

NEPOTİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ARASINDAKİ İLİŞKİNİN İNCELENMESİ VE BİR UYGULAMA

Atila KARAHAN*

Hüseyin YILMAZ**

ÖZET

Bu çalışmada çalışanların nepotizm algısının, üyesi oldukları örgüte olan bağlılıkları üzerine etkisi incelenmiştir. İş görenlerdeki nepotizm algısı; terfide kayırmacılık, işe alma sürecinde kayırmacılık ve işlem kayırmacılığı olmak üzere üç boyutta ele alınmıştır. Ayrıca Çalışanların işletmeye olan bağlılıkları da duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üç farklı boyutta incelenmiştir.

Bu çalışmada anket tekniği kullanılarak, nepotizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki olup olmadığı test edilmeye çalışılmıştır. Bu amaçla; Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesinde farklı unvanlara sahip toplam 272 sağlık çalışanı üzerinde anket çalışması yapılmıştır. Anket sonuçları üzerinde yapılan korelasyon analizi sonucunda nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı ilişkiler olduğu nepotizmin çalışanların örgütsel bağlılığını olumsuz etkilediğine dair bulgular elde edilmiştir. Bütün bu bulgular, nepotizm'in sadece çalışanlar üzerinde olumsuz psikolojik ve ekonomik sonuçlara değil aynı zamanda işletmelere ve topluma da olumsuz etkileri olduğunu destekler niteliktedir.

Anahtar Kelimeler: Nepotizm, Örgütsel bağlılık, Duygusal Bağlılık, Devam bağlılığı, Normatif Bağlılık.

JEL Kodları: M1

*Doç. Dr., Selçuk Üniversitesi Akşehir İİBF Öğretim Üyesi, atikarahan08@gmail.com

**Doç. Dr., Uşak Üniversitesi İİBF Öğretim Üyesi, yilmaz2010@gmail.com

CORRELATION OF NEPOTISM WITH ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND A CASE STUDY

ABSTRACT

In this study, nepotism and effecting their organizational commitment were examined. The perception of nepotism was taken under consideration through three dimensions as nepotism among recruitment phase, nepotism among promoting phase and functional nepotism. Additionally, the organizational commitment of employees was examined through three dimensions under the headlines of affective commitment, continuance commitment and normative commitment.

In accordance with the aim of the study, questionnaire methods were used for testing the relationship between organizational affiliation and nepotism. For this aim, a public survey is performed on 272 health staff that has different position in Afyon Kocatepe University Hospital. As a result of correlation analysis of public survey results, it is found that there is a significant relation between nepotism and organizational commitment, and 1 nepotism effects the organizational commitment of staff in negative way. All those negatives result cause enormous amount of financial and psychological harm not only for individuals but also for organizations and communities

The level of recruitment of an individual nepotism, promotion, the provision of more suitable working conditions and your own knowledge, talent, skill, level of education and experience in the field of kinship ties regardless of the progress of the work and provide favors due to is defined as. Favoritism, some people brought to justice policy unfairly advantageous situation damage caused. A person does not have the qualifications required for the work, in any case, that person is placed in a position, through the different links in the service may not be so qualified. For this reason, nepotism affects the public interest at the same time, negative.

The concept of favoritism, nepotism and from time to time with the concept of Turkish in the sense that it is used. However, the concept of favoritism, nepotism comes with more extensive and also different types of content. Among these are included within the definition of relatives here for the celebrity pro-am nepotism, peer-friendly, friend, countryman, being at the same school, same as similarities to the same political views, being backgrounds based on the forms of favoritism. In the literature, familiar, peer-nepotism for more kronizm the term; with the political and religious patronage for the term; rise to power and the term is used in the klientelizm for favoritism towards voter segments.

In General, the nepotism referred to as negative in the feminine. But there is also the positive aspects. In addition to the many negative effects of the above mentioned here for the celebrity pro-am, although there are positive effects that research found that too. Here for the celebrity pro-am, in particular, the positive effects on family members. For Example; many enterprise employees are not willing enough to their jobs when the family members own businesses of selfless and to other employees more and more sacrifices. Does anyone know the status and strategy of the organization good family business the lines of professional executives are likely to be transferred to other businesses all the time. However, such a situation for which an administrator with family members is not valid. The common culture, understanding and sharing the same organization and value judgments people from advantageous positions in the family due to that organization at the parent level, the appointment of administrators to a family member (nepotism) is considered as an

advantage.

The concept of organizational commitment, loyalty and a sense of themselves as employees in the organization is based on the task the Organization properties In this context, the organization is an emotional reaction to being exposed by the Fed against fidelity employees The organizational commitment of employees to participate in work, loyalty, faith, values and norms of the organization and feelings, including the psychological sense also includes the commitment to. Increased global competition, a dizzying speed in order to survive in today's organizations, reducing the administrative steps, the organization makes a lean structure. The techniques of modern management and quality improvement organizations again and that staff continue to work in the organization aims to highlight the capabilities of creativity. All of these developments are set goals, values, and principles of, in line with all the power of their employees commit to provide employees and the Organization must develop a tight bond in terms of organizational commitment between.

Increased global competition, a dizzying speed in order to survive in today's organizations, reducing the administrative steps, the organization makes a lean structure. The techniques of modern management and quality improvement organizations again and that staff continue to work in the organization aims to highlight the capabilities of creativity. All of these developments are set goals, values, and principles of, in line with all the power of their employees commit to provide employees and the Organization must develop a tight bond in terms of organizational commitment between.

Nepotism in companies, typically business rules. Many in the company; personnel selection and valuation of the variables without the ability, skill and experience one of the key positions within the Organization, nepotism not at the look. In this case, a lot of employees in enterprises for disturbing. Just not under these conditions the resulting lack of confidence, employee stress. This is job satisfaction, motivation and organizational commitment affect in a negative way.

At the macro level of stress factors taken into consideration, nepotism is seen in the parallels with. A case of favoritism, and that creates the logic here for the celebrity pro-am resulting from unfair that well-connected people in favor of the inequalities in wages, success, recruitment, promotion and all other operations, nepotism, creates an unbalanced and unfair business climate employees stress. With this information, it could be argued that his stress on employees here for the celebrity pro-am. Nepotism and job stress on relationships between many researchers who also led to an increase in business here for the celebrity pro-am suggested that do. Depending on the reasons mentioned above, under intense stress at work, and at the same time, promotion, advancement and wage issues, depending on organizational commitment of employees who have been injustice to them adversely influenced by the levels of liability in the long term can remain up against big businesses.

Keywords: Nepotism, Organization Commitment, Affective Commitment, Continuance Commitment, , Normative Commitment.

JEL Codes: M1

1.GİRİŞ

Nepotizm terimi Latince kuzen kelimesinden türetilmiştir. Bu kavram günümüzde aynı organizasyondaki yakın akrabaların İstihdamı olarak da kullanılmaktadır. Günümüz işletmelerinin karşılaştığı en önemli problemlerden olan nepotizm ahabap çavuş ilişkisi, karşılıklı çıkarları gözeterek sıkı dostluk içinde olma ve adam kayırma olarak da ifade edilen bir kavramdır (Abdalla, vd., 1994: 60-62; Araslı, vd., 2006: 296-297; Asana kutlu ve Avcı, 2010: 96).

Nepotizm kamu görevlerinde, yönetimin kendine yakın hissettiği bazı kişileri haksız yere ve yasalara aykırı olarak desteklemesi, koruması ve kayırması olarak tanımlanmıştır (Aktan, 2001:57 Öz semerci, 2003:20, Küçük koca oğlu, 2005: 9, Tarhan, vd., 2006: 30, Turgut, 2007, Erdem ve Meriç, 2012). Kayırmacılık, “iltimas” kavramı ile eş anlamlı olup, bu kavram halk arasında kullanılan “torpil” kavramına karşılık gelmektedir (Aktan, 2001: 57, Öz semerci, 2003: 20; Küçük koca oğlu, 2005 :9, Tarhan vd., 2006, 30; Turgut, 2007; Gün türkün, 2008; Çınar, 2009 Erdem Ve Meriç,2012).

Nepotizm bireyin işe alım düzeyi, terfi, daha uygun çalışma koşullarının sağlanması ve kendi bilgi, yetenek, beceri, eğitim düzeyi ve deneyimine bakılmaksızın yönetimle olan yakın ilişkilerin den dolayı iltimaslı davranmak ve iş alanın da haksız bir biçimde ilerlemesini sağlamak şeklinde de ifade edilmektedir (Linda ve Brian, 1994:10).

Nepotizm sadece işletme içerisindeki yakınları her statü ve her düzeyde ayrıcalıklı kılar (Aydoğan, 2012:4577). Nepotizm, bazı insanları haksız yere avantajlı duruma getirdiği için adalet ilkesinin zedelenmesine neden olmaktadır. Bir kişi, herhangi bir işin gerektirdiği niteliklere sahip olmadığı halde farklı bağlantılar aracılığıyla bir pozisyona yerleştirildiğinde o kişinin verdiği hizmet çok nitelikli olamayabilir. Bu nedenle nepotizm aynı zamanda kamu yararını da olumsuz etkilemektedir (Nadler ve Schulman, 2006, Erdem ve Meriç, 2012).

Nepotizm genellikle istihdam için aile içerisindeki nüfusu kullanmakta olup, liyakat sadece ailesel ilişkilere ve ya ailesel kariyer seçimlerine dayalıdır (Jones vd., 2008:18).Bu nedenle, girişimci kişilerin işletmede yakınlarını tercih etmeleri, yakınlarının lehine olan doğal bir içgüdü olarak ifade edilebilir (Özler ve Büyük arslan, 2011:278).

Buraya kadar yapılan bu açıklamalarda, bireylerin göreve

gelmelerinde ve statü sağlamalarında kendi gayretleri ve yeteneklerinin dışında akrabalık ilişkilerinden faydalanmaları, işletme bakımından nepotizmi destekleyen bir örgütsel iklimin varlığını göstermektedir. Bu tür işletmelerde ise, iş kaybı, örgütsel bağlılık ve sonuç olarak, örgütsel başarısızlık kaçınılmaz olmaktadır (İyi işler oğlu, 2006: 44; Ören, 2007: 84-85, Asunakutlu ve Avcı, 2010: 94). Yukarıda açıklanan nedenlerden dolayı bu çalışmada, nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelenmiştir.

2-NEPOTİZM KAVRAMI

Nepotizm, hem kamu örgütlerinde hem de iş örgütlerinde karşılaşılan önemli sorunlardan biridir (Bayhan, 2002: 13, Asunakutlu ve Avcı,2010: 96). Kavram, genellikle olumsuz bir durumu ifade eder şekilde algılanmaktadır (Abdalla, vd., 1994:60-62; 1998:555; Ak özer, 2003:14-22, Asunakutlu ve Avcı,2010:96). Nepotizm kavramının Latince “Nepot” sözcüğünden geldiği ve bunun İngilizce karşılığının Nephew(yeğen) olduğu değişik çalışmalar da ifade edilmektedir (Abdalla, vd.,1998:555, Ford ve McLaughin, 1985:57; Garih, 2000:79 Asunakutlu ve Avcı,2010:96). Nepotizm kelimesinin geniş olumsuz çağrışımının nedeni ve kökeni Rönesans döneminde bazı Papa’ların, niteliklerini göz önüne almadan yeğenleri için üst düzey işler bulma eğilimlerine dayanmaktadır (Ford ve McLaughin, 1985: 57; Ciulla, 2005:155 Asunakutlu ve Avcı, 2010: 96). O dönem yaşanan sorunun, günümüz iş ortamının bazı problemleriyle açık şekilde benzerlikler gösterdiği ifade edilebilir.

Nepotizm , “kollamacılık”, “iltimas”, ve “torpil” gibi kavramlarla da eş anlamlı olup, örgütsel görevlere yapılacak atamalarda “liyakat” ilkesinin yerini, akrabalık, hemşerilik, arkadaşlık, dostluk vb. kişisel faktörlerin alması olarak ifade edilmektedir (Büte, 2011: 179, Karaca oğlu ve Yörük, 2012: 47).

Nepotizm kavramının Türkçe de bazen kayırmacılık kavramı ile eş anlamda kullanıldığı görülmektedir. Ancak kayırmacılık kavramı, nepotizm kavramından daha geniş kapsamlıdır ve içeriğin de farklı anlamlar bulundurmaktadır. Bunlar arasında, nepotizmin tanımında yer alan akraba kayırmacılığın ötesinde, eş-dost, arkadaş, hem şehri, aynı okullu olmak, aynı kökenden olmak, aynı siyasi görüşten olmak gibi benzerlikleri esas alan kayırmacılık biçimleri ön plana çıkmaktadır. Literatürde, tanıdık, eş- dost kayırmacılığı için daha çok kronizm terimi; siyasal ve dinsel yandaşlık için patronaj terimi; iktidara ve seçmen

kesimlerine yönelik kayırmacılık için ise klientelizm terimi kullanılmaktadır (Ak özer, 2003: 14, Karaca oğlu ve Yörük, 2012: 47).

Ford ve Mclaughline (1985, :59). Nepotizm'in örgüt açısından dezavantajlarını; örgütsel görevlere hak edenlerin değil de hak etmeyenlerin getirilmesi sonucunda diğer çalışanlar üzerinde olumsuz etkiye neden olması. Ayrıca, örgüt içerisinde karar verme süreçlerin de olumsuz etkileneceği şeklinde ifade etmektedir.

Nepotizm, demokrasi ve kurumsallaşmanın önündeki en önemli engellerden birisidir. Bununla birlikte nepotizm bir işletmede aile kavgalarına veya nesiller arası çatışmalara, yeterli ve kaliteli yöneticilerin yetişmemesine, örgütsel bağlılığın zayıflamasına ve bu nedenle insan sermayesinin tükenmesine neden olmaktadır (Özler, vd., 2007: 438-439, Karaca oğlu ve Yörük, 2012:47).

Nepotizmin yukarıda bahsedilen birçok olumsuz etkilerinin yanı sıra konu ile ilgili olarak yapılan araştırmalarda nepotizmin, özellikle, aile üyeleri üzerinde olumlu etkileri bulunduğu iddia edilmektedir. Örneğin; birçok işletmede çalışanlar kendi işleri olmadığı için yeterince özverili ve istekli çalışmazken, aile üyeleri kendi işletmeleri olduğu için diğer çalışanlara göre daha fazla çalışmakta ve daha fazla özveride bulunmaktadırlar. Aile işletmelerinde örgütün durumunu ve stratejisini iyi bilen profesyonel üst düzey yöneticilerin başka işletmelere transfer olması her zaman olasıdır. Ancak, sahip yönetici olan aile üyeleri için böyle bir durum geçerli değildir. Ortak kültür, anlayış ve değer yargılarının aynı örgütte paylaşılması ve bu noktalarda aileden gelen kişilerin avantajlı konumları nedeniyle o örgütte üst düzey yöneticilerin aile üyelerinden atanması nepotizm'in bir avantaj olarak değerlendirilmektedir (İyi işler oğlu, 2006: 47, Karaca oğlu ve Yörük,20120: 47).Bu nedenle, Şirketlerin aile şirketi olarak kalabilmeleri için yönetici pozisyonlarına aile üyelerini getirmeleri kaçınılmaz bir durum olmaktadır (Ceja ve Tapies, 2009:13).

3. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK KAVRAMI

Örgütsel bağlılık, bir örgütte çalışanların kendilerini sadakat ve görev duygusuna dayalı olarak örgütle özdeşleştirmeleridir (Muthuveloo ve Rose, 2005:1081). Zira, örgütsel bağlılık çalışanların işe katılmaları, sadakat duyguları ve örgütün inanç, değer ve normları da dahil olmak üzere psikolojik anlamda bağlılığı da içermektedir (Çetin,2004: 90).

Reyes; (2001:329) Örgütsel bağlılık kavramını, kişinin kendisini

örgüte partizanca ve duygusal bir sevgiyle adanması olarak tanımlanmaktadır. Morrow; (1983: 489). Örgütsel bağlılığı, çalışanların örgütlerine karşı sergilediği tavır ve davranışlarla karakterize edilen bir olgu olarak tanımlanmaktadır. Reichers; (1985: 474) örgütsel bağlılığı, örgütün bir grup üyesinin örgütte yer alan diğer çalışan gruplarına oranla görülür duruma gelen davranış olarak nitelendirmektedir.

Küresel rekabetin baş döndürücü bir hızda arttığı günümüzde örgütler, değişime ayak uydurabilmek amacıyla yönetim basamaklarını azaltarak, örgüt yapılarını yalın bir hale getirmektedir. Yine örgütler çağdaş yönetim ve kalite geliştirme tekniklerini uygulamakta ve örgütte çalışmaya devam eden personelin yaratıcılık yeteneklerini ön plana çıkarmayı amaçlamaktadır. Tüm bu gelişmeler ışığında örgütlerin, belirlemiş oldukları hedefler, değerler ve ilkeler doğrultusunda çalışanların işlerine bütün gücüyle adanmasını sağlamak için çalışanlar ve örgüt arasında örgütsel bağlılık bakımından sıkı bir bağ geliştirmeleri gerekmektedir (Singh ve Grupta, 2008 :59).

3.1. Örgütsel Bağlılık Türleri

Örgütsel bağlılık türleri ile ilgili olarak, literatürde en fazla kabul gören örgütsel bağlılık sınıflaması Meyer ve Allen tarafından geliştirilmiş olan örgütsel bağlılık sınıflamasıdır. Meyer ve Allen; (1984, s. 374) bu sınıflandırmayı, duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olarak incelemişlerdir (Sabuncuoğlu, 2007 : 622).

Allen ve Meyer'in ortaya koyduğu örgütsel bağlılık boyutlarını ifade eden duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık aşağıda açıklanmıştır.

3.1.1. Duygusal Bağlılık: İşgören'in örgüte duygusal bağlılığını ve onunla bütünleşmesini ifade eden bu tür bağlılıkta, çalışanların örgütte kalma nedeni, örgütün amaçlarıyla özdeşleşmesidir (Selen ve Kılıç, 2007: 45). Duygusal bağlılık, bir çalışanın içerisinde yer aldığı örgüt ve onun amaçlarıyla kendisini özdeşleştirmesi, bağlılık duyması ve ona dahil olması şeklinde ifade edilebilir.

3.1.2. Devam Bağlılığı: Devam bağlılığı, çalışanların örgütten sağladığı benzeri olmayan faydaları veya çalıştıkları yıllar gibi faktörleri kapsamaktadır. Meyer ve Allen, örgütte devam bağlılığını işverenleriyle paylaşan çalışanların örgütten ayrılmalarının çok zorlaştığını açıklamaktadır (Sommers ve Birnbaum, 2000: 353). Çünkü, devam bağlılığında çalışanlar kendilerini örgütlerinde kalmaya zorunlu hissetmektedirler (Erdheim, vd,2006:901).

3.1.3. Normatif Bağlılık: Normatif bağlılık, çalışanların örgütte kalmaya yönelik algıladıkları zorunluluğu ifade etmektedir (Bagraim, 2003:19).

3.2. Çalışanların Örgüte Bağlılığını Etkileyen Etkenler:

Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler genel olarak şöyle sayılabilir; çaresizlik, yapılan işin önemi, örgütsel adalet, yaş, cinsiyet, medeni durum, terfi imkanları, çalışma yeri arkadaşları, iş güvenliği, ödüller, sosyal haklar ve yabancılaşma gibi (Mowday vd, 1982 : 195).

4-NEPOTİZM VE ÖRGÜTSEL BAĞLILIK İLİŞKİSİ

Nepotizm, bir kimsenin beceri, yetenek, başarı ve eğitim düzeyi gibi liyakat ile ilgili faktörleri dikkate alınmaksızın, sadece ilişkilerin esas alınarak istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Özler vd., 2007: 438). Bu nedenle, nepotizm, uygulandığında mağdurlar yaratan ve genellikle örgütsel bağlılığa zarar veren bir durum söz konusu olmaktadır (Araslı, vd., 2006: 295).

Nepotizm şirketlerde, genellikle işletmecilik kurallarının önüne geçer. Birçok şirkette; personel seçim ve değerlendirme değişkenlerini kullanmaksızın, yetenek, beceri ve deneyime bakılmayarak örgüt içindeki kilit pozisyonlara iltimaslı biri getirilir. Bu durum, işletmelerde birçok çalışan için rahatsız edicidir. Adil olmayan bu koşullar altında ortaya çıkan güven eksikliği, çalışanlarda strese neden olur. Buna bağlı olarak da iş tatmini, motivasyonu ve örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilenir (Günel, 2005: 31–32).

İşyerlerindeki stres faktörleri arasında, kurumun yapısı, özellikleri, politikaları ve kurumsal süreçler olduğu ifade edilmektedir (Işıkhana, 1998:10, Büte, 2011:176). İşletmelerde Örgütsel adaletsizlik de, önemli bir stres faktörüdür. Stres, çalışanları işlerinde olumsuz yönde etkilemektedir (Vermunt ve Steensma, 2003, Büte, 2011:176.). Şirketlerde; işe alma, terfi ve diğer örgütsel süreçlerde bilgi, beceri, yetenek, başarı ve eğitim düzeyi gibi liyakat ilkeleri yerine, yakınlık ilişkilerinin dikkate alındığı adaletsiz bir durum söz konusudur ve çalışanlar bu durumdan hoşnut değillerdir (İyi işler oğlu, 2006: 44 Büte, 2011:176.). Bu nedenle, söz konusu nepotizm uygulamaları diğer çalışanlarda ciddi motivasyon ve örgütsel bağlılık açısından son derece olumsuz bir durum olarak nitelendirilebilir (Develi, 2008: 24, Büte, 2011:176).

İşyerindeki stres faktörleri dikkate alındığında, nepotizm ile paralellik gösterdiği görülür. Nepotizmin mantığını oluşturan kayırmacılık olgusu ve bunun sonucu ortaya çıkan adil olmayan başarı değerlendirmeleri, ücretlerdeki torpilli kişiler lehine eşitsizlikler, işe alma süreci, terfi ve diğer tüm işlemlerdeki kayırmacı, dengesiz ve adaletsiz bir iş iklimi çalışanlarda stres yaratır. Bu bilgilerden hareketle nepotizmin çalışanlar üzerinde stres yaptığı ileri sürülebilir. Nepotizm ve iş stresi arasındaki ilişkileri inceleyen birçok araştırmacı da nepotizmin iş stresinde artışa yol açtığını ileri sürmüşlerdir (Araslı ve Tümer, 2008: 1247; Er cenap, 2006: 1, Büte , 2011: 176). Yukarıda bahsedilen nedenlere bağlı olarak, iş yerinde yoğun bir stres altında kalan ve aynı zamanda terfi, ilerleme ve ücret konularında adaletsizliğe uğradığını düşünen çalışanların bunlara bağlı olarak örgütsel bağlılık düzeyleri olumsuz yönde etkileneceğinden, işletmelerin uzun vadede büyük sorunlarla karşı karşıya kalabilecekleri ifade edilebilir.

5-ÇALIŞMANIN METODU

Çalışmanın amacı, çalışanların nepotizmi algılama düzeyi ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi ortaya çıkarmak amacıyla gerçekleştirilmiştir. Bu amaçla, Afyon Kocatepe Üniversitesi Hastanesinde çalışanlardan anket yardımıyla Ekim 2010 tarihinde veri toplanmıştır. Araştırmanın çalışma evrenini Afyon Kocatepe Üniversitesi Araştırma ve Uygulama Hastanesi oluşturmaktadır. Hastanede (2010-Ekim) döneminde örnekleme giren gönüllü 118 hemşire, 85 hekim ve 69 idari personel olmak üzere toplam 272 kişiye anket uygulanmıştır. Verilerin toplanmasında iki adet anket formu kullanılmıştır. Bunlardan ilki nepotizmle ilgili olandır ve nepotizmi ölçmeye yönelik sorular Abdalla, vd.,(1998,564-566),Ford ve McLaughlin ,(1985,57-61) ve Asunakutlu ve Avcı (2010:102)'den yararlanarak hazırlanmıştır.

Araştırmada, katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin belirlenmesi için Porter ve arkadaşları (1974) tarafından geliştirilmiş örgütsel bağlılık anketinin Türkçeye uyarlanmış versiyonundan yararlanılmıştır (Eri güç , 1994).

Çalışmayı oluşturan Nepotizm ve örgütsel bağlılık anketleri için güvenilirlik analizi yapılmıştır. Buna göre Nepotizm anketinin Cronbach alfa değeri 0.94, örgütsel bağlılık anketinin Cronbach alfa değeri 0.89 olarak bulunmuştur. Görüldüğü gibi bulunan Cronbach alfa değerleri 1'e yakın oldukça yüksek ve kabul edilebilir düzeydedir (Hair vd., 1998). Bu

sonuç araştırmada kullanılan ölçeğın içsel tutarlılığının olduğunu ve güvenilirlik koşulunu yerine getirdiğini göstermektedir.

6- ARAşTIRMANIN HİPOTEZLERİ:

Ana Hipotez;

H₁: İşyerinde, nepotizm uygulamaları ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Alt hipotezler;

H_{1a}: İşyerinde, nepotizm uygulamaları ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1b}: İşyerinde, nepotizm uygulamaları ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H_{1c}: İşyerinde, nepotizm uygulamaları ile normatif bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

7. FAKTÖR ANALİZLERİ:

Araştırmada nepotizm ve örgütsel bağlılık için faktör analizlerinin yapılması amaçlanmıştır. Nepotizm'e maruz kalma durumu temel olarak üç alt faktör grubuna ayrılmış olup, bunlar; terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık faktör grupları olarak elde edilmiştir. Örgütsel bağlılık faktör grubu ise duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık alt faktörlerine göre analiz edilmiştir. Araştırmada açıklayıcı (Explanatory) faktör analizi yapılmıştır. Faktör analizinin uygunluğunu ve kullanılan değişkenlerin homojenliğini test etmede Kaiser Meyer Olkin (KMO) örneklem yeterliliği ölçütü ve Barlett testi kullanılmıştır. Nepotizm analizinden elde edilen KMO analiz sonucu, 0,712 analiz sonuçlarına uygun, kullanılan değişkenlerin homojen olduğunu ve değişkenler arasında bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir. Yine Örgütsel Bağlılık analizinden elde edilen, KMO analiz sonucu da 0,746 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, kullanılan değişkenlerin homojen olduğunu ve değişkenler arasında bir ilişkinin bulunduğunu göstermektedir (Mitchell, 1994 ,s. 6, Akça ve Özer, 2013, s. 4975).

KMO sonuçlarına göre, nepotizm için on altı soru üç faktör grubuna örgütsel bağlılık için ise, on üç soru üç faktör grubunda değerlendirilmiştir ve nepotizm için toplam varyansın % **66.606** sını örgütsel bağlılık için ise %**66.076** 'sını açıklamaktadır.

Aşağıdaki tabloda, nepotizm durumunu ölçen faktör grubuna ait faktör yükleri ve açıklama varyansları verilmiştir.

Tablo1. Nepotizm Boyutlarına İlişkin Faktör Analizleri

	FAKTÖR YÜKLERİ			Açıklanan Varyans %	Cronbah alfa Değeri
	F1	F2	F3		
FAKTÖR 1-Terfide kayırmacılık					
1 -Bu işletmede çalışanların terfi etmesinde bilgi,beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	,863			42,776	0,89
2 - Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	,841				
3 - Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	,826				
4 - Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesinin daha kolay olduğunu düşünüyorum.	,634				
5 -Bu işletmede çalışanların terfi ettirilmesinde, işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.		,776			
FAKTÖR 2-İşlem kayırmacılığı					
6 - Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer kişilerden itibar görmektedir.		,683		12,887	0,84
7 - Bu işletmedeki alt ve orta kademe yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı		,648			

davranmaktadır.		,637			
8- Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmanın veya onlara ceza vermenin oldukça zor olduğunu düşünüyorum.		,579			
9- Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan kişilerden çekinirim.			,777	10,943	0,68
10- Bu işletmede tanıdığı olanlar işletmenin kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.			,763		
11 Bu işletmede yetki öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.			,692		
FAKTÖR 3-işe alma sürecinde kayırmacılık					
12- Bu işletmeye eleman alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.					
13- Bu işletmeye eleman alımında tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.					
14- Bu işletmeye eleman alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir,					
KMO: 0,712				TOP.AÇIKLANAN VARYANS:66,606	

Faktör analizi sonucunda, Tablo 1’de görüldüğü üzere üç faktör belirlenmiştir. Bu faktörler; terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecine ilişkin kayırmacılıktır. Bu üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %66,606.olarak hesaplanmıştır.

Tablo 2. Örgütsel Bağlılık Değişkenlerinin Faktör Analizi:

	FAKTÖR YÜKLERİ			AÇIKLAMA VARYANSI (%)	CRONBAH ALPHA DEĞERİ
	F1	F2	F3		
FAKTÖR1-D					
uygusal					
Bağlılık	,8				
Faktörleri	55				0,87
1.İşe sarılma					
ilerleme	,8			40,312	
imkanları.	21				
2. Örgütsel	,7				
özdeşleşme.	64				
3. Örgütsel	,7				
sadakat	15				0,84
duygusu.	,5	,8			
4. İçselleştirme	23	17			
boyutu.				13,786	
5. Örgütle		79			
gurur duyma.		6			
		,6			
FAKTÖR2-D					
evamlılık					
Bağlılığı					
Faktörleri.					0,82
6. Burada uzun			,7		
zamandır			92		
çalışıyorum.gö			,7	11,978	

revimde ilerleme olabilir. 7- Diğer tekliflere açık olma. 8- Örgütte kalma. 9. Çalışanların kişisel bağlılık düşünceleri. FAKTÖR3-N ormatif Bağlılık Faktörleri: 10.Örgütsel ortam algılaması 11. Örgütsel iklimin yeterli olması. 12.Örgütselviz yon algılaması. 13. Örgütsel vatandaşlık.		61 , 7 28 , 7 06		
KMO: 0746			TOP.AÇIKLANA NVARYANS:66.07 6	

Faktör analizi sonucunda, Tablo 2’de görüldüğü üzere üç faktör belirlenmiştir. Bu faktörler; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Bu üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %66.076’dır.

Ana Hipotez:

H₁ : İşyerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Tablo. 3:Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki Korelasyon Analizi Sonuçları:

			Nepotizm Soruları	Örgütsel bağlılık soruları
Speearman’s rho	Nepotizm Soruları	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed)	1,000	-,678* ,002
	Örgütsel bağlılık soruları	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed)	-,678* ,002	1,000

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tabloda 3’de nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ye baktığımızda, korelasyon değeri -,678 olarak hesaplanmıştır. P olasılık değeri 0,02 ve 0,05 değerinin altında olduğu için, **H₁** Hipotezi olan ana hipotezimiz kabul edilmiştir. Bir başka ifadeyle, iş yerinde nepotizm uygulamalarına maruz kalma sıklığı ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki ters yönlü olan bir ilişkidir. Nepotizm uygulamalarına maruz kalma sıklığı arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılık düzeylerinde de azalma olmaktadır.

Alt Hipotezler:

H_{1a}: İşyerinde, nepotizm ile duygusal bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. Hipoteze ilişkin korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Nepotizm düzeyi alınırken faktörlere göre katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar SPSS for Windows programından mean values değerlerine göre birleştirilmiştir.

Tablo 4. Nepotizm ve Duygusal Bağlılığa İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları:

		Nepotizm Soruları	Duygusal bağlılık soruları
Spearman 's rho	Nepotizm Soruları	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed)	1,000 -,546* ,004
	Duygusalbağlılık soruları	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed)	-,546* ,004 1,000

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 4'de nepotizm ile duygusal bağlılık arasındaki ilişki incelendiğinde, korelasyon değeri -,546 olarak bulunmuştur. P olasılık değeri 0,04 ve 0,05 değerinin altında kaldığından H_{1a} hipotezi kabul edilmiştir. Araların da ters yön de bir ilişki vardır ($r=-0,546$) bu sonuçtan, nepotizmin çalışanlarda duygusal bağlılığı azaltıcı yönde bir etkisinin olduğunu ifade edebiliriz (0.05 anlamlılık düzeyinde). Dolayısı ile H_{1a} , hipotezi kabul edilmiştir. Nepotizm uygulamalarına maruz kalma sıklığı arttıkça çalışanların örgüte olan duygusal bağlılıklarında azalma görülmektedir.

H_{1b} : İşyerinde, nepotizm uygulamasına maruz kalma sıklığı ile devam bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipoteze ilişkin korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir. Nepotizm düzeyi alınırken her üç faktöre göre katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar SPSS for Windows programından mean values

değerlerine göre birleştirilmiştir.

Tablo 5.Nepotizm ve Devam Bağlılığına ilişkin Korelasyon Analizi Sonuçları:

		Nepotizm Soruları	Devamlılık bağlılığı soruları
Spearman' s rho	Nepotizm Soruları	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed)	1,000 -,478* ,004
	Devamlılık bağlılığı soruları	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed)	-,478* ,004 1,000

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 5' te nepotizm ile devam bağlılığı arasında ters yönde bir ilişki vardır ($r=-,478$) dolayısı ile nepotizm'in çalışanlarda devam bağlılığını azaltıcı yönde bir etkisinin olduğunu belirtebiliriz. P olasılık değeri 0,04 ve 0,05 anlamlılık düzeyinin altında kaldığından dolayı, H_{1b} hipotezi kabul edilmiştir. Bir başka deyişle, nepotizm ve devamlılık bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır ve bu ilişki ters yönlü bir ilişkidir. Nepotizm uygulamalarına maruz kalma sıklığı arttıkça çalışanların örgüte olan devamlılık bağlılık düzeylerinde azalma olduğu görülmektedir.

H_{1c} : İşyerinde, nepotizm ile normatif bağlılığı arasında anlamlı bir ilişki vardır.

Hipoteze ilişkin korelasyon analizi sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir. nepotizm düzeyi alınırken her üç faktöre göre katılımcıların vermiş oldukları yanıtlar SPSS windows programından mean values değerlerine göre birleştirilmiştir.

Tablo. 6 .Nepotizm ve Normatif Bağlılığa İlişkin Korelasyon Analizi Sonuçları:

			Nepotizm Soruları	Normatif bağlılığı soruları
Spearman's rho	Nepotizm Soruları	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed)	1,000	-,791* ,004
	Normatif bağlılığı soruları	Correlation Coefficient Sig.(2-tailed)	-,791* ,004	1,000

** Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Tablo 6 daki verilere göre mobbing'in varlığı ile normatif bağlılık arasında ters yönde bir ilişki vardır ($r=-,791$). P olasılık değeri olarak bulunan 0,04 değeri 0,05 değerinin altında olduğundan H_{1c} hipotezi kabul edilmiştir. İşyerinde nepotizm ile normatif bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır. İlişki ters yönde bir ilişkidir Nepotizm düzeyi arttıkça, normatif bağlılığında azalma görülmektedir

Her üç korelasyon sonucunu da incelediğimizde, nepotizm en fazla normatif bağlılık üzerinde etkili olduğunu görülmektedir. (-,791) Duygusal bağlılık ile ilgili korelasyon analizinde ters yöndeki ilişkinin şiddeti-,546 iken, aynı değer devam bağlılığı için -,478 olarak bulunmuştur. Buradan bireylerin işletmedeki nepotizm uygulamalarında ilk olarak normatif bağlılıklarının azaldığı sonucunu çıkarabiliriz.

SONUÇ VE ÖNERİLER

Araştırmada, nepotizm ve örgütsel bağlılık için faktör analizi yapılmış ve faktör analizi sonucunda, Tablo 1’de görüldüğü üzere nepotizm için üç faktör belirlenmiştir. Bu faktörler; terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecine ilişkin kayırmacılıktır. Bu üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %66,606 olarak hesaplanmıştır.

Örgütsel bağlılık ile ilgili olarak yapılan faktör analizi sonucunda, Tablo 2’de görüldüğü üzere üç faktör belirlenmiştir. Bu faktörler; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktır. Bu üç faktörün toplam varyansı açıklama oranı %66,076 dır.

Nepotizm ve örgütsel bağlılık ilişkisini belirlemek üzere yapılan korelasyon analizinden şu sonuçlar elde edilmiştir.

- Nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiyi gösteren genel hipotezimiz olan, H_1 : hipotezi, nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkiye baktığımızda, korelasyon değeri $-0,678$ olarak hesaplanmıştır. P olasılık değeri $0,02$ ve $0,05$ değerinin altında olduğu için, H_1 : Hipotezi kabul edilmiştir. Yani iş yerinde nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu ilişki ters yönlü olan bir ilişkidir. Nepotizm uygulamalarına maruz kalma sıklığı arttıkça çalışanların örgüte olan bağlılık düzeylerinde de azalma olmaktadır hipotezi kabul edilmiştir. ($p < 0,05$).

-Nepotizm ile duygusal bağlılık arasında ters yönde bir ilişki vardır ($r=-0,546$) dolayısı ile nepotizm’in çalışanlarda duygusal bağlılığı azaltıcı yönde bir etkisinin olduğunu belirtebiliriz ($P < 0,05$ anlamlılık düzeyinde). Nepotizm bireylerde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından duygusal bağlılık düzeyini düşürmektedir.

-Nepotizm’in varlığı ile devam bağlılığı arasında ters yönde bir ilişki vardır ($r:-,478$) dolayısı ile nepotizmin çalışanlarda devam bağlılığını azaltıcı yönde bir etkisinin olduğunu belirtebiliriz ($P < 0,05$ anlamlılık düzeyinde). Nepotizm m bireylerde örgütsel bağlılığın alt boyutlarından devam bağlılığı düzeyini düşürmektedir.

-Nepotizm ile normatif bağlılık arasında ters yönde bir ilişki vardır. ($r:-,791$) dolayısı ile nepotizmin çalışanlarda normatif bağlılığı azaltıcı yönde bir etkisinin olduğunu belirtebiliriz ($P < 0,05$ anlamlılık düzeyinde). Nepotizm bireylerde normatif bağlılık düzeyini düşürmektedir.

Bu sonuçlardan da görüldüğü gibi nepotizmin örgütsel bağlılık

üzerinde olumsuz etkileri vardır. Nepotizmin varlığını belirten öncüllerle ilişkili örgütsel bağlılık ifadelerindeki düşük bağlılık değeri de bunu gösterir.

Sonuç olarak yapılan bu araştırmada, bir örgütle çalışan personelin ya da daha genel ifade ile beşeri sermaye bileşenlerinin işyerindeki nepotizm uygulamaları, çalışanların işyerine olan bağlılıklarını düşürdüğü sonucunu çıkarabiliriz. Bir başka deyişle, bu durum hem örgütün ve işletmenin faaliyetlerdeki başarısını hem de daha genel olarak toplumda çalışan bireylerin refahını olumsuz yönde etkilemektedir. Araştırmada normatif bağlılık değeri ve nepotizm arasındaki ilişki ters yönlü ve en yüksek değer olarak bulunmuştur. Ancak diğer örgütsel bağlılık türünün de nepotizm ile negatif ilişki içerisinde olması, işletmede nepotizm uygulamalarının örgütsel bağlılığı azalttığını göstermektedir.

Araştırma sonuçlarına göre nepotizm'in profesyonel bir yönetim anlayışı ile bağdaşmayacağı, örgüt üyeleri arasında sadece iltimaslı olanlara yarar sağlayabileceğinden söz edilebilir. Nepotizm özellikle çalışanlar arasında örgütsel bağlılığı etkilemektedir. İşletmeler ancak her çalışanın ortaya koyacağı katkı ile başarıya ulaşabilir. Nepotizm ise, başarıya giden bu takım ruhuna zarar vermektedir. Ortaya çıkan adaletsiz iklim örgütsel bağlılığa büyük zararlar verecektir.

Örgütler ancak tüm çalışanların ortak katkıları ve kurumsallaşmasını tamamlamış yapı içinde amaçlarına ulaşabilir. Bunun aksine nepotizm'in olduğu örgütlerde ise hem bireysel hem de örgütsel performans düşüklüğü ortaya çıkabilecektir. Ayrıca nepotizm algısının yüksek olduğu örgütlerde, çalışanlar pozisyonlarını korumak veya yükseltmek için daha fazla gayret göstermek yerine, fırsatını bulduğu anda kayırma görebileceği herhangi bir yönetici ile yakın ilişkide bulunmayı tercih edebilecektir.

Nepotizmin olumsuz etkilerinden kaçınmak konusunda işletmeler aşağıda sıralanan bazı önerilerde bulunulabilir:

- İşletmelerdeki yöneticiler kayırmacılık yapmaktan kaçınmalı, çalışanların adalet algılamalarını zedelemeyen bir işletme yönetimi sistemi geliştirmeli ve açık, hesap verebilir ve şeffaf bir yönetim anlayışını benimsemelidir. Özellikle terfi, işe alım süreci ve işlem kayırmacılığına karşı gerekirse profesyonel danışmanlık şirketlerinden yardım alma yoluna gidilmelidir.
- Yöneticiler; profesyonelce düşünerek, genellikle duygularıyla değil,

mantığı ile hareket etmeli, özellikle İK ile ilgili konularda objektif davranmaya özen göstermelidir.

. Yukarıda bahsedilen Bu nedenlerle ilgili olarak, işletmelerinde uzun süre çalışan, işi ve işletme içi dinamikleri iyi bilen, deneyimli çalışanların, adaletsizlik algılamalarının önüne geçilmesi, kayırmacılığa dayalı terfi ve insan kaynakları uygulamalarına yönelik tedbirler alınması ve zaman kaybedilmeden kurumsallaşmayı sağlayıcı adımlar atılması büyük önem taşımaktadır.

KAYNAKÇA

ABDALLA, H.F., MAGHRABİ, A.S. ve AL-DABBAGH, T.H. (1994). " Research Note: the impact of the human resources managers in the international evaluation of the favoritism, "Manpower, 15 (1), pp.60-68 .

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

AKÇA, Y., VE ÖZER,G. (2013). Kullanılan özelliklerin kurumsal kaynak planlaması uygulama başarısına ve algılanan organizasyonel performansa etkisi. Yaşar Üniversitesi Dergisi 30(8). 4966-4984.

AKTAN, C. C. (2001). Siyasal ahlak ve siyasal yozlaşma. *Yolsuzlukla mücadele stratejileri*. (Edt: C. C. Aktan). Ankara: Hak-İş Yayınları. ss. 51-69.

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

ARASLI, 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, 36 (9),1237–1250.

ARASLI, H., BAVİK, A. ve EKİZ, E. H. (2006). İnsan üzerine Adam kayırma ve "EtkileriKaynak Yönetimi, üç, dört Olgu ve Kuzey beş yıldızlı otellerKıbrıs ", Sosyoloji ve Sosyal Politika, 26 (7/8), pp.295-308 International Journal of.

ASUNAKUTLU, T. ve AVCI, U. (2010), "Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı ve İşTatmini İlişkisi Üzerine Bir'in Araştırma ", Süleyman Demirel Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt.15, No.2, ss . 93-109.

AYDOĞAN, I. (2012). "Örgütlerde kayırma varlığı", Afrika Gazetesi İşletme Yönetimi, 6 (12), ss 4577-4586.

BAGRAİM, J.J.(2003).The Nature of Measurement of Multiple Commitment Foci Amongst South African Knowledge Workers. *Mcnyan Dynamics* (12)2,13-23

BAYHAN, V. (2002). "Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm", Cumhuriyet Üniversitesi İİBF Dergisi, Cilt:26, No:1, ss.1-13.

BÜTE, Mustafa. (2011), Nepotizmin İş Stresi, İş Tatmini, Olumsuz

Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri, Ç.Ü. Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, Cilt 20, Sayı 1, ss.177-194.

CEJA, L. ve TAPIES J. (2009). "Yetenek Aile Şirketlerinde için çekilmesi:Navarra MBA Öğrenci Algılamaları ", IESE Business School-ÜniversiteÇalışma Tebliği WP-815, s.1-35.

CIULLA, J. B. (2005). "In praise of nepotism?", Business Ethics Quarterly, 15(1), ss.153-160.

ÇETİN, M.Ö.(2004) .'**Örgüt kültürü ve örgütsel bağlılık**' Ankara,Nobel yayın dağıtım.

ÇINAR, İ. (2009). Kayırmacılık: Bir kavram çözümleme denemesi. *Eğitim Dergisi*, Sayı: 24. <http://www.egitirim.gen.tr/site/arsiv/58-24/405-kayirmacilik.html>.
İndirme Tarihi: 04.12.2013

DEVELİ, N. (2008). **Aile İşletmeleri, Aile İşletmelerinde Karşılaşılan Yönetim ve Organizasyon Sorunları: Mersin Örneği**. Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü. Denizli. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ekim.Denizli.

ERCENAP, İ. (2006). **Nepotism and Favoritism in the Banking Industry: Some Evidence From Northern Cyprus**. Master Thesis. Eastern Mediterranean University. Northern Cyprus.

ERDEM, M. & MERİÇ, E. (2012). Okul yönetiminde kayırmacılığa ilişkin ölçek geliştirme çalışması [Study on scale development about favoritism at school administration]. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi - Journal of Educational Sciences Research*, 2 (2), 141-154. <http://ebad-jesr.com>.

ERDHEİM, J. , WANG, M., ZİCKAR, M. (2006) .''Linking the Big Five Personality Constructs to Organizatonal Commintment'', Personality and Individual Differences,(41).

ERİGÜÇ-Kaygın, Gülsüm. (1994). **Hastanelerde Personelin İşle İlgili Tutumları Personel Devri: Ankara İli Örneği**, Ankara: Hacettepe Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü Yayınlanmamış Doktora Tezi.

FORD, R. ve MCLAUGHİN, F. (1985). "Nepotism", Personnel Journal(pre-1986), September, 64, ss.57-61.

GARİH, Ü. (2000). **Yönetim ikeleri**, istanbul: Hayat Yayınları.

GÜNEL, R. (2005). **Aile İşletmelerinde Yönetimin Bir Sonraki Kuşağa Devrinde Karşılaşılan SorunlarınTespitine ve Bu Sorunların**

Çözümüne İlişkin Bir Araştırma. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Adana.

GÜNTÜRKÜN, O. (2008). *Siyasal yozlaşma*.
http://www.onurgunturkun.av.tr/makaleler/
habergoruntule.asp?bolum=287&katid=48. İndirme Tarihi: 19.11.2013.

HAİR, J., Anderson, R., Tahtam, Ronald, Black, W. (1998). *Multivariate Data Analysis*, 5. Baskı, New Jersey, Prentice Hall.

İŞIKHAN, V. (1988). **Sosyal Hizmet ve Sağlık Alanında Görev Yapan Yöneticileri Etkileyen İş stresi Faktörleri.**Yayınlanmamış Doktora Tezi. H.O. Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.

İYİ İŞLER OĞLU, S.C.(2006). **Aile şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma.**Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı, Adana.

JONES, R., STOUT, T., HARDER, B., LEVİNE. E. LEVİNE, J. ve SANCHEZ, J.I.(2008) "Personel Psikolojisi ve Adam kayırma: Biz Anti-Adam kayırma Policie Destek mi? "Endüstriyel-Örgütsel Psikolog, 45 (3), pp.17-20.

KARACA OĞLU ,K ve YÖRÜK, D.(2012).Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması.İş.Güç.Endüstri İlişkileri Dergisi.Cilt:/vol:14,Sayı:3,43-64.

KÜÇÜKKOCAOĞLU, G. (2005). Türkiye'de yolsuzluk, kayıt dışı ekonomi, kara para ve aklanması, uluslararası ticari işlemlerde yabancı kamu görevlilerine verilen rüşvet ve önlenmesi için yapılan çalışmalar. http://www.baskent.edu.tr/~gurayk/finpazcuma1.doc. İndirme Tarihi: 13.11.2013.

LİNDA, C.WONG, Brian Kleiner H., (1994), "Adam kayırma", Çalışması, 43 (5), pp 10-12.

MORROW, P.C., 1983. "Concept Redundancy in Organizational Research:The Case Of Work Commitment", *Academy Of Management Review*, 8, ss.500-501.

MEYER, J. P., VE ALLEN, N. J. (1984). Testing the "side-bet theory" of organizational commitment: Some methodological considerations,*Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.

MİTCHELL, V.W.(1994). How to identify psychographic Segments: Part 1.Marketing Intelligence and planning,12(7),4-10.

MOWDAY, R.T., PORTER, L.W. STEERS, R.M. (1982).

Employee-Organization Linkages: The Psychology Of Commitment, Absenteeism And Turnover. New York, NY: Academic Press, S.27.

MUTHUVELOO. R. & ROSE, C. R. (2005). Typology of Organisational Commitment, American Journal of Applied Science 2 (6): 1078-1081.

NADLER, J. & SCHULMAN, M. (2006). Favoritism, cronyism, and nepotism.

http://www.scu.edu/ethics/practicing/focusareas/government_ethics/introduction/cronyism.html. İndirme Tarihi: 24.11.2013.

ÖREN, K.(2007).Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi,kamu iş,cilt:9,sayı:1.s.71-90.

ÖZSEMERÇİ, K. (2003). *Türk kamu yönetiminde yolsuzluklar, nedenleri, zararları ve çözüm önerileri*. Ankara: Sayıştay Yayınları.

ÖZLER, D. E. ve BUYUKARSLAN, A. (2011). İçinde kayırma "Genel GörünümOrganizasyonlar: A Literature Review ", Business International Journal veYönetim Çalışmaları, 3 (1), pp 275-285.

ÖZLER, Hayrettin, ÖZLER, Ergun ,Derya ve GÜMÜŞTEKİN, Gülten Eren, (2007) Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma, Selçuk Üni-versitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Der gisi, Cilt: 17, ss. 437–450.

REICHERS, A.E. (1985). A Review And Reconceptualization Of Organizational Commitment, Academy Of Management Review, 10: 465-476.

REYES, P.(2001).İndividual Workorientations and Teacher Outcomes.Journal of Educational Resarch,83(6),327-335.

SABUNCUOĞLU, E.T. (2007). "Eğitim,örgütsel bağlılık ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkilerin incelenmesi" Ege Akademik bakış dergisi,7 (2).

DOĞAN , Selen ve Kılıç,Selçuk.(2007). örgütsel bağlılığın sağlanmasında personel

güçlendirmenin yer ive önemi, Erciyes Üniversitesi ktisadi ve dari Bilimler Fakültesi Dergisi, Sayı: 29, Temmuz-Aralık 2007, ss.37-61

SİNGH, B. ve GRUPTA,P.K.(2008).Organizational Commintment,Revisted Journal of Indian Academy of Applied Psychology,Vol.34.No,1,57-68.

SOMERS, M. Ve BİRNBaum, D.(2000).Exploring The Relationship Between Commintment Profiles and Work Attitudes,Employee With

Draval and Job Performance,Public Personal Management,29/3,353-365.

TARHAN, R. B., GENÇKAYA, Ö. F., ERGÜL, E., ÖZSEMERCI, K. & ÖZBARAN, H. (2006). *Yolsuzlukla mücadele TBMM raporu. (Bir olgu olarak yolsuzluk: Nedenler, etkiler ve çözüm önerileri)*. (2. Baskı). Ankara: Matsa Basımevi.

TURGUT, K. (2007). *Politik yozlaşmanın insan davranışları üzerindeki etkisi*. <http://www.stratejikboyut.com/haber/politik-yozlasmanin-insan-uzerindeki-etkisi--28067.html>. İndirme Tarihi: 16.011.2013.

VERMUNT, R. and STEENSMA, H., (2003). “Physiological Relaxation: Stress Reduction Through Fair Treatment”, *Social Justice Research*, Vol. 16, No. 2, s. 135-149.