

Nepotizmin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi*

(Araştırma Makalesi)

The Effect of Nepotism on Counterproductive Work Behaviors

Doi: 10.29023/alanyaakademik.1092813

Mehmet POLAT

Dr. Öğr. Üyesi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Turizm ve Otel İşletmeciliği
polat.m@outlook.com

Orcid No: 0000-0002-5591-5422

Bu makaleye atıfta bulunmak için: Polat, M. (2022). Nepotizmin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Alanya Akademik Bakış*, 6(3), Sayfa No.2961-2974.

Anahtar kelimeler:

Nepotizm, Akraba Kayırmacılığı
Üretkenlik karşıtı davranışlar, Tekstil, Kahramanmaraş

Makale Geliş Tarihi:
24.03.2022
Kabul Tarihi:
20.06.2022

Keywords:

Nepotism,
Counterproductive Work Behaviors
Textile,
Kahramanmaras

ÖZET

Bu çalışmanın amacı nepotizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini keşfetmektir. Araştırma 2019 yılında Kahramanmaraş'ta faaliyet gösteren tekstil firmalarının çalışanları üzerinde yapılmıştır. Veriler anket yöntemi ile toplanmış ve 482 çalışan araştırmaya katılmıştır. Elde edilen veriler SPSS programı ile analiz edilmiş ve sonuçlar bulgulara göre yorumlanmıştır. Sonuç olarak, nepotizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerinde istatistiksel olarak zayıf düzeyde, pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu görülmüştür. Örgütlerde meydana gelen nepotizm uygulamaları çalışanlar üzerinde olumsuz etki yaratmaktadır. Bu nedenle işletmelerin verimlilik ve performansı düşmekte ve üretkenlik karşıtı iş davranışları artmaktadır. İşletme yöneticilerinin üretkenlik karşıtı iş davranışlarına neden olan faktörlerle mücadele etmesi ve bu alanda daha kapsamlı araştırmalar yapılmasına ihtiyaç duyulmaktadır.

ABSTRACT

The Aim of this study is to explore the effect of nepotism on counterproductive work behaviors. The research was conducted on the employees of textile companies operating in Kahramanmaraş in 2019. Data were collected by questionnaire method and 482 employees participated in the research. The data obtained were analyzed with the SPSS program and the results were interpreted according to the findings. As a result, it was observed that nepotism had a statistically weak, positive and significant effect on counterproductive work behaviors. Nepotism practices in organizations have a negative effect on employees. For this reason, productivity and performance of enterprises decrease and counterproductive work behaviors increase. There is a need for business managers to combat the factors that cause counterproductive work behaviors and to conduct more comprehensive research in this area.

* Bu çalışma Mehmet Polat'ın, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi'nde 2019 yılında tamamlanan, "Nepotizm ve Psikolojik Sözleşme İhlallerinin Üretkenlik Karşıtı İş Davranışlarına Etkisi" isimli doktora tezinden türetilmiştir.

1. GİRİŞ

Mevcut rekabet şartları dikkate alındığında, amaç ve hedefleri doğrultusunda hem kar etmek hem de sürdürülebilir olmak isteyen işletme veya organizasyonların başarısı artık çok zorlaşmıştır. Özellikle teknolojinin çok hızlı ilerlemesi ve buna paralel olarak tüketicilerin profillerinin değişmesi işletmelerin bu duruma hızlı bir şekilde adapte olmasını gerektirmektedir. Günümüz tüketici profili artık daha bilinçli. Yeni tüketiciler daha çok okuyan, araştıran, fikir üreten ve eleştiren yapılarıyla ön plana çıkmaktadırlar. Bu özellikleri onları en doğru ve güvenilir firmaları tercih etmeye teşvik etmektedir. Bu nedenle işletmeler varlıklarını sürdürmek ve işletmelerinin büyümesini sağlamak için değişen müşteri beklentileri ve değerlerini dikkate alarak mal ve hizmet üretmeye devam etmelidir. Bu durumda işletmeler yeni bir bakış açısıyla şekillenen stratejilerini başarılı bir şekilde yürütmek için hem kalifiye hem de işine bağlı bir çalışan grubuna sahip olmalıdır. Günümüzde işletme hedef ve amaçlarını içten benimsemiş çalışan topluluğu işletmelerin sahip olduğu en önemli güçler arasında gösterilebilir. Öyle ki çalışanlar, yeni yönetim anlayışına göre iç müşteri olarak tanımlanmaktadır. Onlar da örgüte para sağlayan bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Son dönemde yapılan araştırmalar motivasyonu ve iş yeri memnuniyeti yüksek olan örgütlerin rakiplerine oranla daha güçlü olduklarını, örgütsel sadakat ve bağlılıklarının yüksek olduğunu işaret etmektedir. Ancak sadece kalifiye işgücüne sahip olmak yeterli gelmemekle birlikte onları elde tutabilmek de oldukça önemlidir. Çalışanlar örgüt yönetimini, adaletli olmak, liyakate önem vermek, adam kayırmamak, insancıl muamele görmek, tatmin edici ücret ve terfi gibi kriterler ölçüsünde değerlendirerek işletmede kalıp kalmama konusunda karar vermektedirler. İşletme yöneticileri sahip olduğu kaliteli insan kaynağını kaybetmek istemiyorlarsa, çalışanlarının önem verdikleri değerler hususunda hassasiyet göstermelidirler.

İşgörenlerin önem verdiği bir konu olan ve son zamanlarda araştırmacılar tarafından incelenen nepotizm olgusu, akraba kayırmacılığı anlamına gelmektedir. Çalışanların, örgütlerde nepotizmi algılaması yani kayırmacılık olduğunu hissetmesi ayrımcılığa ve adaletsizliğe işaret ettiğinden çalışanların performansını olumsuz yönde etkileyebilmektedir.

ÜKD ile ilgili alanyazında birçok tanımlama olmakla birlikte genel olarak bakıldığında çalışanların üretim veya hizmetin aksamasına sebep olacak şekilde kasıtlı yaptıkları, işe veya işgöre zarar vermeyi amaçlayan davranışlar olarak değerlendirilmektedir. Bu eylemlerin firmalar adına tehlikeli davranışlar olduğu ve işletmeler açısından risk oluşturduğu söylenebilir. İşletmelerde meydana gelen üretkenlik karşıtı iş davranışları sorunu sadece işletmelere değil aynı zamanda ülke ekonomisine de dolaylı olarak olumsuz yönde etki ederek üretim hacmi, verimlilik ve performans üzerinde problemler yaratmaktadır.

Bu çalışmadaki amaç, işletmeler için verimliliği ve etkinliği düşüren ayrıca işletmeleri amaç ve hedeflerinden uzaklaştıran üretkenlik karşıtı davranışlar ve bu davranışların meydana gelmesini tetiklemesi muhtemel nepotizm olgusu arasındaki ilişkilerin irdelenmesidir. Bu sayede kayırmacılık uygulamalarının işletmeleri hangi boyutlarda etkilediği belirlenecektir. Bilinmelidir ki bir ülke sınırları içerisinde bulunan yani o ülkenin sahip olduğu işletmeler ne kadar verimli çalışırsa aynı oranda üretim de artacaktır. Bu sayede işletmeler ekonomiye olumlu anlamda katkı sağlayacak ve milli gelir üzerinde artış olacaktır. Bu artış ise vatandaşların refah payına pozitif etki edecektir. Dolayısıyla üretkenlik karşıtı davranışların işletmelerde ortaya çıkmasının engellenmesi dolaylı açıdan ülke ekonomisini olumlu yönde etkilemektedir. Bu çalışmadan elde edilecek sonuçlar ile işletmelere zarar veren davranışların en aza indirilmesi veya ortadan kaldırılması için işletme yöneticilerine birtakım önerilerde bulunmak amaçlanmaktadır. Literatürde nepotizm olgusunun üretkenlik karşıtı davranışlar ile

olan ilişkisinin işletmeler açısından yeterince incelenmediği görülmüştür. Çalışmadan elde edilen verilerle hem yöneticilere yeni fikirler verilmesi hem de işveren-işgören arasındaki ilişkinin iyileştirilmesi adına yeni bir bakış açısı getirilmesi düşünülmektedir.

2. LİTERATÜR TARAMASI

2.1. Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı)

Nepotizm, kayırmacılığın bir türüdür. Bir çalışanın iş için gerekli özelliklere sahip olmadan işe alınmasını, yükseltilmesini ve diğer çalışanlardan daha iyi şartlarda çalıştırılmasını, otoritenin akrabası olmakla elde ettiği bir durumu ifade etmektedir (Özsemerci, 2003: 20). Bu durumda yetki organında bulunan kişinin kendi akrabalarına karşı pozitif ayrımcılık yapması söz konusudur. Nepotizm ya da Türkçe anlamıyla akraba kayırma, insanın doğasında bulunan, bazı bilim insanlarına göre hayvanların da içgüdüsel olarak beslediği bir duygudur. Ancak nepotizm, bilinçli bir şekilde yapılan bir davranış olarak nitelendirildiği için içgüdüsel bir eylem olarak kabul edilmemektedir (Özler vd., 2007: 437-438).

Kültürel olarak ele alındığında nepotizm, daha çok kuvvetli aile bağları bulunan toplumlarda görülmektedir. Bu tarz toplumlarda yöneticilik pozisyonlarına genelde akrabaların getirilmesi yoluna gidilmektedir (Bertrand ve Schoar, 2006: 78). Bu durum çoğunlukla aile şirketlerinde yaşanmaktadır ve bazen niteliksiz bir akrabanın stratejik bir pozisyona getirilmesi şirket adına telafisi mümkün olmayan zararlara yol açabilmektedir. Hamilton'a göre insanlar kendi soyundan olan akrabalarına karşı iltimas göstermeye meyillidir ve bu durum kişisel bencilliği ortaya çıkarır (Maynard, 1975: 180-182; Vanhanen, T. 1999: 56). Sosyal bilimlerdeki teoriler ise akraba kayırmacılığının ussal davranışlara girdiğini belirterek nepotizmin tercih edilmiş bir davranış şekli olduğunu ifade etmektedir (Masters, 1983:161).

Nepotizm ilişkilerinde kayıran ve kayırılan olmak üzere iki taraf vardır. Genellikle kayıran kişinin organizasyonda yönetici pozisyonunda olduğu görülür. Kayırılan taraf ise korunan, arka çıkılan, kolay işler verilen ve hiyerarşik olarak daha düşük pozisyonda olan kişidir (Özkanan ve Erdem, 2014: 182). Bu açıdan bakıldığında çift taraflı bir memnuniyet söz konusu olmaktadır. Fakat memnuniyet sadece belli kişi ya da grupları kapsamaktadır. Bu tür ayrımcı davranışlar çalışan üzerindeki adaletsizlik algılarında artış meydana getirerek personelin motivasyonunu düşürmektedir. Bu nedenle verimlilikte azalmalar meydana gelmekte ve çalışanların işletmeye karşı kötü duygular beslemesine zemin hazırlanmaktadır.

Literatürdeki tanımlamalardan yola çıkılarak Nepotizmi şu şekilde ifade etmek mümkün olabilir; Nepotizm, kişinin kendi soyundan olanlara içgüdüsel olarak güvendiği için yetkisini, kendi soyundan olan bu kişileri işe almak veya terfi ettirmek için kullanması ve bunu yaparken o kişideki ehliyete bakılmaması olarak tanımlanabilir.

Fukuyama'ya göre, bağımsız birey yaratamayan, geleneksel aile normları, toplumun gelişimine ve kişilerin yaratıcılıklarına mâni olmaktadır. Bu tür akrabalık ilişkilerinin devam ettirilmesi, iktisadi büyümeyi de yavaşlatmaktadır. Güven çerçevesi akrabalarıyla sınırlı olan ve bunların haricinde kimseye güvenemeyen insanlar, gönüllü sivil birliktelikler oluşturamamaktadırlar. Sonuç olarak da sadece belirli aile gruplarındaki yardımlaşmanın ve çıkar bilincinin, mesleki görev duygusu, kolektif yaşama bağlamında sorumluluk ve benzeri etik değerlerden önce geldiği ve daha önemli olduğu toplumlarda nepotizm toplumsal yapıya egemen olmaktadır (Bayhan, 2002: 11).

2.2. Üretkenlik Karşıtı İş Davranışları (ÜKD)

İşyeri, bireyler tarafından değişik davranışların ortaya koyulduğu ve bunların hem bireyler hem de örgütün bütünü üzerinde değişik etkilerinin olduğu bir ortamdır. Bu tip davranışlar genellikle örgüt normlarının kapsamı içinde yer alır (Appelbaum et al. 2007). Örgütlerde kimi zamanlarda kurumun değerlerine zıt davranışlar olabilmektedir. Örgüt çalışanlarının kasıtlı ve planlı bir şekilde gerçekleştirdiği bu eylemler, organizasyonun gerektiği gibi çalışmasına ve amaçlarına ulaşmasına engel olmaktadır (Demirel, 2009). ÜKD, doğrudan organizasyonu ve organizasyonun etkileşim içinde bulunduğu paydaşlarını (yöneticiler, işgörenler, alt kademedekiler ve müşterileri) hedef alan, kasıtlı bir biçimde yapılan ve zarar verici bir nitelik taşıyan ya da bu eylemlerin belli edilmeden yapıldığı (Spector ve Fox, 2002: 271; 2005: 151), organizasyonel ilke ve standartlara aykırı, işletme hedeflerini olumsuz etkileyen işgören davranışları şeklinde ifade edilmektedir (Parks and Mount, 2005:1). Sackett (2002) ÜKD'yi işletmenin çıkarlarına aykırı bir biçimde bilinçli olarak yapılan eylemler şeklinde açıklamıştır. Farklı bir tanımlamada ise ÜKD, işgörenlerin bilinçli olarak işletmenin ilkelerine, geleneklerine, değerlerine uymaması ve işletme kurallarını ihlal etmesi olarak açıklanmıştır (Vardi ve Weitz, 2004: 29). ÜKD, çeşitli şekillerde meydana gelebilir ve şiddet açısından farklılık arz edebilir. Bu tür eylemler dedikodu, çalışana sataşma, işe geç gelme gibi hafif zarar verici davranışlar olmakla birlikte hırsızlık, şiddet veya sabotaj gibi daha ciddi davranışlar da olabilmektedir (Dunlop & Lee, 2004; Monnastes, 2010: 3).

İşgörenlerin güvenilirliği konusunda araştırmalar yapan Hogan ve Hogan (1989) işgören güvenilirlik endeksini geliştirmiş ve ÜKD'yi, kötüye kullanma olarak ifade etmişlerdir. Onlara göre alkol ve uyuşturucu kullanmak, hırsızlık yapmak, yalan söylemek, başkaldırmak, örgütsel ve bireysel araç ve gereçlere zarar verme, kundaklama, işe gitmeme ve saldırgan eylemlerde bulunma gibi davranışlar, kötüye kullanma, yasal olmayan davranış ve suç olarak tabir edilebilecek daha büyük bir problemin habercisi olabilir. Bunun yanı sıra, hırsızlık gibi suç niteliği taşıyan davranışlar yapabilen kişilerin başka üretkenlik karşıtı iş davranışlarını sergilemeye daha meyilli olabileceklerini dile getirmektedirler (Hogan ve Hogan, 1989: 273). Bu çıkarım doğrultusunda zararlı davranışlar sergileyen çalışanların davranışlarının başka zararlı davranışlara zemin hazırladığı öne sürülebilir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları daha önceki konularda da bahsedildiği gibi hem örgüt hem de çalışan açısından ciddi sonuçlar doğuran eylemlerdir. Burada önemli olan ise her davranışın bir sebebi olduğunun bilinmesidir. Çalışanlar genellikle hoşuna gitmeyen bir durumdan dolayı işletmede zarar verici eylemlerde bulunurlar. Çalışanların bu gibi davranışlarının farklı sebepleri olabilir ve bu nedenler her işletmeye göre de değişiklik gösterebilir. Örgütlerin büyüklüğü ve işgören miktarının çokluğu bu eylemlerin meydana gelmesini de çoğaltabilmektedir. Ek olarak büyük miktarda işgöreni olan bir işletmenin ÜKD'yi tespit etmesi de zorlaşmaktadır. Aynı zamanda iş alanının fiziki koşullarının büyüklüğü de çalışan kontrolünü zorlaştırdığı için bu durum bir dez avantaj olarak değerlendirilebilir.

Üretkenlik karşıtı davranış gösteren çalışanların bu davranışları sergilemelerine sebep olan çeşitli faktörler vardır. Bunlardan ilki kişisel faktörlerdir. Negatif davranışa yönelen kişinin psikolojisi ile ilgilidir. Psikolojik açıdan kötü durumda olan çalışanların bu davranışlara yönelme eğilimleri daha fazladır. Başlangıçta psikolojik açıdan sağlıklı olan çalışanların daha sonra işyerinde yaşadığı kendince olumsuz durumlar dolayısı ile de psikolojileri bozulabilir ve üretkenlik karşıtı iş davranışları sergileyebilirler. Bu noktada işyerinde oluşturulan örgüt ikliminin önemi ön plana çıkmaktadır. Örgüt iklimi ve iletişim ne kadar sağlıklı olursa çalışan psikolojisi ve motivasyonu o kadar iyi olacaktır.

Çalışanları bu davranışlara yönlendiren bir başka neden ise çevresel faktörlerdir. Kişinin çevresinde gerçekleşen olaylar da onları etkileyebilmektedir. Örneğin aile ilişkilerinin iyi olmayışı, işyerinde yaşanan adaletsiz bir uygulama, yalnızlık hissi, işyerinin fiziki şartları gibi benzer çevresel faktörler onların normal davranışlarının dışına çıkmasına sebep olabilir. Bu nedenle yönetici pozisyonunda çalışan kişilerin personelin psikolojik durumunu da yakından takip etmesi ve gerektiğinde müdahalede bulunması gerekmektedir.

Kendi psikolojik durumunu kontrol edemeyen çalışan zamanla daha kötüye gitmekte, yalnızlaşma ve depresyona girebilmektedir. Bunun yanında tükenmişlik sendromu da yaşayabilmektedirler. Sonuç olarak çalışan açısından ciddi sağlık sorunlarının yanında işini kaybetmesine neden olabilecek bir durum yaşanmaktadır. Örgüt açısından da büyük bir sorun olan bu durum, etkileri bakımından onu çok önemli hale getirmektedir. Asıl hedefleri büyümek ve karını düzenli bir şekilde artırmak olan işletmeler, örgüt içi bu sorunlarla da mücadele ederek hedeflerine ulaşmada aksamalar yaşamaktadır. Verimlilik azalmakta, ürün çıktılarında kalite düşebilmektedir. Öte yandan üretim süreçlerinde görünmeyen maliyetler oluşmakta ve bu durum işletmenin finansal kaynaklarının boşa gitmesine neden olmaktadır. Üretkenlik karşıtı davranışlar bütün işletmeler açısından ciddi tehlike arz etmektedir. İşletme yöneticilerinin konu ile ilgili standart çözüm yöntemleri geliştirmeleri, bilgilendirici toplantılar yapmaları, hizmet içi eğitim programları düzenlemeleri ve çalışanlarla etkili bir iletişim kurmaları bu konudaki sorunların azalmasını sağlayabilir.

3. METODOLOJİ

3.1 Araştırma Modeli ve Hipotezler

Nepotizmin tanımı incelendiğinde kayırmacı uygulamaların diğer çalışanlar adına eşit olmayan bir durum yarattığı görülmektedir. Eşitlik kuramına göre eylemsel geri çekilme, eşitlikçi bir iş ilişkisi meydana getirmek amacıyla kullanılan bir davranıştır. Yani işgörenler çalışma ilişkilerinde bir eşitsizlik algıladıklarında bu durum işten ayrılma niyeti kendini göstermektedir (Geurts vd., 1999). Çalışanın yaptığı iş ile ilgili kendini geri çekmesi ise üretkenlik karşıtı iş davranışlarının bir boyutu olarak karşımıza çıkmaktadır.

Çelik ve Erdem'e göre bir işletmede çalışanlar tarafından, adam kayırma yapılmasının algılanması işgörenlerin performansını ve örgütsel bağlılığı azaltabilir, stresi artırabilir, işe karşı tatminsizlik oluşabilir ve sonuç olarak ÜKD meydana gelebilir (Çelik ve Erdem, 2012: 28). Kayrılmayan işgörenlerin işletmenin kaynaklarının paylaşımında adaletsizlik hissetmesi ve eşitsizlikler nedeniyle zarar verici eylemler olabilir. Bu eylemler, verimsiz çalışma, devamsızlık, işten ayrılma, grev ve hatta hırsızlık olarak ortaya çıkabilir (Özkanan ve Erdem, 2015: 13).

Robinson ve Bennett (2000), bir bireyin işe alınması, terfi ettirilmesi, maddi ve manevi ayrıcalıklara sahip olması ve benzeri organizasyonel süreçlerde çalışanlar tarafından nepotizm algılanması, adaletsizlik duygularının meydana gelmesine ve bunun sonucunda da işgörenlerin adaleti kendi çabalarıyla yeniden oluşturmaya kalkışmalarına neden olabilir. Bu durum çoğunlukla üretkenlik karşıtı iş davranışlarına ile kendini göstermektedir. Literatürden sağlanan bilgilere göre nepotizm ve ÜKD arasındaki ilişkilerin varlığı ampirik ve kavramsal olarak desteklenmektedir. Nepotizm; terfide, işlemede ve işe alımda kayırmacılık alt boyutlarından meydana gelmekte, ÜKD ise; suistimal, üretimin saptırılması, sabotaj, hırsızlık ve geri çekilme alt boyutlarından oluşmaktadır. Bu doğrultuda aşağıdaki hipotezler öne sürülmektedir.

H_{1a}: *Terfide* kayırmacılık *suistimal* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H1b: *Terfide* kayırmacılık *üretim saptırılması* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H1c: *Terfide* kayırmacılık *sabotaj* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H1d: *Terfide* kayırmacılık *hırsızlık* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H1e: *Terfide* kayırmacılık *geri çekilme* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H2a: *İşlemden* kayırmacılık *suistimal* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H2b: *İşlemden* kayırmacılık *üretim saptırılması* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H2c: *İşlemden* kayırmacılık *sabotaj* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H2d: *İşlemden* kayırmacılık *hırsızlık* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H2e: *İşlemden* kayırmacılık *geri çekilme* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H3a: *İşe alımda* kayırmacılık *suistimal* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H3b: *İşe alımda* kayırmacılık *üretim saptırılması* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H3c: *İşe alımda* kayırmacılık *sabotaj* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H3d: *İşe alımda* kayırmacılık *hırsızlık* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

H3e: *İşe alımda* kayırmacılık *geri çekilme* boyutunu olumlu yönde etkilemektedir.

3.2. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini Kahramanmaraş ilinde faaliyet gösteren tekstil işletmelerinin personelleri meydana getirmektedir. Kahramanmaraş Ticaret ve Sanayi Odasından sağlanan verilere göre kentte tekstil alanında 249 adet işletme bulunmaktadır. Bu işletmelerde toplam 22.581 personel görev almaktadır (02.08.2018, www.kmtso.org). Bu doğrultuda çalışmanın evreni 22.581 çalışan olarak belirlenmiştir.

Bu evrenden alınacak örneklem yöntemi için basit tesadüfi örnekleme yöntemi benimsenmiştir. Bu yöntemde örneklemede evreni meydana getiren her üyenin örnekte yer alabilme olasılığı aynıdır. Sonuç olarak uygulanacak hesaplamalarda da her üyeye verilecek önem eşittir (Arıkan, 2004:141). Bu örnekleme yönteminin uygulanmasının sebebi, ÜKD'nin örgütlerin bütün departmanlarında, her kademedede ve her çalışanda görülebilmesinin mümkün olmasıdır.

Çalışmada evreni oluşturan 22.581 personel için örneklem belirlenmesinde Yazıcıoğlu ve Erdoğan (2004)'ın tavsiyesine göre 378 örneklem yeterli görülmektedir. Ancak bu sayının artması güvenilirliği de arttırdığı için daha fazla örnekleme ulaşılmaya çalışılmıştır. Bu kapsamda katılımcılara 750 adet anket gönderilmiştir. 548 anket katılımcılardan geri dönmüştür. Yanlış ve rastgele doldurulan anketlerin yanı sıra eksik doldurulan anketlerin de çalışmadan çıkarılmasıyla 482 güvenilir anket analizlerde kullanılmıştır. Sonuç olarak, %95 güven aralığı ve %5 hata payı ile bu örneklem sayısının yeterli büyüklükte olduğu söylenebilir.

3.3. Veri Toplama Araçları

Anket tekniği kullanılarak yapılan bu çalışmada iki farklı ölçek kullanılmıştır. Araştırmada, veri toplamak amacıyla anket yönteminden yararlanılmıştır. Nepotizm ölçeği, Abdalla vd., (1998: 564-566), Ford ve McLaughlin (1985:57-61) 'den faydalanılarak Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından geliştirilen ölçek kullanılmıştır. Yazardan mail yoluyla ölçek kullanım izni alınmıştır. Nepotizm ölçeği 14 sorudan oluşmaktadır. Asunakutlu ve Avcı bu ölçeği işe alım

sürecinde kayırmacılık, işlemde kayırmacılık ve terfide kayırmacılık olmak üzere 3 boyutta açıklamıştır. İşe alım sürecinde kayırmacılık Cronbach's alpha değeri 0,67, işlemde kayırmacılık 0,83 ve terfide kayırmacılık 0,88 olarak belirtilmiştir. Derecelendirme için Kesinlikle katılıyorum- katılıyorum şeklindeki beşli likert kullanılmıştır.

ÜKD ölçeği için Spector ve Fox (2006) 'ın geliştirdiği ölçekten (CWB-C 32) yararlanılmıştır. Spector ve Fox' ait orijinal ölçek beş boyuttan oluşmaktadır (suistimal, üretimin sapıtılması, sabotaj, hırsızlık ve geri çekilme). Ölçeğe ait güvenilirlik seviyesi ($\alpha = 0,88$) olarak gösterilmiştir. Spector, resmi internet sitesinde, ticari amaçlı olmamak kaydıyla ölçeğin ücretsiz kullanılabileceğini beyan etmiştir (shell.cas.usf.edu, 14.08.2018).

3.4. Bulgular

Aşağıdaki Tablo 1'de çalışmaya konu olan katılımcıların demografik özelliklerine yer verilmektedir.

Tablo 1. Katılımcılara Ait Demografik Özellikler

Cinsiyet	N (482)	(%)	Aylık Gelir	N (482)	(%)
Kadın	153	31,70	1.600-1.800	181	37,6
Erkek	329	68,30	1.801-2.200	168	34,90
Yaş Grubu			2.201-3.000	89	18,50
18-27	117	24,30	3.001-4.000	30	6,20
28-37	243	50,40	4.000+	14	2,90
38-47	108	22,40			
48-57	14	2,90			
Çalışılan Bölüm			Görev		
Üretim	275	57,10	İşçi	313	64,90
Satış-Pazarlama	102	21,20	Şef/Bölüm Yöneticisi	107	22,20
Muhasebe-Finans	59	12,20	Departman Müdürü	29	6,00
İnsan Kaynakları	24	5,00	Üst Düzey Yönetici	5	1,00
Diğer	22	4,60	Diğer	28	5,80
Çalışma Süresi					
0-1	83	17,20			
1-5	212	44,00			
5-10	136	28,20			
10-20	46	9,50			
20+	5	1,00			

Katılımcıları ait tablo incelendiğinde 153 kadın 329 erkek çalışan olduğu görülmektedir. Yaş durumları incelemesinde işgörenlerin yaklaşık yarısını (%50,4) 28-37 yaş grubunun oluşturması genel olarak genç bir çalışan grubunun varlığına işaret etmektedir. Çalışılan bölümlere göre dağılım söz konusu olduğunda doğal olarak en büyük çoğunluğun (%57,10) üretim bölümlerinde istihdam edilen çalışanlardan oluştuğu görülmektedir. Çalışma sürelerine bakıldığında ise 1-5 yıl arası deneyime sahip olanların %44 'lük bir orana sahip olduğu belirlenmiştir.

Tablo 2. Ölçeklere İlişkin Faktör ve Güvenilirlik Analizleri

Nepotizm	Açıklanan V.	α	KMO	Bartlett's	P
Alt Boyutlar	Soru				
Terfide Kayırmacılık	5	%28,3	,899		
İşlemde Kayırmacılık	6	%27,9	,890	,970	4.834,772
İşe Alımda Kayırmacılık	3	%15,1	,857		,000

Üretkenlik Karşıtı D.			
Suistimal	17	% 18,1	,908
Üretim Saptırılması	3	% 14,8	,719
Sabotaj	3	% 14,2	,617
Hırsızlık	5	% 14,1	,872
Geri Çekilme	4	% 6,6	,774

Faktör analizi sonuçlarına göre ölçeklere ait KMO değerleri örneklemin yeterli olduğunu ve modelin anlamlı ($p < 0,01$) olduğunu doğrulamaktadır. Terfide Kayırmacılık boyutunun varyansı açıklama oranı %28,38, işlemden kayırmacılık boyutunun varyansı açıklama oranı %27,96 ve işe alım sürecinde kayırmacılık boyutunun varyansı açıklama oranı ise %15,18'dir. Diğer ölçeğe ait veriler incelendiğinde varyansların açıklanma oranları suistimal boyutunun %18,17, üretimin saptırılması boyutunun %14,80, sabotaj boyutunun %14,29, hırsızlık boyutunun %14,15 ve son olarak geri çekilme boyutunun ise %6,63 olduğu görülmektedir. Boyutlara ait güvenilirlik katsayıları (α), 774 ile ,908 aralıklarında bulunmasından dolayı oldukça güvenilir oldukları söylenebilir. Normallik ile ilgili analiz değerleri incelendiğinde çarpıklık ve basıklık aralıklarının -1,5 ve +1,5 seviyelerinde olması analiz için kullanılacak verilerimizin normal dağılımdan geldiğini göstermektedir (Tabachnick ve Fidell, 2013).

Tablo 3. Regresyon analizi (Terfide kayırmacılık)

^b Terfide kayırmacılık	β	R ²	F	t	P	Durbin-Watson
^a Suistimal	,189	,051	25,601	5,060	,000	1,650
^a Üretimin Saptırılması	,130	,023	11,207	3,348	,001	1,532
^a Sabotaj	,180	,046	23,305	4,827	,000	1,851
^a Hırsızlık	,167	,036	18,099	4,254	,000	1,960
^a Geri Çekilme	,122	,024	11,444	3,383	,001	1,770

a= Bağımlı değişken, b=Bağımsız değişken

Alt boyutlar üzerindeki etkilerin tespiti için uygulanan basit doğrusal regresyon analizlerinin sonuçlarına göre F değeri ve buna karşılık gelen anlamlılık değerleri incelendiğinde kurulan modellerin istatistiksel açıdan anlamlı ($p < 0,05$) sonuçlar verdiği görülmüştür. Kurulan modellerde otokorelasyon sorunu yoktur. D.B. değerleri 1,5 ve 2,5 seviyelerinde bulunmaktadır (Kalaycı, 2010).

Bağımsız değişkene ait beta katsayı değerine, t değerine ve anlamlılık seviyesine bakıldığında; terfide kayırmacılığın suistimal üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisinin olduğu görülmektedir ($t=5,060$, $p < 0,05$). Suistimal üzerindeki değişimin %5,1'i terfide kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. Terfide kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, suistimal üzerinde 0,189'lük bir artışa sebep olmaktadır. Terfide kayırmacılığın üretimin saptırılması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t=3,348$, $p < 0,05$). Üretimin saptırılması üzerindeki değişimin %2,3'ü terfide kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. Terfide kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, suistimal üzerinde 0,130'lük bir artışa sebep olmaktadır. Terfide kayırmacılığın sabotaj üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t=4,827$, $p < 0,05$). Sabotaj üzerindeki değişimin %4,6'sı terfide kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. Terfide kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, sabotaj üzerinde 0,180'lik bir artışa sebep olmaktadır. Terfide kayırmacılığın hırsızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t=4,254$, $p < 0,05$). Hırsızlık üzerindeki değişimin %3,6'sı terfide kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. Terfide kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış,

hırsızlık üzerinde 0,167'lik bir artışa sebep olmaktadır. Terfide kayırmacılığın geri çekilme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t=3,383$, $p<0,05$). Geri çekilme üzerindeki değişimin %2,4'ü terfide kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. Terfide kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, geri çekilme üzerinde 0,122'lik bir artışa neden olmaktadır. Bu doğrultuda H1 (a,b,c,d,e) hipotezleri için kurulan modeller doğrulanarak bu hipotezler desteklenmiştir.

Tablo 4. Regresyon analizi (İşlemede kayırmacılık)

^b İşlemede kayırmacılık	β	R ²	F	t	P	Durbin-Watson
^a Suistimal	,216	,062	31,476	5,610	,000	1,712
^a Üretimin Saptırılması	,161	,033	16,372	4,046	,000	1,623
^a Sabotaj	,228	,070	35,939	5,995	,000	2,157
^a Hırsızlık	,191	,044	22,313	4,724	,000	2,013
^a Geri Çekilme	,158	,036	18,051	4,249	,000	1,770

a= Bağımlı değişken, b=Bağımsız değişken

Nepotizmin işlemede kayırmacılık boyutunun üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları üzerindeki etkisini tespit etmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. F, t ve p değerleri dikkate alındığında kurulan modellerin tamamının anlamlı olduğu anlaşılmıştır ($p<0,05$). Beta katsayısı dikkate alındığında işlemede kayırmacılık boyutunun suistimal üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ($t=5,610$, $p<0,05$) ve suistimal üzerindeki değişimin %6,2'sinin işlemede kayırmacılık tarafından açıklandığı söylenebilir. İşlemede kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, suistimal üzerinde 0,216'lık bir artış yaratmaktadır. İşlemede kayırmacılığın üretimin saptırılması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t=4,046$, $p<0,05$). Üretimin saptırılması üzerindeki değişimin %3,3'ü işlemede kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. İşlemede kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, üretimin saptırılması üzerinde 0,161'lik bir artışa sebep olmaktadır. İşlemede kayırmacılığın sabotaj üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t=5,995$, $p<0,05$). Sabotaj üzerindeki değişimin %7'si işlemede kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. İşlemede kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, sabotaj üzerinde 0,228'lik bir artışa neden olmaktadır. İşlemede kayırmacılığın hırsızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t=4,724$, $p<0,05$). Hırsızlık üzerindeki değişimin %4,4'ü işlemede kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. İşlemede kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, hırsızlık üzerinde 0,191'lik bir artışa sebep olmaktadır. İşlemede kayırmacılığın geri çekilme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t=4,249$, $p<0,05$). Geri çekilme üzerindeki değişimin %3,6'sı işlemede kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. İşlemede kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, geri çekilme üzerinde 0,158'lik bir artış meydana getirmektedir. Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda H2 (a,b,c,d,e) hipotezleri desteklenerek kabul edilmişlerdir.

Tablo 5. Regresyon analizi (İşe alımda kayırmacılık)

^b İşe alımda kayırmacılık	β	R ²	F	t	P	Durbin-Watson
^a Suistimal	,181	,056	28,498	5,338	,000	2,360
^a Üretimin Saptırılması	,121	,024	11,775	3,431	,001	1,869
^a Sabotaj	,147	,037	18,645	4,318	,000	1,831
^a Hırsızlık	,151	,036	17,928	4,234	,000	1,953
^a Geri Çekilme	,130	,032	15,901	3,988	,000	1,770

a= Bağımlı değişken, b=Bağımsız değişken

İşe alımda kayırmacılık, nepotizmin bir başka alt boyutudur. İşe alımda kayırmacılığın üretkenlik karşıtı iş davranışlarının alt boyutları üzerindeki etkisini belirlemek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. F, t ve p değerlerine bakıldığında kurulan modellerin tamamının anlamlı olduğu görülmektedir ($p < 0,05$). İşe alımda kayırmacılık boyutunun suistimal üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkisi olduğu ($t = 5,338$, $p < 0,05$) ve suistimal üzerindeki değişimin %5,6'sının işe alımda kayırmacılık tarafından açıklandığı söylenebilir. İşe alımda kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, suistimal üzerinde 0,181'lik bir artış meydana getirmektedir. İşe alımda kayırmacılığın üretimin saptırılması üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi bulunmaktadır ($t = 3,431$, $p < 0,05$). Üretimin saptırılması üzerindeki değişimin %2,4'ü işe alımda kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. İşe alımda kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, üretimin saptırılması üzerinde 0,121'lik bir artışa sebep olmaktadır. İşe alımda kayırmacılığın sabotaj üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t = 4,318$, $p < 0,05$). Sabotaj üzerindeki değişimin %3,7'si işe alımda kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. İşe alımda kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, sabotaj üzerinde 0,147'lik bir artışa sebep olmaktadır. İşe alımda kayırmacılığın hırsızlık üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t = 4,234$, $p < 0,05$). Hırsızlık üzerindeki değişimin %3,6'sı işe alımda kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. İşe alımda kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, hırsızlık üzerinde 0,151'lik bir artışa sebep olmaktadır. İşe alımda kayırmacılığın geri çekilme üzerinde istatistiksel olarak anlamlı bir etkisi vardır ($t = 3,988$, $p < 0,05$). Geri çekilme üzerindeki değişimin %3,2'si işe alımda kayırmacılık tarafından açıklanmaktadır. İşe alımda kayırmacılık değişkenindeki 1 birimlik artış, geri çekilme üzerinde 0,130'luk bir artışa sebep olmaktadır. Elde edilen verilere göre H3 (a,b,c,d,e) hipotezleri de desteklenmiştir.

4. TARTIŞMA ve SONUÇ

Nepotizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisini tespit etmeyi amaçlayan bu çalışmada kapsamlı bir literatür incelenmesi sonucunda hipotezler oluşturularak test edilmiştir. Nepotizmin terfide, işleme ve işe alım sırasında kayırmacılık olmak üzere üç alt boyutu bulunmaktadır. ÜKD ise suistimal, üretim saptırılması, sabotaj, hırsızlık ve geri çekilme olmak üzere beş alt boyuttan oluşmaktadır. Araştırmanın daha detaylı olabilmesi ve literatüre çeşitlilik kazandırılması açısından analizlere alt boyutlar da dahil edilmiştir. Bu kapsamda yapılan analiz sonuçlarına göre terfide kayırmacılık boyutunun ÜKD'nin tüm alt boyutları üzerinde pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğu görülmüştür. Ancak bu etkinin zayıf düzeyde olduğu söylenebilir. İşleme kayırmacılık boyutunun ÜKD'nin alt boyutlarının tamamı üzerinde zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir etkisi bulunmuştur. Son olarak nepotizmin işe alım sırasında kayırmacılık boyutunun da ÜKD'nin alt boyutları üzerinde zayıf düzeyde pozitif ve anlamlı bir etkisinin olduğu bulunmuştur. Elde edilen analiz sonuçları daha önceki çalışma (Sakarlicki ve Folder, 1997; Fox vd., 2001; Padgett ve Morris, 2005; Nadler ve Schulman, 2008; Araslı ve Tümer, 2008; Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Arslaner vd., 2014; Polatçı ve Özçalık, 2015) sonuçları ile desteklenmektedir.

Önceki araştırmalarda elde edilen bulguların yapılan araştırma sonuçları ile örtüşmesi nepotizmin işletmeler açısından önemini ortaya koymaktadır. Bu nedenle nepotizm, işletme yöneticilerinin dikkate alması gereken işletme içi problemlerden biri olarak görülmelidir. Araştırma bulgularında nepotizmin üretkenlik karşıtı iş davranışları üzerindeki etkisinin zayıf bulunmasının katılımcıların kültürel ya da kişisel farklılıklarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Bir başka nedenin de katılımcıların bulunduğu sektörlerin farklı olması tahmin edilmektedir. Çalışmanın tekstil sektöründeki çalışanlar üzerinde uygulandığı ve genel

olarak işçi pozisyonundaki katılımcılardan veriler alındığı dikkate alındığında bu pozisyonduklarının nepotizmi daha az algıladığı düşünülebilir. Her kadar elde edilen bulgular zayıf düzeyde de olsa bu etkinin anlamlı olması hem literatür hem de işletme yöneticiliği açısından önem arz etmektedir.

Üretkenlik karşıtı iş davranışları mal ve hizmet üretimi yapan tüm işletmeleri olumsuz yönde etkileyen davranışlardır. Bu tür davranışlar bilinçli olarak yapılmakta ve doğrudan işletme araç gereçlerini veya çalışanları hedef almaktadır. Bu durum, öncelikli amacı kar elde etmek isteyen işletmeleri amaç ve hedeflerinden uzaklaştırmaktadır. Sonuç olarak işletmeler verimlilik ve performans kayıplarıyla karşı karşıya kalmaktadır. Bu tür davranışların meydana gelmesinde birçok faktör etken olabilir. Çalışanların bazı koşullar nedeniyle işletmesinden memnun olmaması, yöneticilerine veya patronuna kızgın olması, iş arkadaşları ile yaşadığı çatışmalar ve ücret düzeyi gibi faktörler üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasını tetikleyebilmektedir. Çalışmadan elde edilen bulgulara göre zayıf düzeyde de olsa nepotizm, yani akraba kayırmacılığı da üretkenlik karşıtı iş davranışlarının ortaya çıkmasına katkıda bulunmaktadır. Çalışanlar işe alım sırasında, işleme veya terfide kayırmacılık algıladıklarında işletmeye zarar verici davranışlar sergileyebilirler. Bu zararın etkisi ise kayırmacılık algılarının seviyesine göre artış ya da azalışlar gösterebilir. Yani çalışanlar güçlü kayırmacılık algıladıklarında buna daha sert zarar verici davranış olarak yanıt verebilirler.

Bu bağlamda günümüzün çetin rekabet şartlarında varlığını sürdürmek ve büyümek isteyen işletmelerin nepotizm gibi liyakat karşıtı uygulamalara işletmelerinde yer vermemesi gerektiği düşünülmektedir. Çünkü bu tür uygulamalar işgörenler arasında adaletsizlik algısını artırmakta ve onların verimliliklerini düşürmektedir. Özellikle kalifiye çalışanların elde tutulması her geçen gün zorlaşmakta ve işletmelerin en değerli kaynaklarının kaybedilmesi için ortam yaratılmaktadır. Çalışanlar uygun alternatifler bulduklarında işten ayrılmaktadır. Bu nedenle sahip olunan insan kaynağının elde tutulması ve motivasyonunun yüksek olması için gerekli tedbirler alınmalı ve çalışanların üretkenlik karşıtı iş davranışlarına yönelmesi kontrol altına alınmalıdır. Ancak bu sayede işletmeler amaç ve hedeflerine ulaşabilir ve varlıklarını devam ettirebilirler.

Yapılan bu araştırma Kahramanmaraş kentinin tekstil sektöründe üretime katkıda bulunan bazı işletmelerinin işgörenleri üstünde uygulanmıştır. Bu nedenle elde edilen analiz sonuçları örneklem grubunun düşünceleri ile sınırlı olup bu sonuçları genellemek tam anlamıyla doğru olmayabilir. Ayrıca araştırmaya ayrılan özel bir bütçenin bulunmaması çalışmanın daha geniş çapta yapılmasını zorlaştırmıştır. Bu nedenler çalışmanın kısıtlılıkları olarak öne çıkmaktadır. Bu araştırmadan elde edilen sonuçlar nepotizmin üretkenlik karşıtı davranışlar üzerinde zayıf düzeyde etkisi olduğunu göstermiştir. Gelecekte yapılması planlanan çalışmaların üretkenlik karşıtı davranışları daha fazla etkilemesi muhtemel araştırmalara odaklanması bu sorunun daha iyi anlaşılmasına katkıda bulunabilir.

KAYNAKÇA

- TABACHNICK, B. G., & FIDELL, L. S. (2013). "Using Multivariate Statistics" (6th ed.) Boston, MA: Allyn & Bacon/Pearson Education.
- KALAYCI, Ş. (2010). "SPSS Uygulamalı Çok Değişkenli İstatistik Teknikleri", Asil Yayın Dağıtım, 5. Baskı, Ankara.
- ABDALLA, H.F., MAGHRABI, A.S., & RAGGAD, B.G. (1998). "Assesing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism", A Cross-Cultural Study, International Journal of Manpower, 19, 554-570.

- APPELBAUM S. H., LACONI, G. D., & MATOUSEK, A. (2007). "Positive And Negative Deviant Workplace Behaviors: Causes, Impacts, And Solutions", *Corporate Governance*, 7(5), 586-598.
- ARASLI, H., & TUMER, 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*, 36(9), 1237-1250.
- ARIKAN, R. (2004). "Araştırma teknikleri ve rapor hazırlama", Asil Yayın, Ankara.
- ARSLANER, E., EROL, G., & BOYLU, Y. (2014). "Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma", *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 32(1), 62-77.
- ASUNAKUTLU, T., & AVCI, U. (2010). Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- BERTRAND, M., & SCHOAR, A. (2006). "The Role of Family in Family Firms", *Journal of Economic Perspectives*, 20(2), 73-96.
- BAYHAN, V. (2002). "Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm", *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 1-13.
- ÇELİK, E., & ERDEM, A.R. (2012). "Üniversitede Çalışan İdari Personele Göre "Kayırmacılık". *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*, 11, 23-30.
- DEMİREL Y. (2009). "Örgütsel Bağlılık ve Üretkenlik Karşıtı Davranışlar Arasındaki İlişkiye Kavramsal Yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132.
- GEURTS, S. A., SCHAUFELI, W. B., & RUTTE, C. G. (1999). "Absenteeism, Turnover Intention and Inequity In The Employment Relationship", *Work&Stress*, 13(3), 253-267.
- DUNLOP, P. D., & LEE, K. (2004). "Workplace Deviance, Organizational Citizenship Behavior, And Business Unit Performance: The Bad Apples Do Spoil The Whole Barrel". *Journal of Organizational Behavior*, (25), 67-80.
- FOX, S., SPECTOR, P. E., & MILLER, D. (2001). "Counterproductive Work Behavior (CWB) in Response to Job Stressors and Organizational Justice: Some Mediator and Moderator Tests for Autonomy and Emotions", *Journal of Vocational Behavior*, 59, 291-309.
- HOGAN, J., & HOGAN, R. (1989). "How To Measure Employee Reliability", *Journal of Applied Psychology*, 74(2), 273-279.
- FORD, R., & MCLAUGHIN, F. (1985). "Nepotism", *Personnal Journal*, 64, 57-61.
- <http://shell.cas.usf.edu/~pspector/scales/cwbcpage.html>, Erişim Tarihi, 14.08.2018.
- KARACAOĞLU, K., & YÖRÜK, D. (2012). "Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması", *İş Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- MASTERS, R. D. (1983). "The biological nature of the state", *World Politics*, 35(2), 161-193.

- MAYNARD, S.J. (1975). "The Theory of Evolution". 3rd edn. Penguin, Harmondsworth.
- NADLER, D. A., & LAWLER, E. E. (1977). Motivation: A diagnostic approach. In J. Hackman, E. Lawler, & L. Porter (Eds.), Perspectives on behavior in organizations, McGraw-Hill, New York
- ÖZKANAN, A., & ERDEM, R. (2014). "Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve", Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 2(20).
- ÖZKANAN, A., & ERDEM, R. (2015). "Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar Üzerine Nitel Bir Çalışma", MAKÜ İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi, 2(4), 7-28.
- ÖZSEMERÇİ, K. (2002). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri, Sayıştay Yayınları, Ankara.
- ÖZLER, H., ÖZLER, D.E., & GÜMÜŞTEKİN, G.E. (2007). "Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma", Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, 17, 437-450.
- PADGETT, M.Y., & MORRIS, K.A. (2005). "Keeping it "All in the Family": Does Nepotism in the Hiring Process Really Benefit the Beneficiary?", Journal of Leadership and Organizational Studies, 11(2), 34-45.
- PARKS, L., & MOUNT., M. K. (2005). "The Dark Side of Self-Monitoring: Engaging in Counterproductive Behaviors at Work", Academy of Management Proceedings, 2005(1), 1-16.
- SKARLICKI D. P., & FOLGER R. (1997). "Retaliation In The Workplace: The Roles Of Distributive, Procedural, And Interactional Justice", Journal of Applied Psychology, 82, 434-443.
- SACKETT, P.R. (2002). "The Structure of Counterproductive Work Behaviors: Dimensionality and Relationships with Facets of Job Performance", International Journal of Selection and Assessment, 10(1/2), 5-11.
- SPECTOR, P. E., & FOX, S. (2002). "An Emotion-Centered Model Of Voluntary Work Behavior: Some Parallels Between Counterproductive Work Behavior And Organizational Citizenship Behavior", Human resource Management Review, 12(2), 269-292.
- SPECTOR, P. E., & FOX, S. (2005). "The Stressor-Emotion Model of Counterproductive Work Behavior". In S. Fox & P. E. Spector (Eds.), Counterproductive work behavior: Investigations of actors and targets, 151-174.
- SPECTOR, P. E., FOX, S., PENNEY, L. M., BRUURSEMA, K., GOH, A., & KESSLER, S. (2006). The Dimensionality Of Counterproductivity: Are All Counterproductive Behaviors Created Equal?, Journal of Vocational Behavior, 68, 446-460.
- ROBINSON, S.L., & MORRISON, W.E. (2000). The Development of Psychological Contract Breach And Violation: A Longitudinal Study, Journal of Organizational Behavior, 21, 525-546.
- VANHANEN, T. (1999). Domestic Ethnic Conflict and Ethnic Nepotism: A Comparative Analysis. Journal of Peace Research, 36(1), 55-73.

VARDI, Y., & E. WEITZ. (2004). "Misbehavior in Organizations: Theory, Research, and Management," Lawrence Erlbaum Associates Inc. Publishers, New Jersey, 317 s.

YAZICIOĞLU, Y., & ERDOĞAN, S. (2004). Spss uygulamalı bilimsel araştırma yöntemleri, Detay Yayıncılık, Ankara.