriye kalan %12’si ise lisansüstü eğitim derecesine sahiptir. Katılımcıların %67’si yiyecek içecek departmanı çalışanıyken, %33’ü önbüro departmanında görev yapmaktadır.

Tablo 1: Demografik Özellikler

Özellikler	Frekans	Yüzde	Özellikler	Frekans	Yüzde
<i>Yaş</i>			<i>Eğitim Durumu</i>		
24 ve altı	113	37.8	Lise ve altı	85	28.4
25-34	121	40.5	Lisans	178	59.5
35-44	61	20.4	Lisansüstü	36	12.0
45-54	3	1.0			
55 ve üzeri	1	0.3			
<i>Cinsiyet</i>			<i>Departman</i>		
Kadın	114	38.1	Yiyecek-içecek	200	66.9
Erkek	185	61.9	Önbüro	99	33.1
<i>Deneyim</i>			<i>Otel Türü</i>		
0-6 ay	58	19.4	4 yıldız	61	20.4
6-11 ay	72	24.1	3 yıldız	238	79.6
1-3 yıl	117	39.1			
4 yıl ve üzeri	52	17.4			

Araştırmaya katılanların iş deneyimlerine bakıldığında, yaklaşık %43'ünün 1 yıldan az, %39'unun 1 ile 3 yıl arası ve yaklaşık %17'sinin de 4 yıl ve üzeri iş deneyimine sahip olduğu görülmektedir. Ayrıca, katılımcıların %20'si K.K.T.C.'de faaliyet gösteren 4 yıldızlı otellerde çalışırken, %80'i ise 3 yıldızlı otellerde çalışmaktadır.

3.2. Faktör Analizi

Araştırmada kullanılan ölçeğe, içerdiği değişkenler arasındaki temel boyutları tespit etmek amacıyla faktör analizi yapılmıştır (Tablo 2). Araştırmada elde edilen verilerin, faktör analizi uygulamaya uygun olup olmadığı Kaiser-Meyer-Olkin (KMO) testi kullanılarak değerlendirilmiştir. KMO değeri, 1'e yaklaştıkça mükemmel, 0.50'nin altında ise kabul edilemez anlamına gelmektedir. Araştırmadaki verilere ilişkin KMO değeri 0.78, Barlett's testi anlamlılık değeri de $\text{sig}=0.000$ olarak bulunmuştur. Bu iki sonuç verilerin faktör analizi için uygun olduğunu göstermektedir. Tablo 2'de görüldüğü gibi, araştırma ölçeğine uygulanan faktör analizi sonucunda, nepotizm değişkeni altında 9 soru, prosedürel adalet değişkeni altında 8 soru ve iş tatmini değişkeni altında 5 soru yüklenmiştir. Elde edilen bu 3 faktör toplam varyansın yaklaşık % 61' ini açıklamaktadır.

Nepotizm ölçeğinin tek faktörlü yapısı faktör analizi sonucunda da doğrulanmıştır. Nepotizm faktörünün özdeğerinin 6.580 ve varyansı açıklama oranının %29.91 olduğu görülmektedir. Ölçeğin faktör yükleri .61 ile .87 değerleri arasında değişmektedir. Güvenirlilik katsayısı da .91 olarak bulunmuştur. Yine, prosedürel adalet ölçeğine yapılan doğrulayıcı faktör analizi sonucunda ölçeğin tek faktörlü yapısı doğrulanmış olup, faktör yüklerinin .62 - .81 arasında değiştiği tespit edilmiştir. İkinci faktör olan prosedürel adaletin özdeğeri 3.955, varyansı açıklama oranı ise %17.98 olarak bulunmuştur. Ölçeğin Cronbach alfa güvenilirlik katsayısının .88 olduğu görülmektedir. İş tatmini ölçeği faktör analizi sonuçları da ölçeğin tek faktörlü yapısını teyit etmiştir. İş tatmini faktörünün özdeğeri 2.852, varyansı açıklama oranı %12.96 olarak gösterilmektedir. Buna göre iş tatmini ölçeğinin faktör yükleri .67 - .86 arasında değişiklik göstermiştir. Ölçeğin güvenilirlik katsayısı ise .86 olarak hesaplanmıştır (Tablo 2).

Tablo 2: Faktör Analizi

Faktörler	Faktör Yüğü	Özdeęer	Varyans %
A			
<i>Nepotizm</i>		6.580	29.91
.91			
Nepotizm1	.87		
Nepotizm2	.86		
Nepotizm3	.81		
Nepotizm4	.61		
Nepotizm5	.63		
Nepotizm6	.72		
Nepotizm7	.87		
Nepotizm8	.86		
Nepotizm9	.81		
<i>Prosedür Adalet</i>		3.955	17.98
.88			
Prosedür Adalet1	.70		
Prosedür Adalet2	.73		
Prosedür Adalet3	.63		
Prosedür Adalet4	.79		
Prosedür Adalet5	.81		
Prosedür Adalet6	.75		
Prosedür Adalet7	.62		
Prosedür Adalet8	.75		
<i>İş Tatmini</i>		2.852	12.96
.86			
İş Tatmini1	.67		
İş Tatmini2	.86		
İş Tatmini3	.76		
İş Tatmini4	.82		
İş Tatmini5	.85		

Not: KMO değeri = .78, Barletts Test = 7841.9, df = 231, p < .001. Bu üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %60.85.

Yukarıda da belirtildiği gibi, üç faktöre ait Cronbach Alpha güvenilirlik katsayılarının sosyal bilimlerde yaygın olarak kabul edilen sınır değer olan 0,70'in üzerinde olması, kullanılan ölçeğin güvenilirliğine ilişkin bir kanıt sayılmaktadır (Nunnally & Bernstein, 1994).

3.3. Araştırma Değişkenlerinin Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın bu bölümünde değişkenler arası korelasyona yer verilmektedir. Tablo 3 incelendiğinde görülmektedir ki; nepotizmin prosedürel adalet ($r = -.231$) ve iş tatmini ile ($r = -.143$) arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Ayrıca, prosedürel adalet ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki olduğu görülmektedir ($r = .217$).

Tablo 3: Ortalama, Standart Sapma ve Korelasyon

Değişkenler	Ort.	SS	1	2	3
Nepotizm	2.38	1.03	-		
Prosedürel Adalet	3.43	0.94	-.231**	-	
İş Tatmini	4.15	0.78	-.143*	.217**	-

Not: SS= Standart Sapma, Ort= Ortalama.

* $p < .05$. ** $p < .01$.

3.4. Araştırma Değişkenlerinin Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerini test etmek amacıyla veriler regresyon analizine tabi tutulmuştur (Tablo 4). Baron ve Kenny' ye (1986) göre, aracılık etkisinden söz edilebilmesi için dört şartın gerçekleşmesi gerekmektedir. İlk olarak bağımsız değişken ile aracı arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır. Tablo 3 göstermektedir ki, nepotizm ile prosedürel adalet algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ($r = -.231$). Buna göre, Baron ve Kenny'nin ilk şartı gerçekleşmektedir. Ayrıca bu ilişkiye göre H1 hipotezi kabul edilmiştir. İkinci olarak, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki olmalıdır. Tablo 3'e bakıldığında, nepotizmin iş tatmini üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi olduğu görülmektedir ($r = -.143$). Bu nedenle, aracı etkisi için

gerekli olan ikinci önkoşul kabul edilmiştir. Baron ve Kenny'ye göre, üçüncü koşul, aracı ile bağımlı değişken arasında anlamlı bir ilişki olmasıdır. Tablo 3 prosedürel adaletin iş tatmini üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koymaktadır ($r = .217$). Bu durum üçüncü önkoşulun da gerçekleştiğini göstermektedir. Son olarak, aracı etkisinin gerçekleşmesi için, aracı değişken ikinci adımdaki regresyon analizine dâhil edildiğinde, bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisi azalmalıdır. Tablo 4'e bakıldığında, Model 1'de nepotizmin iş tatmini üzerine anlamlı ve negatif bir etkisi vardır ($\beta = -.143$). Model 2'de ise, prosedürel adalet regresyon analizine aracı olarak dâhil edildiğinde, nepotizmin iş tatmini üzerine etkisi ortadan kalkarken ($\beta = -.098$), prosedürel adaletin iş tatmini üzerine anlamlı ve pozitif bir etkisi sahip olduğu görülmektedir ($\beta = .194$).

Tablo 4: Hiyerarşik Regresyon Analizi

H4.: NEP → PA → İT	Bağımlı Değişken: İT			
	Model I		Model II	
	Beta	t	Beta	t
Bağımsız Değişken: NEP	-.143**	-2.494	-.098	-1.694
Aracı Değişken: PA			.194**	3.341
R ²	.021		.056	
ΔR ²		-	.035	
F	6.219**		8.796**	

Not: ***: $P < .001$, **: $P < .01$, *: $P < .05$. NEP= Nepotizm, PA= Prosedürel Adalet, İT= İş Tatmini.

Tablo 4'te gösterilen sonuçlara göre, nepotizmin iş tatmini üzerine anlamlı ve negatif etkisinden dolayı ($\beta = -.143$, $t = -2.494$), Hipotez 2 kabul edilmiştir. Tablo 4'e göre, araştırmanın H3 hipotezi de kabul edilmiştir, çünkü prosedürel adalet algısı ile iş tatmini arasında anlamlı ve pozitif bir ilişki görülmektedir ($\beta = .194$, $t = 3.341$). Son olarak, Tablo 4 göstermektedir ki, prosedürel adalet algısının nepotizm ile iş tatmini arasında tam aracı etkisi bulunmaktadır. Ayrıca sonuçlar modelin R^2 değerinin önemli bir şekilde arttığını göstermektedir ($\Delta R^2 = .035$, $p < .10$).

Sobel test sonucu da prosedürel adalet algısının aracı etkisini doğrulamaktadır ($2.81 p < .10$). Bu nedenle araştırmamızın H4 hipotezi de kabul edilmiştir.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada nepotizmin prosedürel adalet ve iş tatmini üzerine ilişkisi ile prosedürel adaletin bu ilişkide aracı etkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları nepotizm ile çalışanların prosedürel adalet algıları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Alanyazında yapılmış geçmiş araştırmalarda, prosedürel adalet örgütsel adaletin bir boyutu olarak ele alınmıştır. Araştırmamızın bu sonucu alanyazında yapılmış bazı çalışmalarla benzerlik göstermektedir. Aslaner vd.'nin (2014) Eskişehir'de faaliyet gösteren konaklama işletmeleri üzerine yaptıkları araştırmada, nepotizm ile örgütsel adalet arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir. Benzer şekilde, Karacaoğlu ve Yörük'ün (2012) bir aile işletmesi üzerine uyguladıkları çalışmalarında, çalışanların nepotizm algısı arttıkça örgütsel adalet algılarının azaldığı görülmektedir. Araştırma sonuçları göstermektedir ki, nepotizm uygulamaları ile otelde yeteneksiz kişilerin işe alınması, haksız terfilerin yapılması, bazı çalışanlara taraflı davranılması diğer otel çalışanlarının adalet algısını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca, araştırma bulgularına göre, çalışanların prosedürel adalet algısının artması iş tatminlerini arttırırken, nepotizm uygulamalarının artması ise otel çalışanlarının iş tatminini azaltmaktadır. Alanyazında yapılmış geçmiş araştırma bulguları da, prosedürel adaletin iş tatmini üzerine pozitif bir etkisi olduğunu ortaya koyarken, nepotizm uygulamalarının çalışanların iş tatmini üzerine negatif bir etkiye sahip olduğunu göstermektedir (Doğan, 2005; Büte ve Tekarslan, 2010).

Nepotizm ile iş tatmini arasındaki ilişkide, prosedürel adaletin aracı etkisi olduğu istatistikî analizler neticesinde kanıtlanmıştır. Otel işletmelerinde nepotizm uygulamaları çalışanlarda işletme ve yöneticilerin adil olmadıkları algısını arttırmaktadır. Otel çalışanlarının prosedürel adalet algısının azalması da çalışanların iş tatminlerini

azaltmaktadır. Diğer bir ifadeyle, nepotizm uygulamaları, otel çalışanlarının prosedürel adalet algısını azaltarak iş tatmini üzerinde negatif bir etki oluşturmaktadır.

Bu çalışmada, K.K.T.C.'de faaliyet gösteren 3 ve 4 yıldızlı otellerde, nepotizmin çalışanların iş tatminine etkisi ve bu ilişkide prosedürel adaletin aracı rolü test edilmiştir. Nepotizmin iş tatmini üzerine prosedürel adalet aracılığıyla etkisi henüz hiç bir çalışma tarafından araştırılmamıştır. Bu bakımdan, bu çalışma nepotizmin prosedürel adalet vasıtasıyla otel çalışanlarının iş tatmini üzerine etkisini araştırarak alan yazına önemli bir katkı sunmaktadır. Ayrıca, bu çalışmada, otelcilik endüstrisinde bulunan otel sahipleri, yöneticiler ve çalışanlar için de önemli yönetsel uygulamalar ve tavsiyeler sunulmaktadır.

Ayrıca, araştırma sonuçlarından yola çıkarak otel yöneticilerine aşağıda ifade edilen öneri ve tavsiyelerde bulunmaktadır. Çalışma bulguları göstermektedir ki, otel işletmelerinde nepotizm uygulamaları, çalışanların adalet algısını azaltmakta ve bu durum da iş tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle otel yöneticileri, işletmelerinde insan kaynakları yönetim stratejilerini hayata geçirmeli, işe alma, personel seçme aşamalarında tanıdık, aile yakını gibi unsurlara değil, işin niteliğine uygun yeterlilikteki çalışanları işe almaya özen göstermelidir. Otel işletmelerinde nepotizm uygulamaları, çalışanların prosedürel adalet algısını olumsuz yönde etkilediği için, otel yöneticileri işletme çalışanlarının gelişimi, performans değerlendirmesi ve çalışanlarla ilişkilerde nepotizmin etkisini azaltmak amacıyla tüm çalışanlara karşı adil bir insan kaynakları yönetim sistemi kurarak işletmede yerleşik bir adalet algısı oluşturmalıdır. Ayrıca otel yöneticileri, çalışanların adalet algılarını arttırmadıkça, iş tatminlerini arttırmayacaklarını bilerek çalışanları aile yakını tanıdık ve diğerleri olarak ayırmamalıdır.

Bu çalışma K.K.T.C.'de faaliyet gösteren 3 ve 4 yıldızlı konaklama işletmeleri çalışanlarını kapsamaktadır. İleriki araştırmaların daha geniş örneklem çerçevesinde uygulanması anlamlı olabilir. Nepotizmden

yararlanan ve yararlanmayan çalışanların işe alınma ve işten çıkarılma süreçleriyle birlikte eğitim, kariyer imkânları ve ödüllendirilmeden ne derece yararlandırıldıkları karşılaştırmalı olarak incelenebilir. Bu çalışmada prosedürel adaletin nepotizm ve iş tatmini ilişkisi üzerine aracı etkisi incelenmiştir. İleriki araştırmalarda, prosedürel adaletin nepotizm ile örgütsel bağlılık ve iş performansı gibi diğer değişkenler arasındaki ilişkide aracı rolü incelenebilir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., Raggad, B. G. (1998), "Assessing the perceptions of human resource managers toward nepotism: A cross-cultural study", **International Journal of Manpower**, Vol: 19, No: 8
- Araslı, H., Bavik, A., Ekiz, E. H. (2006), "The effects of nepotism on human resource management", **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol: 26, No: 7/8
- Araslı, H., Tümer, M. (2008), "Nepotism, favoritism and cronyism: A study of their effects on job stress and job satisfaction in the banking industry of north Cyprus", **Social Behavior and Personality: An International Journal**, Vol: 36, No: 9
- Arslaner, E., Erol, G., Boylu, Y. (2014), "Konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı üzerine bir araştırma", **Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi**, Vol: 32, No: 1
- Asunakutlu, T., Avcı, U. (2010), "Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini ilişkisi üzerine bir araştırma", **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Vol: 15, No: 2
- Babin, B. J., Boles, J. S. (1998), "Employee behavior in a service environment: A model and test of potential differences between men and women", **The Journal of Marketing**, Vol: 62, No: 2
- Baron, R. M., Kenny, D. A. (1986), "The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic,

- and statistical considerations”, **Journal of Personality and Social Psychology**, Vol:51, No: 6
- Başaran, İ. E. (2000), **Örgütsel Davranış, İnsanın Üretim Gücü**, Feryal Matbaası, Ankara
- Berry, L.M. (1997), **Psychology at Work**, McGraw Hill Companies Inc., San Francisco, CA
- Boadi, G. E. (2000), “Conflict of interest, nepotism and cronyism”, **Source Book 2000**, Vol: 5, No: 1
- Büte, M., Tekarslan, E. (2010), “Nepotizm’in çalışanlar üzerine etkileri: Aile işletmelerine yönelik bir saha araştırması”, **AİBÜ-İİBF Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, Vol: 6, No: 1
- Doğan, H. (2005), “İşgörenlerde iş tatminiyle ilişkilendirilmiş stres ve prosedürel adalet algılamaları analizi: Gazi Hastanesi’nde bir uygulama”, **Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, Vol: 10, No: 1
- Folger, R., Cropanzano, R. (1998), **Organizational Justice and Human Resource Management**, Sage Publications, Thousand Oaks, Cal.
- Gillen, M.C., Chung, E. (2005), “An initial investigation of employee stress related to caring for elderly and dependent relatives at home”, **International Journal of Sociology and Social Policy**, Vol: 25, No: 9
- Gove, P. B. (1981), **Webster's Third New International Dictionary of the English Language, Unabridged (Vol. 1)**, Merriam-Webster, Springfield, M.A.
- Greenberg, J. (1990), “Organizational justice: Yesterday, today and tomorrow”, **Journal of Management**, Vol: 16, No: 2
- Karacaoğlu, K., Yörük, D. (2012), “Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması”, **İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi**, Vol: 14, No: 3

- Keleş, H. N., Özkan, T. K., Bezirci, M. (2011), "A study on the effects of nepotism, favoritism and cronyism on organizational trust in the auditing process in family businesses in Turkey", **International Business and Economics Research Journal**, Vol: 10, No: 9
- Laker, D. R., Williams, M. L. (2003), "Nepotism's effect on employee satisfaction and organisational commitment: An empirical study", **International Journal of Human Resources Development and Management**, Vol: 3, No: 3
- Madamba, A.B., De Jong, G.F. (1997), "Job mismatch among Asians in the United States: Ethnic group comparisons", **Social Science Quarterly**, Vol: 78, No: 2
- Martin, C. L., Bennett, N. (1996), "The role of justice judgments in explaining the relationship between job satisfaction and organizational commitment", **Group & Organization Management**, Vol: 21, No: 1
- McFarlin, D. B., Sweeney, P. D. (1992), "Research notes. Distributive and procedural justice as predictors of satisfaction with personal and organizational outcomes", **Academy of Management Journal**, Vol: 35, No: 3
- Mutlu, K. (2000), "Problems of nepotism and favoritism in the police organization in Turkey", **International Journal of Police Strategies and Management**, Vol: 23, No: 3
- Niehoff, B. P., Moorman, R. H. (1993), "Justice as a mediator of the relationship between methods of monitoring and organizational citizenship behavior", **Academy of Management Journal**, Vol: 36, No: 3
- Nunnally, J. C., Bernstein, J. H. (1994), **Psychometric theory (3rd ed.)**, McGraw-Hill, New York
- Özgen, H., Öztürk, A., Yalçın, A. (2002), **İnsan Kaynakları Yönetimi**, Nobel Yayınevi, Adana
- Özsemerci, K. (2003), **Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri**,

Araştırma/İnceleme/Çeviri Dizisi 27, Sayıştay Başkanlığı, Ankara

Robbins, P.S. (2003), **Organizational Behavior**, Pearson Education Ltd., New Jersey

Ross, L.D. (1998), "A practical theory of motivation applied to hotels", **International Journal of Contemporary Hospitality Management**, Vol: 10, No: 1

Saxby, C. L., Tat, P. K., Johansen, J. T. (2000), "Measuring consumer perceptions of procedural justice in a complaint context", **Journal of Consumer Affairs**, Vol: 34, No: 2

Schmit, M.J., Allscheid, S.P. (1995), "Employee attitudes and customer satisfaction: Making theoretical and empirical connections", **Personnel Psychology**, Vol: 48, No: 3

Turizm ve Çevre Bakanlığı. (2016), Turizm İstatistikleri: Ocak-Nisan 2016, <http://www.tpd.gov.ct.tr/Portals/1075/Turizm%20%C4%B0statistikleri/2016%20%C4%B0statistikleri/Nisan/YATAKKAPAS%C4%B0TES%C4%B0.pdf>, (Erişim tarihi: 06 Nisan 2016)