



SALİH ÇENGEL



T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ



İŞLETME
ANABİLİM DALI

DOKTORA
TEZİ

NEPOTİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK
ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL
ADALET ALGISININ ROLÜ

SALİH ÇENGEL

İŞLETME
ANABİLİM DALI

HAZİRAN 2024

HAZİRAN 2024

T. C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
İŞLETME ANABİLİM DALI

NEPOTİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNDE
ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ROLÜ

DOKTORA TEZİ

HAZIRLAYAN
SALİH ÇENGEL

DANIŞMAN
DOÇ. DR. ABDURRAHMAN ÇALIK

VAN-2024

KABUL VE ONAY

Salih ÇENGEL tarafından hazırlanan “Nepotizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinde Örgütsel Algısının Rolü” adlı tez çalışması aşağıdaki jüri tarafından OY BİRLİĞİ ile Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalında DOKTORA TEZİ olarak kabul edilmiştir.	
Jüri Üyeleri	İmza
Danışman: Doç. Dr. Abdurrahman ÇALIK Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Başkan: Prof. Dr. Said KINGİR Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Üye: Doç. Dr. Abdulkadir GÜMÜŞ Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Üye: Doç. Dr. Abdullah EROL Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Uluslararası İlişkiler Ana Bilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Üye: Dr. Öğr. Üyesi Fatih GÖNÜL Hakkari Üniversitesi, Yönetim ve Organizasyon Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum.	
Üye: Unvanı Adı SOYADI Üniversite Adı, Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Yedek Üye: Doç. Dr. Fatih Yıldırım Erzurum Teknik Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Yedek Üye: Doç. Dr. Bulut DÜLEK Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi İşletme Anabilim Dalı Bu tezin, kapsam ve kalite olarak Doktora Tezi olduğunu onaylıyorum/onaylamıyorum.	
Tez Savunma Tarihi:	04/06/2024
Jüri tarafından kabul edilen bu tezin Doktora Tezi olması için gerekli şartları yerine getirdiğini ve imzaların sahiplerine ait olduğunu onaylıyorum. Prof. Dr. Bekir KOÇLAR Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürü	

ETİK BEYAN

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü **Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;**

- Tez içinde sunduğum verileri, bilgileri ve dokümanları akademik ve etik kurallar çerçevesinde elde ettiğimi,
- Tüm bilgi, belge, değerlendirme ve sonuçları bilimsel etik ve ahlak kurallarına uygun olarak sunduğumu,
- Tez çalışmada yararlandığım eserlerin tümüne uygun atıfta bulunarak kaynak gösterdiğimi,
- Kullanılan verilerde herhangi bir değişiklik yapmadığımı,
- Bu tezde sunduğum çalışmanın özgün olduğunu

Bildirir, aksi bir durumda aleyhime doğabilecek tüm hak kayıplarını kabullendiğimi beyan ederim. 04.06.2024

Salih ÇENGEL

Doktora Tezi

Salih ÇENGEL

VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ

SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ

Haziran, 2024

NEPOTİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNDE

ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ROLÜ

ÖZET

Nepotizm; öznel ve adil olmayan bir şekilde gerçekleştirilen ayrımcılık olarak bilinmektedir. Günümüzde işletmelerde nepotizmin oldukça yaygın olduğu görülmektedir. Nepotizm genellikle işe giriş sürecinde ortaya çıkmaktadır. Nepotizmin aile şirketlerinde yaygın olduğu göze çarpmaktadır. Nepotizm varlığı çalışanların iş yaşamına yönelik tutumlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Nepotizmin olduğu örgütlerde çalışanların hem örgütsel bağlılık düzeyleri azalmakta hem de örgütsel adalet algıları zayıflamaktadır.

Yapılan bu çalışmada sporcuların nepotizm algı düzeyleri ile örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkilerin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırma kapsamında ilişkisel tarama modelinden faydalanılmıştır. Araştırmaya TFF (Türkiye Futbol Federasyonu) BAL (Bölgesel Amatör Lig) 1. Grupta mücadele eden kulüplerden 6 futbol kulübünde aktif olarak spor yapan 125 amatör futbolcu katılmıştır. Araştırmanın veri toplama sürecinde kişisel bilgi formu, “Nepotizm Algısı Ölçeği”, “Örgütsel Adalet Ölçeği” ve “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Araştırmanın veri analiz sürecinde SPSS 22.0 (Statistical Package For Social Sciences) programında Independent Sample T test, One Way ANOVA analizi, Çoklu Doğrusal Regresyon analizi ve Hiyerarşik Regresyon Analizi kullanılmıştır. Araştırmanın sonunda katılımcıların nepotizm algıları ile örgütsel adalet algıları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler olduğu bulunmuştur ($p<0.05$). Katılımcıların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ise pozitif yönde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir ($p<0.05$). Araştırmaya katılan bireylerin nepotizm algılarının kulüp türü, öğrenim durumu ve kulüpte oynama yılı

değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur ($p<0.05$). Katılımcıların örgütsel adalet algılarının kulüp türü, medeni durum, kulüpte oynama süresi ve gelir durumu değişkenlerine göre anlamlı farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. ($p<0.05$). Bunun yanında katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin kulüp türü ve aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir ($p<0.05$). Sonuç itibarıyla, nepotizm algısının örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği söylenebilir.

Anahtar kelimeler: Nepotizm, örgütsel adalet, örgütsel bağlılık, spor kulüpleri.

Sayfa Sayısı: xi + 102

Tez Danışmanı: Doç. Dr. Abdurrahman ÇALIK

Phd. Thesis

Salih ÇENGEL

VAN YUZUNCU YIL UNIVERSITY

INSTITUTE OF SOCIAL SCIENCES

June, 2024

THE ROLE OF PERCEPTION OF ORGANIZATIONAL JUSTICE IN THE EFFECT OF NEPOTISM ON ORGANIZATIONAL COMMITMENT

ABSTRACT

Nepotism; It is known as discrimination that occurs in a subjective and unfair way. It seems that nepotism is quite common in businesses today. Nepotism usually emerges during the employment process. It is noteworthy that nepotism is common in family businesses. The existence of nepotism negatively affects employees' attitudes towards business life. In organizations where nepotism exists, both the organizational commitment levels of employees decrease and their perception of organizational justice weakens.

In this study, it was aimed to investigate the relationships between the athletes' nepotism perception levels, their organizational justice perceptions and their organizational commitment levels. Correlational screening model was used within the scope of the research. 125 amateur football players who actively play sports in 6 football clubs from the 1st Group of the Turkish Football Federation Regional Amateur League participated in the research. In the data collection process of the research, personal information form, 'Nepotism Perception Scale', 'Organizational Justice Scale' and 'Organizational Commitment Scale' were used. In the data analysis process of the research, Independent Sample T test, One Way ANOVA analysis, Multiple Linear Regression analysis and Hierarchical Regression Analysis were used in SPSS 22.0 program. At the end of the study, it was found that there were negatively significant relationships between the participants' nepotism perceptions, their organizational justice perceptions and their organizational commitment levels ($p<0.05$). It was determined that there was a positive and significant relationship between the organizational justice perceptions of the participants and their organizational commitment levels ($p<0.05$). It was found that the nepotism perceptions

of the individuals who participate in the study showed a significant difference according to the club type, educational status and years of playing in the club ($p<0.05$). It was determined that the organizational justice perceptions of the participants differed significantly according to the variables of the club type, marital status, playing time in the club and income status ($p<0.05$). In addition, it was determined that the organizational commitment levels of the participants differed according to the club type and monthly income level variables ($p<0.05$). As a result, it can be said that the perception of nepotism negatively affects the perception of organizational justice and organizational commitment.

Keywords: Nepotism, organizational justice, organizational commitment, sports clubs.

Quantity of Page: xi + 102

Supervisor: Ass. Prof. Dr. Abdurrahman ÇALIK

İÇİNDEKİLER

ÖZET.....	ii
ABSTRACT	iv
İÇİNDEKİLER.....	vi
KISALTMALAR DİZİNİ.....	viii
TABLolar DİZİNİ	ix
ŞEKİLLER DİZİNİ.....	xi
ÖN SÖZ.....	xii
GİRİŞ	1
1. NEPOTİZM	3
1.1. Nepotizm Kavramı	3
1.2. Nepotizme Neden Olan Faktörler	5
1.2.1. Aile İle İlişkili Faktörler	5
1.2.2. Çevresel/Kültürel Faktörler.....	7
1.2.3. Örgütsel Faktörler.....	7
1.3. Nepotizm Alt Boyutları	9
1.3.1. İşe Alma Sürecinde Nepotizm	9
1.3.2. İşlemde Nepotizm.....	10
1.3.3. Terfide Nepotizm	10
1.4. Nepotizmin Sonuçları.....	11
1.4.1. Nepotizmin Olumlu Sonuçları	11
1.4.2. Nepotizmin Olumsuz Sonuçları	13
2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK.....	19
2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı.....	19
2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler	19
2.2.1. Bireysel Faktörler	20
2.2.2. Örgütsel Faktörler.....	21
2.3. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları.....	23
2.3.1. Duygusal Bağlılık.....	23
2.3.2. Devam Bağlılığı	23
2.3.3. Normatif Bağlılık	24
2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	24

2.4.1. Yüksek Örgütsel Bağlılığın Sonuçları	25
2.4.2. Düşük Örgütsel Bağlılığın Sonuçları.....	26
2.5. Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi	27
3. ÖRGÜTSEL ADALET	34
3.1. Örgütsel Adalet Kavramı.....	34
3.2. Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler	35
3.3. Örgütsel Adalet Alt Boyutları.....	36
3.3.1 Dağıtım Adaleti	36
3.3.2. Etkileşim Adaleti.....	38
3.3.3 Prosedür Adaleti.....	38
3.4. Örgütsel Adaletin Sonuçları.....	38
3.5. Nepotizm ve Örgütsel Adalet İlişkisi	40
4. NEPOTİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNDE	
ÖRGÜTSEL ADALET ALGISİNİN ROLÜ	44
4.1. Araştırmanın Konusu	44
4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi	44
4.3. Araştırmanın Planı	45
4.4. Araştırmanın Yöntemi.....	45
4.4.1. Araştırma Modeli	45
4.4.2 Araştırmanın Hipotezleri	46
4.4.3. Araştırma Evreninin Belirlenmesi ve Örneklem Seçimi	47
4.4.4. Veri Toplama Araçları.....	48
4.4.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları	49
4.5. Araştırmanın Bulguları	50
TARTIŞMA.....	69
SONUÇ VE ÖNERİLER.....	79
KAYNAKÇA.....	82
EKLER.....	96
ÖZGEÇMİŞ	
TEZ ORJİNALLİK RAPORU	

KISALTMALAR DİZİNİ

Bu çalışmada kullanılmış kısaltmalar, açıklamaları ile birlikte aşağıda sunulmuştur.

Kısaltmalar	Açıklamalar
BAL	Bölgesel Amatör Lig
FK	Futbol Kulübü
İY	İdman Yurdu
SPSS	Statistical Package For Social Sciences
TFF	Türkiye Futbol Federasyonu
Vb.	Ve benzeri
Vd.	Ve diğerleri

TABLÖLAR DİZİNİ

Tablo	Sayfa
Tablo 1. Araştırmaya Katılan Sporcuların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar.....	50
Tablo 2. Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi.....	51
Tablo 3. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	51
Tablo 4. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	52
Tablo 5. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	52
Tablo 6. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	53
Tablo 7. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarının Kulüpte Oynama Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 8. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	54
Tablo 9. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler	55
Tablo 10. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	56
Tablo 11. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	56
Tablo 12. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	57
Tablo 13. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Kulüpte Oynama Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	57
Tablo 14. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	58
Tablo 15. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler.....	59
Tablo 16. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması	60

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması	60
Tablo 18. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması	61
Tablo 19. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Kulüpte Oynama Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	61
Tablo 20. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması.....	62
Tablo 21. Nepotizm, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi.....	63
Tablo 22. Nepotizmin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ve Bu Etkide Örgütsel Adaletin Aracı / Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi.....	64
Tablo 23. Nepotizmin Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ve Bu Etkide Örgütsel Adaletin Aracı / Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi.....	65
Tablo 24. Nepotizmin Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ve Bu Etkide Örgütsel Adaletin Aracı / Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi.....	66
Tablo 25. Örgütsel Adalet Algısının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	67
Tablo 26. Örgütsel Adalet Algısının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	67
Tablo 27. Örgütsel Adalet Algısının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi	68

ŞEKİLLER DİZİNİ

Şekil

Sayfa

Şekil 1. Araştırmanın Modeli

46



ÖN SÖZ

Birbirinden farklı örgütler üzerinde çalışılmış olan nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet kavramlarının daha önce spor örgütlerine yönelik herhangi bir çalışmaya konu edilmemesi ve özgün bir çalışma olması isteği ve danışmanım Doç Dr. Abdurrahman ÇALIK'ın da teşvikiyle bu çalışma yapılmış ve özgün bir niteliğe kavuşmuştur.

Tez araştırmamın ve yazımının gerçekleşmesinde büyük katkıları bulunan danışmanım Doç. Dr. Abdurrahman ÇALIK'a, süreç boyunca desteklerini esirgemeyen Prof. Dr. Reha SAYDAN'a, Prof. Dr. Said KINGİR'a, Doç. Dr. Abdulkadir GÜMÜŞ'e, Doç. Dr. Abdullah EROL'a, Dr. Öğr. Üyesi Fatih GÖNÜL'e teşekkür ederim. Ayrıca eğitim hayatım boyunca desteklerini esirgemeyen Kuzu Grup Yönetim Kurulu Üyesi ve Siirt Ticaret ve Sanayi Odası Başkanı Güven KUZU'ya, spor kulüpleriyle bağlantı kurmamda ve anketleri uygulamamda destek olan Kurtalan Spor Kulüp Başkanı Fırat ANGÜN'e, Sportif Direktör Nevzat ÇILGIN'a, bu süreçte hep yanımda olan, eşim Ayşe Elif ÇENGEL'e, çocuklarıma, ailemin tüm fertlerine ve sevdiklerime de teşekkür ederim.

Salih ÇENGEL

GİRİŞ

Kavramsal açıdan ele alındığında nepotizm olgusu “bireyin sahip olduğu mesleki nitelikler dikkate alınmadan iş yaşamına dâhil edilmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Demir, 2022: 4). Gerek kamu kurumlarında gerekse de özel sektörde faaliyet gösteren örgütlerin başarılı olmalarında insan kaynağı önemli bir yere sahiptir. Özellikle çalışanların performans ve motivasyon düzeylerinin yüksek olması örgütleri olumlu yönde etkilemektedir. Çalışanlar yüksek motivasyon ve performansa sahip olmak için adil bir ödüllendirme ve çalışma ortamı istemektedirler. Ancak nepotizmin varlığı çalışanların adil davranışlar ile karşılaşmalarına engel olmaktadır. Bu durum zaman içerisinde çalışanların örgüte karşı olumsuz tutumlar sergilemelerine neden olmaktadır (Demir, 2022: 4).

Literatürde farklı sektörlerde yer alan örgütler üzerinde yürütülen araştırma sonuçları birçok örgütte nepotizmin var olduğunu göstermektedir. Olumsuz bir olgu olmakla beraber, nepotizmin bazı örgütlerin rekabet avantajı elde etmek için sıklıkla kullandıkları bir uygulama olduğu da görülmektedir. Nepotizmin genellikle az gelişmiş ya da gelişmemiş örgütlerde daha sık karşılaşılan bir durum olduğu bilinmektedir. Ülkemizde yapılan çalışmalar da nepotizmin yaygın karşılaşılan bir durum olduğunu gözler önüne sermektedir. Bu durum nepotizmin nedenlerinin ve sonuçlarının ele alındığı araştırmaların yapılmasını zorunlu hale getirmektedir (İbiş, 2020: 4). Nepotizm üzerine yapılan çalışmalar incelendiği zaman, bazı araştırmacılara göre nepotizmin çalışanlara avantaj sağladığı, bazı araştırmacılara göre de nepotizmin çalışanları olumsuz etkilediği görülmektedir. Olumlu yönleri incelendiğinde nepotizmin bireye takdir edilme algısı kazandırdığı ve maddi kazanç sağlama fırsatı sunduğu görülmektedir. Nepotizmin olumsuz yönü olarak ise bireyin hak etmeden maddi kazanç elde etmesi olarak ifade edilebilmektedir (Erkekli, 2020: 22).

Yukarıda yer alan bilgiler değerlendirildiği zaman, nepotizmin çalışanlar açısından bazı olumlu ve olumsuz yönleri olduğu göze çarpmaktadır. Nepotizmin örgütsel davranış biçimleri üzerindeki etkileri incelendiğinde genellikle nepotizmin örgütsel davranış biçimlerini olumsuz yönde etkilediği vurgulanmaktadır (Chukwuma vd., 2019: 273; Altındağ, 2014: 97; Kerse ve Babadağ, 2018: 631). Nepotizmin olumsuz yönde etkilediği örgütsel davranış biçimlerinin başında örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık gelmektedir. Yapılan çalışmalarda da genellikle nepotizmin örgütsel bağlılığı azalttığı ve örgütsel adalet algısını zayıflatığı görülmektedir

(Seçilmiş ve Uysal, 2016: 65; Demirtaş ve Demirbilek, 2019: 111; Sarıboğa, 2017: 1). Yapılan literatür taraması sonunda spor kulüplerinde nepotizm algısının örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin ele alındığı araştırmaların sınırlı olduğu görölmüştür. Bu kapsamda gerçekleştirilen bu araştırmada spor kulüplerinde nepotizmin, örgütsel bağlılığa etkisinde örgütsel adalet algısının rolünün incelenmesi amaçlanmıştır.



1. NEPOTİZM

1.1. Nepotizm Kavramı

Nepotizm etimolojik köken itibariyle İtalyanca “nepotismo” kelimesinden gelmektedir (Kaba vd., 2008: 291; Barut, 2015: 382). Kayırmacılığın farklı gerekçelerle gerçekleştiği; akrabalık bağları temelinde olursa “nepotizm”, arkadaşlık temelinde olursa “kronizm”, politik ilişkiler temelinde olursa “patronaj” şeklinde ifade edildiği belirtilmektedir (Erdem ve Meriç 2012: 142).

Yeni bir çalışanı işe alarak işle alakalı temel bilgilerin verilmesi, çalışanların iş ortamına ve koşullarına alıştırılması, şirketi temsil edebilecek çalışanlara güvenin teşkil edilmesi ve örgütsel bağlılığın sağlanması çoğunlukla zaman alması ve maliyetli olması nedeniyle örgütler için istenmeyen bir durum olarak değerlendirilmektedir. Örgütler çalışan devir oranını azaltıp performansından memnun kaldıkları çalışanlar ile olabildiğince uzun müddet çalışmayı tercih etmektedirler. Bunun sağlanabilmesi için çalışanların rahat edebileceği uygun çalışma ortamının, çeşitli sosyal hakların, yüksek maaş, örgüt içi iletişim kanallarının devamlı olarak açık olması ile etkin iletişimin sağlanması gibi yöntemlerin en sık karşılaşılan yöntemler olduğu belirtilmektedir (Çalık, 2016: 1). Ancak örgütsel yapı içerisinde bazı uygulamalar çalışanların örgüte yönelik tutumlarını ve meslek hayatlarını olumsuz yönde etkilemektedir. Söz konusu uygulamaların başında nepotizm gelmektedir.

Örgüte elemanın seçilmesinde tanıdıklara uygulanan kayırmacılık, çalışma şartlarında bazı çalışanlara daha kolay işlerin tanımlanması ile uygulanan kayırmacılık, çalışanların terfi süreçlerinde imtiyazlı olmalarının sağlanması ile gerçekleştirilen kayırmacılığın nepotizm başlığı altında ele alındığı belirtilmektedir (Çalık, 2016: 6). Nepotizm genellikle kayırmacılık ile aynı anlamda kullanılmakta olup, nepotizme kıyasla kayırmacılık kavramı daha geniş kapsamlı bir içeriğe sahiptir. Bu kavramlar arasında nepotizm tanımında bulunulan akraba kayırmacılığından farklı bir şekilde arkadaş, eş-dost, hemşericilik, aynı siyasi görüş, aynı okuldan mezun olma, kökenin aynı olması gibi benzerliklerin esas alındığı kayırmacılık şekilleri ön plana çıkmaktadır (İbiş, 2020: 5). Ayrıca nepotizm kavramı dilimizde “akraba kayırmacılığı” şeklinde ifade edilmektedir.

Nepotizmin keyfi, içgüdüsel ya da duygusal bir şekilde değil, seçilmiş ve rasyonel yöntem ve davranış şekli olarak kabul gördüğü belirtilmektedir. Nepotizmin yalnızca içgüdüsel ve duygusal davranış şeklinde kabul görmesi ile örgütsel çözümlerin üretilmeyeceği vurgulanmakta ve farklı şekillerde ortaya çıkmaktadır (Özler vd., 2007: 437). Nepotizmin ekonomistlerin “pareto verimliliği kuramı” ile benzerlik gösterdiği belirtilmektedir. Söz konusu bu kuram toplumun refah düzeyi ile ilgilidir. Toplumdaki herkesin refah durumunun aynı zamanda düzelmesi mümkün görülmemektedir. Bir bireyin refah seviyesi azaltılmaksızın başkasının refah seviyesinin yükseltilmesinin olanaksız olduğu savunulmaktadır. Bu kuramdaki gibi nepotizmde de bir tarafa fayda sağlanması söz konusuysa diğer taraf zarara uğramaktadır (Riggio ve Saggi., 2015: 19).

İşletmecilik tarihi süresince önemini yitirmeyen nepotizm modern işletmecilik anlayışı bünyesinde de varlığını sürdürmektedir. İnsanların ticari faaliyetler ile başladığı ilk dönemlerden beri işletmecilik kavramının bulunulan toplumun kültürel yapısı, coğrafyası, sosyolojik ve dini nitelikleri gibi oldukça fazla unsurdan etkilendiği belirtilmektedir. Gelenekselden modern tarzda örgütlere ulaşıncaya dek geçen sürede tüketicilerin gereksinimlerindeki ve pazar kavramındaki değişim ile üretim miktarlarının artması/azalması, hammadde temin, dağıtım ve pazarlama olanakları, finansal gereksinimler gibi pek çok unsur işletmecilik anlayışının değişmesini sağlamıştır (Çalık, 2016: 6).

Örgütler için temel üretim unsurlarından biri olan insan kaynaklarının örgüt içerisinde nasıl etkili bir biçimde istihdam edileceği, eğitileceği ve nitelikli elemanların uzun müddet nasıl örgüt bünyesinde kalacağı gibi pek çok konunun insan kaynakları uzmanlarının çalışma alanı kapsamında olduğu belirtilmektedir. Bu anlamda nepotizm, insan kaynakları uzmanları tarafından örgütlerin insan kaynakları politikaları kapsamında sıkça incelenen ve karşılaşılan bir konu olduğu görülmektedir (Çalık, 2016: 10). Literatürde yer alan birçok çalışmada da nepotizmin insan kaynakları ile yakından ilişkili bir kavram olduğu belirtilmektedir (Araslı vd., 2006: 295; İbrahim vd., 2020: 31; Büte, 2011: 185).

Günümüz piyasa koşullarında çok farklı sektörlerde, çok farklı örgüt çeşitleri bulunmaktadır. Bazı örgütler, nepotizmi yadırgamadan gayet doğal bir şekilde kabul etmekte ancak bazı örgütler nepotizmi benimsememektedir. Bu durum örgütlerin

genel işleyişlerinde olumlu/olumsuz pek çok sonuca neden olmaktadır (Çalık, 2016: 11; Safina, 2015: 630; Keleş vd., 2011: 9; Karaköse, 2014: 245; Ombanda, 2018: 474; Pearce, 2015: 41; Bekesiene vd., 2021: 1; Pelit vd., 2015: 82).

1.2. Nepotizme Neden Olan Faktörler

Nepotizm uygulamalarını işletmelerde yaygın olmasının çeşitli sebepleri bulunmaktadır. İşe girişte nepotizmin uygulamalarında bir kuruma alınacak çalışanların bazılarının arkadaşı ya da akrabası olması, sosyal bir grubun üyesi olması gibi pek çok kriterden bir ya da birkaçının birlikte etkili olabildiği belirtilmektedir. Bir örgütte bilhassa yönetici düzeyindeki çalışanların işe yeni bir kişinin alınması sürecinde ilk olarak arkadaş ya da akrabalarından personel seçme yoluna gittiği görülmektedir. Yakın çevresinde bulunan kişilerin işle ilgili kriterlere sahip olmasına gerek duyulmaksızın, daha nitelikli adaylar olsa dahi yönetici yakınlarının avantajlı olabildiği belirtilmektedir (Çalık, 2016: 11).

Nepotizmin bazı ülkelerde daha fazla görülmesine karşın nepotizmden tamamen soyutlanabilmiş herhangi bir toplumun hayal bile edilemeyeceği düşünülmektedir. Kökeni çok eski dönemlere dayanan ve yaşadığımız dönemde devam eden nepotizmin global bir faaliyet olduğu belirtilmektedir. Nepotizme ortam oluşturan unsurların değiştirilmesinin oldukça zor olması, bu durumu önlenemez ve sıklıkla yaşanan bir durum haline getirdiği görülmektedir. Nepotizmin olabildiğince engellenebilmesi ya da avantaj sahibi olabilmek için nepotizmin oluşmasına ortam hazırlayan faktörlerin belirlenmesi oldukça önemlidir (Dalkıran, 2018: 3). Günümüzde işe alınacak kişinin aile ferdi olması nepotizme neden olan unsurlar arasında yer almaktadır. Çevresel ve örgütsel faktörler de nepotizme neden olmaktadır. Nepotizme neden olan faktörler aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

1.2.1. Aile İle İlişkili Faktörler

İş hayatı bakımından incelendiğinde, birçok örgüt içerisinde mevcut olan nepotizm uygulamaları, aile işletmelerinin ekonomide gün geçtikçe daha çok paya sahip olması nedeniyle engellenemez bir hal almıştır. Bu durumda nepotizmin kapsamlı olarak incelenmesi ve aile üyesi olmayan kişiler başta olmak üzere, hem çalışanlar hem de örgüt üzerindeki etkilerin belirlenmesi gerekli görülmektedir (Dalkıran, 2018: 1). Yaşadığımız bu dönemde belirli bir statüye sahip olan kişinin ilk olarak akrabaları,

yakın çevresi, aynı siyasal görüşte ve hemşeri olan kişilere imkânlarına göre ayrıcalık tanıdığı düşünülmektedir. Düşük eğitim düzeyine sahip olan, sosyal yaşamdan uzak bir hayat içindeki kişilerin (örneğin kişinin köyündeki akrabaları) ise bu tür beklentiler içinde olması durumunda söz konusu beklentiler karşılanmadığında çeşitli kırgınlıklar ve ailevi ilişkilerde problemler yaşanabildiği görülmektedir (Çalık, 2016: 12). Bu nedenle nepotizmin özellikle aile işletmelerinde yaygın olarak karşılaşılan bir durum olduğu belirtilmektedir (Popczyk, 2017: 47; Çevik-Taşdemir vd., 2017: 59; Polat-Dede, 2019: 43; Liu vd., 2015: 1). Zira aile işletmelerinde yönetimin devri söz konusu olduğu zaman yeni nesil aile bireylerinin örgütün vizyonunu devam ettirmesine ilişkin güven duyulması ve örgütü herkesten fazla iyi tanması gibi avantajların olması nedeniyle nepotist eğilimler olumlu bir şekilde algılanmaktadır (Özler vd., 2007: 438).

Aile işletmeleri faaliyetlerinin gerçekleştirilmesinde çeşitli örgüt kültürlerine göre hareket edilmesinden ziyade aile kültürlerine göre davranışların sergilendiği görülmektedir. Çalışanların da zamanla aile üyelerinin bağlarına dayalı oluşan kültüre uyum sağladığı belirtilmektedir. Birçok aile şirketinin büyümenin sağlanması için personelin liyakate uygun seçilmesinin gerekli olduğunu bildiği, ancak önemli pozisyonlara yine de genellikle yakın aile üyelerini yerleştirdikleri görülmektedir. Bu durumda nepotizm temelinde personel alımlarının yapılması örgütlere ciddi düzeyde zarar vermektedir. Bilhassa önemli pozisyonlarda görevli olan aile fertleri çalışanların kendilerine değer vermediğini gördüğünde şirket içi huzursuzluk ve çatışmaların yaşandığı belirtilmektedir (Yücel ve Özkalan, 2012: 249).

Aile işletmelerinde yöneticilerin istekleri, kararları ve davranışları örgütsel yapılarca sınırlandırılmaktadır. Bu açıdan yönetici-sahip aile işletmesinin hem üretim hem de tüketim ünitesi şeklinde algılanabileceği belirtilmektedir. Bir kişinin toplumda etkili bir şekilde var olabilmesi ilk olarak tükettiğinden çok üretmesine bağlı ise aile işletmelerinin de bu prensibe bağlı kalması beklenebilmektedir. Buna karşın kişinin doğasıyla ailenin doğasının aynı olmayabildiği belirtilmektedir. Ailenin doğasından kaynaklı olarak işletme stratejisinin “ailenin varlığını ikame ettirme” stratejisiyle simetrik olduğu ve çoğunlukla ailenin amaç işletmenin araç olarak kaldığı görülmektedir (Özler vd., 2007: 443). Bu anlamda akrabalık ilişkileri güçlü olan yerlerde nepotizmin kaçınılmaz olduğu düşünülmektedir. Nepotizm uygulamalarının akrabalık ilişkilerinin güçlü olduğu dünyanın farklı bölgelerinde de varlığına, sosyal

ve toplulukçu sermayenin yüksek düzeyde olduğu Güney İtalya’da sıklıkla rastlandığı belirtilmektedir (Ponzo ve Scoppa, 2011: 1).

1.2.2. Çevresel/Kültürel Faktörler

Bir kişinin doğup büyüdüğü yerin kültürel yapısı bireyin kişiliği ve davranış şeklini doğrudan etkilemektedir. (Dalkıran, 2018: 6). Bu nedenle dâhil olunan toplumun kültürel özelliklerinin nepotizm uygulamalarını zorlaştırabildiği veya kolaylaştırabildiği görülmektedir. Bazı toplumlarda nepotizmin olağan olmasına karşın bazı toplumlarda önlenmesi gerekli görülen etik sorun şeklinde algılandığı belirtilmektedir. Bilhassa yabancı alan yazındaki çalışmalarda nepotizmin çeşitli toplumlarda farklı sıklıklar ile ortaya çıkmasının sebeplerinin tespit edildiği görülmektedir. Söz konusu araştırmaların sonucunda nepotizme sıklıkla rastlanan toplumlardaki kültürel iklimlerin benzer olduğu tespit edilmiştir (Dalkıran, 2018: 6).

Her kültürde nepotist eğilimlerin var olmasına karşın söz konusu davranışın alanını belirleyen gelenekler, normlar, semboller ve uygulamalar arasında farklılıklar gözlemlenmektedir. Bu anlamda Türk nepotizmi, İtalyan nepotizmi ve Amerikan nepotizmi arasında farklılıkların olabildiği belirtilmektedir. Örneğin, Osmanlı İmparatorluğu döneminde yetenek, yöneticilik, bilgelik ve cesaret gibi alanlarda en başarılı kardeşin tahta geçmesi durumunun nispeten kurumsallaşmış –rekabet ve nepotizmi kapsayan- saltanat devir siteminin olmasının yanında saltanatın zaman içerisinde nitelsiz kişilere saray entrikaları ile devredildiği dönemlerin de olduğu görülebilmektedir (Özler vd., 2007: 438)

1.2.3. Örgütsel Faktörler

Nepotizme neden olan unsurlar arasında yer alan örgütsel faktörler kamuda ve özel sektörde de açıkça görülmektedir. Başta aile işletmeleri olmak üzere hem kamu hem de özel sektörde nepotizm uygulamalarının görülebildiği belirtilmektedir. Fakat aile işletmelerinde bu uygulamaların işletmenin doğasından kaynaklı olarak kaçınılmaz olduğu düşünülmesine karşın, kamuda bu uygulamaların olmasına tepki gösterildiği ve eleştirildiği dikkat çekmektedir (Dalkıran, 2018: 12).

Nepotizme neden olan örgütsel faktörlerin başında örgütsel adaletin ve liyakatin olmaması gelmektedir. Bir konuda ehil olunması, bir şeyin hak edilmesi

anlamlarına gelen liyakatin adil olmakla ilişkisinin adaletin tanımında gizli olduğu düşünülmektedir. Her bireyin hak ettiğinin kendisine verilmesinin gerekli olduğunu belirten adalet kavramının kişinin mevkii, konum ve yeri hak etmesi durumunda ona verilmesini içerdiği belirtilmektedir. Bu açıdan kişisel özelliklere göre şekillenmekte ve devlet yönetimindeki uygulamalar ile somut bir hale gelmektedir. Bu nedenle örgütte liyakatin sağlanması adil olmanın gerekliliği şeklinde ifade edilmekte ve adaletten yoksun bir örgütte liyakatten söz etmenin mümkün olmadığı belirtilmektedir (Çamur, 2020: 464).

Nepotizme neden olan diğer bir örgütsel faktör ise örgüt kültürü olarak karşımıza çıkmaktadır (Biermeier&Hanson 2015: 1). Örgüt kültürü, örgüt üyeleri veya çalışanlar tarafından zaman içerisinde öğrenilen ve benimsenen davranışların bir sonucudur. Örgüt kültürü olumlu olan bir işyerinde çalışanların mevcut değerleri benimsediği, olumsuz örgüt kültüründe ise örgütsel değerlerin benimsenmesinin mümkün olmadığı görülmektedir (Altınok, 2019: 3). Bilhassa örgütsel olarak örgüt kültürünün birçok faydasının olduğu bilinmektedir. Örgütsel olarak ele alındığında örgüt kültürünün özelliklerinin örgütlerin daha etkin olmasında katkı sağladığı belirtilmektedir. Olumlu örgüt kültürünün olduğu iş yerlerinde çalışanların mesleki niteliklerini yüksek düzeyde kullandıkları görülmektedir. Ayrıca olumlu örgüt kültürünün örgütsel ve kişisel verimliliği de arttırdığı belirtilmektedir. Literatürdeki araştırmalarda da örgüt kültürünün örgütsel ve kişisel etkililik/verimlilik üzerinde belirleyici olduğu belirlenmektedir (Prajogo & McDermott, 2011: 712; Şenel ve Buluç, 2016: 1). Nepotizmin olduğu örgütlerin genel yapıları incelendiği zaman sağlıklı örgüt kültürünün hüküm sürdüğü belirtilmektedir (Vveinhardt & Ptrauskaite, 2013: 90). Akar'a (2020: 241) göre, nepotizm ile örgüt kültürü arasında anlamlı bir ilişki bulunmaktadır ve nepotizm aynı zamanda örgüt kültüründe bir iş ahlaksızlığı olarak ifade edilmektedir.

Örgütsel güven faktörü de nepotizm ile yakından ilişkili bir örgütsel faktör olarak değerlendirilmektedir. Örgütsel güvenin hâkim olabildiği örgüt içerisinde nepotizmden ziyade liyakate önem verildiği görülmektedir. Buna karşın liyakatin olmadığı örgütlerde çalışanların örgütsel güven algı düzeylerinin düşük olduğu dikkat çekmektedir. Bu hususta yapılmış olan bir araştırmada liyakat ve örgütsel güvene dayalı uygulamalara ilişkin çalışan görüşlerinin incelendiği görülmektedir. Bu

araştırmada liyakatin göz ardı edildiği örgütlerde çalışanların örgütsel güven algılarının düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir (Dirgen, 2019: 7).

1.3. Nepotizm Alt Boyutları

Nepotizm iş yaşamında farklı biçimlerde ortaya çıkabilmektedir. Literatürde yer alan çalışmalarda nepotizm alt boyutları işe alım sürecinde nepotizm, işlemde nepotizm ve terfide nepotizm şeklinde sıralanmaktadır. Söz konusu alt boyutlara ilişkin bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

1.3.1. İşe Alma Sürecinde Nepotizm

İşe alım sürecinde gerçekleştirilen nepotizm uygulamalarıyla personel adayına ya hiç sınav sorusu sorulmadığı veya bildiği cevaplara göre sorular sorulduğu belirtilmektedir. Yani adayların ya hiç yarıştırmadığı ya da formalitelerin tamamlanması adına sınava alındığı görülmektedir. İşe alım sürecinde gerçekleşen nepotizm uygulamalarının bazı insanları haksızlığa maruz bırakması sebebiyle uygun olmadığı, sonuçları itibariyle de pek çok insanın hayatına yön verdiği belirtilmektedir. Yıllar boyu aldığı eğitimler ile bir alanda ihtisaslaşmak için uğraşan çalışanların nepotizm davranışları nedeniyle eleniyor olması kabul edilebilir değildir (Çalık, 2016: 12). Yaşadığımız dönemde iş arayan kişilerin akrabalık ilişkilerini avantaja dönüştürme eğiliminde olduğu ve işe alım süreçlerinden sorumlu olanların nepotizm temelinde politikaları yürütmeye gönüllü oldukları belirtilmektedir. Bilhassa geleneksel aile bağları ön planda olan az gelişmiş ülkelerin insanların işe alımları sürecinde kendi akrabalarına öncelik tanımalarının olağan olduğunu düşünmektedirler (Dalkıran, 2018: 13).

İşe alım sürecinde gerçekleştirilen kayırmacılıkla kişilerin yeterliliklerine bakılmaksızın örgütlerde istihdamın sağlanması, hatta önemli kademelere getirilmeleri ciddi problemlere sebep olabilmektedir. İlk olarak işle alakalı yetenek ve bilgi düzeyi yüksek olan kişilerle aynı ya da yüksek kademeye nepotizmle atanan çalışanlar arasında çatışmanın yaşandığı, çalışanların yükselmeye ilişkin beklentilerinin ve iş tatminlerinin azaldığı, bu duruma bağlı olarak da işten ayrılma eğilimlerinin yükseldiği belirtilmektedir (Çalık, 2016: 14). Bu konuda yapılan çalışmalarda işe alım sürecinde nepotizm özellikle çalışanların iş tatmin düzeyini azaltan bir faktör olarak

değerlendirilmektedir (Nadeem vd., 2015: 224; Yavuz vd., 2020: 468; Chandler, 2012: 1; Serfraz vd., 2022. 311).

İşe alım sürecinde nepotizm mevcut çalışanların işe yeni başlayan kişiler ile çatışma yaşamalarına neden olabilmektedir. Özellikle işe alım sürecinde nepotizmin ön planda olması çalışanlara tanınan ayrıcalıkların ve ücret politikasının adil olmamasına neden olmaktadır. Literatüre bu konuda yapılan çalışmalar işe alım sürecinde nepotizmin örgütsel çatışmayı ve çalışanlar arasındaki ilişkileri olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Tytko vd., 2020: 163; Caputo, 2017: 1).

1.3.2. İşlemde Nepotizm

Bir diğer nepotizm boyutu işlem nepotizmidir. En genel ifadeyle işlem nepotizmi aynı işyerindeki çalışanların bazılarının diğer çalışanlara kıyasla daha avantajlı konumda olmasıdır. Örgütsel adalet bağlamında önemli konulardan birisi de çalışanların özelliklerine göre işlerde, aralarında fark gözetilmeksizin görev verilmesidir. Fakat uygulamada farklı sebeplerle çalışanlar arasında tercihlerin yapıldığı, işin zorluğu, riski, yeri ya da uzun sürmesi ile ilgili konularda bazı çalışanların daha kolay işlerde görevlendirildiği belirtilmektedir. Söz konusu bu durum ise işlem nepotizmi şeklinde ifade edilmektedir (Çalık, 2016: 14).

İşlemde nepotizmin olduğu örgütlerde işlem adaletinin düşük düzeyde olduğu görülmektedir. Diğer örgütsel adalet alt boyutlarındaki gibi çalışanların işlem adaleti algılarının da örgütsel bağlılık, iş doyumu, algılanan stres düzeyi ve iş verimliliği üzerinde önemli bir belirleyicidir. (Ponnu & Chuah, 2010: 2676; Spell & Arnold, 2007: 724).

1.3.3. Terfide Nepotizm

Diğer kayırmacılık boyutlarına nazaran terfi sürecinin daha hassas olduğu belirtilmektedir. İşe alım sürecinde nepotizmin söz konusu olduğu durumlarda genellikle nepotizme uğrayan ve uğramayan çalışanların aldıkları ücret miktarı arasında ciddi farklılıklar bulunmamaktadır. Ancak terfiinin söz konusu olduğu durumlarda nepotizm çalışanların alacakları ücreti de etkilemektedir. Bu durum özellikle terfi sürecinde çalışanların yıpratılmaması gerektiğini ortaya koymaktadır. Çünkü bazı çalışanların yönetim ile ilgili iyi ilişkileri, iş deneyimleri, yüksek düzeyde

performans vb. farklı sebeplerle terfi ettirilmesini diğer personellerin kabullenememesi sonucunda örgüt içi çatışmaların yaşanabildiği hatta işten ayrılımların da gerçekleşebildiği belirtilmektedir (Çalık, 2016: 16).

1.4. Nepotizmin Sonuçları

Literatür incelendiğinde nepotizmle ilgili yapılmış olan araştırmaların çoğunluğunda nepotizmin aile üyesi olmayan çalışanlardaki etkisine odaklanıldığı ve nepotizmi zarar verici negatif bir kavram şeklinde ele aldığı görülmektedir. Bu anlamda yapılan araştırmaların sonuçları ele alındığında başta örgütsel adalet algısı olmak üzere nepotizmin çalışanın işyerinden memnun olması ve örgüte bağlanmasını sağlayan birçok faktörü negatif yönde etkilediği belirlenmiştir (Dalkıran, 2018: 1). Buna karşılık nepotizmin birtakım olumlu sonuçları da bulunmaktadır. Nepotizmin olumlu ve olumsuz sonuçları aşağıda başlıklar halinde açıklanmıştır.

1.4.1. Nepotizmin Olumlu Sonuçları

Örgütler açısından nepotizmin istenen bir durum olmasını sağlayan birtakım haklı gerekçelerin olduğu belirtilmektedir. Söz konusu gerekçelerin en önemlisinin örgütlerde kritik yönetim kademelerinde görev alan aile üyelerinin rakip firmalara transferinin neredeyse mümkün olmamasıdır (Çalık, 2016: 18). Dalkıran'a (2018: 20) göre, nepotizm uygulamalarının beraberinde oluşan olumsuz etkilere karşı doğru uygulanması durumunda örgütleri pozitif yönde de etkileyebildiği görülebilmektedir. Nepotizm faaliyetlerinin uygulandığı örgütlerin olumsuzluk yaşamaları şöyle dursun, faaliyetlerini başarılı bir şekilde yürüttükleri belirtilmektedir.

İş yaşamında insanların en çok gereksinim duyduğu şey manevi tatmindir. Maddi açıdan yüksek düzeyde tatminin sağlandığı pek çok işte çalışanların manevi açıdan tatmin beklentilerinin karşılanmadığı belirtilmektedir. Çalışılan iş yerinde kişinin aidiyet duygusuna sahip olması hem performansını hem de bağlılığını arttırabilmektedir. Bu açıdan örgütlerin de kendi değerlerini benimsemiş olan kişileri personel olarak seçme eğiliminde olduğu görülmektedir (Çalık, 2016: 19).

Küçük aile işletmelerinde personel belirleme konusunda etkin bir yolun sağlanması açısından nepotizmin yararlı olduğu belirtilmektedir. Seçilmiş olan çalışanların örgüte etkili bir şekilde katkı sağladığı görülmektedir. Nepotizmin aile

odaklı olumlu bir ortam oluşmasında ve akraba olan veya olmayan her çalışanda motivasyon ve iş tatminini arttırması dikkat çekmektedir (Abdalla, Maghrabi & Raggad, 1998: 557).

Nepotizmin bireysel ve örgütsel açıdan faydalı sonuçlar ortaya koyabilmesi için örgütlerin aşağıdaki ilkelere göre hareket etmeleri gerekmektedir;

Yeterli ve adil ücret ilkesi: Bireylerin kendileri ve bakmakla yükümlü olduğu ailelerinin belirli standartlarla yaşama imkânına sahip olabilecekleri ücretlerin belirlenmesinin gerekli olduğu belirtilmektedir. Ücret sisteminin öncelikle işin niteliğine bağlı bir şekilde, adaletli, hakkaniyetli ve yeterli olması gerekmektedir (Tunçer, 2017: 44).

Eşitlik ilkesi: Bilhassa kamu çalışanlarının istihdam edilmesinde vatandaşlar arasında en ufak ayrım yapıldığına dair hissin uyandırılmaması gereklidir. Bir kamu hizmetine giremeyen vatandaşın, kamuda görev alamamasının sebebinin sadece kendisinden kaynaklanmasından şüphelenmemesi gerekmektedir. Ancak yaygın kayırmacılık ve siyasi patronaj sistemi vatandaşın devlete yönelik güvenini sarstığı için demokrasinin zarar göreceği belirtilmektedir (Yıldırım, 2013: 362).

Hizmet içi değerlendirme ilkesi: Örgütün hedef ve amaçlarının şeffaf olması halinde görevde yükselmelerin de şeffaflaşacağı ve kişisel niteliklerin ön plana çıkacağı, yani kişisel özellikleri yeterli olan kişilerin ödüllendirileceği ya da terfi alacağı belirtilmektedir. Örgüt çalışanlarının söz konusu sürecin şeffaflığından şüphe etmesi halinde örgütün hedef ve amaçlarına ulaşmasının zorlaşacağı düşünülmektedir (Tunçer, 2017: 45).

Kamu yararı ilkesi: Etik davranış bilincinin çalışanlara kazandırılması ve kamu yararının gözetilmesi durumları liyakat sisteminin yerleşmesi adına oldukça ciddi bir öneme sahiptir. Bu bakımdan kamu görevlilerinin uyması gerekli olan saydamlık, tarafsızlık, dürüstlük ve hesap verilebilirlik gibi yükümlülüklerin gerçekleştirilmesi gereken en önemli kurallardandır. Başta Avrupa ülkeleri olmak üzere birçok ülkede kayırmacılık ve liyakat hakkında pek çok deneyim kazanıldığı, kamu yönetim sistemlerinin daha şeffaf ve daha objektif kriterlere ulaşmasına dair ciddi adımların atıldığı belirtilmektedir (Yıldırım, 2013: 364).

1.4.2. Nepotizmin Olumsuz Sonuçları

Çalışma ortamında adil davranışların olmadığını düşünen çalışanların performans ve örgütsel bağlılık düzeylerinin azaldığı belirtilmektedir. Nitekim işe alım sürecinde adil davranılmadığı gibi iş yerinde de bazı çalışanlara imtiyazlı işlerin yaptırılabilirdiği görülmektedir. Aynı unvan, kıdem ya da birimdeki çalışanların bazılarının sürekli bir şekilde daha riskli, zor ve yorucu işlerde görevlendirilmesine karşın bazılarının nispeten daha kolay işlerde görevlendirildiği görülebilmektedir. Bunun çalışanların motivasyonlarını ve performanslarını daha fazla düşürebildiği belirtilmektedir. İş tanımlarının yapılmasında kişiler arasında unvan, kıdem ve özellikler açısından adil değerlendirmenin yapılmasıyla çalışanlara eşit görevlerin tanımlanması, çalışma ortamında huzurlu olunmasını sağlamaktadır. Çalışma ortamında mutlu olan kişilerin daha yüksek düzeyde performans sergileyeceği düşünülmektedir (Çalık, 2016: 4). Buna karşılık literatürde yer alan çalışmalar nepotizmin çalışan psikolojisini olumsuz yönde etkileyerek çalışma performansını azalttığını göstermektedir (Elbaz, 2018: 1; Isaed, 2016: 1).

Nepotizmin uygulandığı örgütlerde çalışanların olumsuz konuşma eğilimlerinin ve iş stresinin artmasının yanında güven, iş tatmini ve örgütsel adaletle ilişkin inanç ve motivasyon düzeylerinin azaldığı, bu nedenle de işten ayrılma niyetlerinin arttığı yapılan birçok araştırmada belirlenmiştir. Bu hususta nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel sessizlik davranışlarını etkileyebildiği görülmektedir. Çalışanların görevli olduğu örgütlerde nepotizmi algılaması durumunda farklı sebeplerle sessiz kalmayı tercih edebildikleri belirtilmektedir (Çalık, 2016: 5). Literatürde yer alan araştırma sonuçları da nepotizmin çalışan sessizliğini arttırdığını ve çalışanların örgütsel kararlara katılımlarını engellediğini göstermektedir (Aydın, 2016: 165; Pelit vd., 2015: 82). Altıntaş'a (2021: 9) göre, örgütlerin sosyal ve ekonomik amaçlarının gerçekleştirilebilmesi için her çalışanın kendisini örgüte ait hissetmesi ve örgüt için alınacak kararlara katılımın sağlanması gerekli görülmektedir. Sessiz kalmayı tercih eden, kendini geri çeken çalışanların örgüt adına önemli bir problem olduğu belirtilmektedir. Bu nedenle örgütsel sessizliği olumlu veya olumsuz açıdan etkileyebilen her çeşit unsurun araştırılması önemlidir. Örgüt içerisinde sessizliği etkileyebilecek unsurlardan biri de çalışanların nepotizm algılarıdır.

Örgütlerde kalifiye personellerin yetişmesinin hem uzun sürdüğü hem de önemli maliyetlere neden olduğu belirtilmektedir. Örgütlerdeki nepotizm uygulamalarının olumsuz önemli bir yönü de çalışanların beklentilerinin karşılanmaması ya da hak etmemiş olan çalışanların farklı avantajlar ile (prim, terfi, tatil vb.) ödüllendirilmesi düşüncesinin örgütlerde işe bağlılık düzeyinin azalmasına sebep olmasıdır. Bu durumun işten ayrılma düzeyine kadar gidebildiği belirtilmektedir. Piyasayı ve işi bilen ya da nitelikli iş yapma tekniklerini bilen personellerin işten ayrılmalarının örgütü ciddi kayıplara uğratabileceği düşünülmektedir (Çalık, 2016: 22). Yapılan çalışmalarda da genellikle nepotizme maruz kalan çalışanlarda işten ayrılma niyetinin arttığı görülmektedir (Sipahi ve Kartal, 2018: 109; Gholitabar vd., 2020: 139; Kerse ve Babadağ, 2018: 631; Büte, 2011: 177; Bolat vd., 2017: 157).

Nepotizmin çalışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinden bir diğeri ise iş stresinin artmasıdır. Bazı kişilere göre çok da doğru kabul edilmeyen tanımlama ile “günümüzün hastalığı” şeklinde anlamların atfedilmesine çalışılan stresin bilimsel olarak birden fazla disiplinin ilgi odağında bulunduğu belirtilmektedir. Bu kavramın sağlık bilimlerinden mühendislik ve toplum bilimlerine dek uzanan geniş bir yelpazede incelendiği görülmektedir (Eşsizoglu, 2013: 3). Stres süreci alarm, direnme ve tükenme aşamalarından oluşmaktadır. Alarm aşamasının stresin ilk algılandığı aşama olduğu belirtilmektedir. Bu aşamada strese neden olan unsurlar ve yoğunluğun artması paralelinde stres eğrisinin normal direnç seviyesinin üzerine çıkıp normal tutumdan sapılmasının ilk belirtilerini göstermektedir. Eğer söz konusu aşamanın sonucunda savunma mekanizması devreye girebilirse vücut normale dönebilmektedir. Stres halinin devam etmesi durumunda direnme aşamasına geçiş gerçekleşmektedir. Söz konusu aşamada strese neden olan etkenlere uyulması halinde yitirilen enerjinin tekrar kazanıldığı, alarm aşamasında oluşan zararların onarıldığı ve bedenin normale döndüğü belirtilmektedir. Direnme aşamasında stresin yok olmadığı ve etkisinin devam ettiği hallerde vücudun tükenme aşamasına girdiği görülmektedir (Balcı, 2014: 9). Çalışanlarda nepotizme maruz kalmak iş stresini arttıran bir unsur olarak değerlendirilmekte olup (Shneikat vd., 2016: 38), uzun vadede nepotizmin mesleki tükenmişliğe kadar varan olumsuz sonuçlara neden olduğu belirtilmektedir (Avcı, 2017: 1).

Nepotizmin olumsuz sonuçlarından bir diğeri ise iş motivasyonunun azalması olarak karşımıza çıkmaktadır. İş motivasyonu kavramı “çalışanların etkili ve verimli bir şekilde çalışmasını sağlayan ilişki ve iş ortamının sağlanması” olarak açıklanmaktadır (Us, 2007: 9). Birçok alanda olduğu gibi çalışma alanında da motivasyonun oldukça önemli olduğu belirtilmektedir. Fakat çalışanların yüksek düzeyde motivasyona sahip olmasında örgütlerin bazı önlemler alması ve çalışanların motivasyon düzeylerinin artırılmasına ilişkin uygulamalara yönelmeleri gerekmektedir. Bahsi geçen yöntem ve tedbirlerin başında iş ortamının özellikleri yer almaktadır. Zira örgütlere kalifiye çalışanların çekilmesinde var olan nitelikli çalışanların uzun müddet örgütte tutulmasında ve çalışanların motivasyonunun üst düzeyde tutulmasında çalışma şartları oldukça önemlidir (Özden, 2008: 99). Çalışma hayatında nepotizm ise iş motivasyonunu olumsuz yönde etkileyerek hem çalışan performansını azaltmakta (Saraç, 2020: 1) hem de örgütsel verimliliği düşürmektedir (Lokaj, 2015: 1). Ayrıca motivasyon düzeyindeki düşüş beraberinde çalışanların işe adanmışlıklarının da düşüşüne neden olmaktadır. Çalışanların performansları ne düzeyde yüksek olursa olsun bunun yeterli olmayacağı, zira örgüt içinde kan bağlarının performanstan önce geldiğini düşünmeleri sonucunda sorumluluklarını tam olarak yerine getirmemeye başladıkları belirtilmektedir (Dalkıran, 2018: 17).

Çalışanlarda nepotizm algısı örgütsel bağlılık üzerinde de olumsuz etkilere neden olmaktadır. Örgütsel bağlılık, başarının elde edilmesi için çalışan bağlılığının gerçekleşmesi, çalışanın tek değer, amaç ve kültür kapsamında toplanması şeklinde açıklanmaktadır (Doğar, 2013: 29). Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması hem çalışanlar hem de örgüt için önemlidir. Bu hususta nitelikli çalışanların örgüt bünyesinde sürekliliğinin sağlanması adına çalışan örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek tutulması gerekmektedir. Zira örgüt amaçlarına ulaşılması ve etkinlik alanlarında başarılı olunması nitelikli çalışanların olmasıyla gerçekleşebilmektedir. Bu açıdan çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olması için örgütlerin çalışanların sosyal ve psikolojik ihtiyaçlarını karşılaması gerekmektedir (Karataş ve Güleş, 2010: 77). Buna karşılık nepotizmin ön planda olduğu örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri düşük olmaktadır. Farklı sektörlerde çalışan bireyler üzerinde yürütülen araştırma bulguları da nepotizm ile çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğunu belirtmektedir. (Düz, 2012: 1;

Karahan ve Yılmaz, 2014: 123; Baş, 2019: 1; Erdem vd., 2013: 171; Özer, 2020: 1; Altundere vd. 2011: 1).

Örgütlerde nepotizmin hem yüksek maliyetlere hem de ortaya çıkan zorluklarla uzun süre mücadele edilmesine neden olduğu görülmektedir. Bilindiği gibi örgütlerin temel amaçlarının başında varlıklarını sürdürme ve rekabet üstünlüğü elde etme gelmektedir. Örgütlerin pazar paylarını büyümeye çalıştığı bir süreçte nepotizm varlığı örgütlerin rekabet üstünlüğü elde etmelerine engel olmaktadır. Bu kapsamda çalışanları psikolojik açıdan olumsuz yönde etkileyen nepotizm varlığının örgütler açısından da birçok olumsuz sonucu beraberinde getirdiği görülmektedir (Çalık, 2016: 24).

Nepotizmin ortaya çıkardığı diğer bir olumsuzluk ise örgütsel adalet algısının zayıflamasıdır. Örgütsel adalet kavramının temelinde “Adalet Teorisi” yer almaktadır. Adalet Teorisi temelinde olan ve adalet anlayışının örgütteki çalışanlar üzerindeki etkisini inceleyen pek çok araştırmanın gerçekleştirildiği görülmektedir. Bu araştırmalarda temel nokta, çalışanların verimliliklerine ilişkin örgütten kendileri adına sağlanan çıkarlar ve diğer bir örgütte çalışanların sağladığı çıkarlarla kıyaslama yaparak faaliyetlerini şekillendirme olarak belirlenmiştir (Yeniçeri vd., 2009: 8).

Örgütsel adaleti meydana getiren alt boyutlara aşağıda yer verilmektedir.

Dağıtım adaleti: Örgütsel adalet algısına ilişkin yapılan araştırmaların incelenmesinde bilhassa 1975 yılı öncesinde gerçekleştirilen araştırmaların genelde dağıtım adaleti kavramına ilişkin gerçekleştirildiği görülmektedir (Bakhshi vd., 2009: 146).

Etkileşim adaleti: Çalışanların birbiriyle ilişkilerinin veya yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde sergilenen saygı, duyarlılık ve davranış kalitesi olarak açıklanmaktadır (Demirkaya ve Şimşek-Kandemir, 2014: 26). Örgüt çalışanları arasındaki var olan iletişimin kaliteli olması örgütler arası rekabette avantaj ve değişim sağlamasında destek olmaktadır. Etkileşim adaletinin kişilerarası ve bilgisel adalet şeklinde iki alt boyuttan meydana geldiği belirtilmektedir. Buradaki kişilerarası adaletin üst yönetimin astlarıyla ilişkilerinde adaletli olmasının yanında uygulanan esaslar ile kaynakların paylaşılmasında sergilenen adalet davranışı da bilgisel adalettir (Tokgöz, 2011: 467).

Prosedür adaleti: Örgüt içi karar alma, prosedür adaleti şeklinde ifade edilmektedir (Li & Cropanzano, 2009: 789). Literatürdeki çalışmalar incelendiğinde kararlara katılımın sağlanması ile prosedür adaleti algısının yüksek olduğu çalışanların iş tatmini ve örgüte yönelik bağlılıklarının yüksek olmasının sağladığı, bu şekilde örgütteki diğer çalışanlara nazaran daha üretken oldukları belirlenmiştir (Wall-Yun & Sook-Hee, 2009: 229). Yapılan araştırma bulguları nepotizm algısının etkileşim adaleti, dağıtım adaleti ve işlem adaleti algısını olumsuz yönde etkilediğini göstermektedir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 43; Yavuz ve Güçer, 2021: 355; Aydoğan ve Mazlum-Kaya, 2022: 31; Demirtaş ve Demirbilek, 2019: 111; Arslaner vd., 2014: 62; Seçilmiş ve Uysal, 2016: 65). Altıntaş'a (2021: 2) göre, örgütlerin sosyal ve ekonomik hedeflere ulaşması adına çalışanların kendilerini örgüte ait hissetmeleri oldukça önemlidir. Şayet bir çalışan örgüt bünyesinde nepotizmi algılar ise örgüte olan aidiyeti ve adalet duygusu zarar görecektir.

Nepotizm örgütsel güven algısını da zedeleyen bir unsurdur. Kavramsal olarak incelendiğinde güven, insanlar arası etkileşimde önemli bir duygudur. Soyut nitelikteki güvenin ilişkilerde yalnızca hissedilerek anlaşılabilirdiği bilinmektedir. Kişilerin etkileşim kurdukları diğer insanlara güven beslemesinin geçmişte yaşadığı birçok olay ve olgudan kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle insanlar birbirlerine karşı hissettiği güveni oluştururken tutum ve davranışlardan, toplumsal ilişki ve beklentilerden etkilenmektedir (Asunakutlu, 2002:2).

Örgütsel güven kavramı ise çalışanların birbirlerinin ve yöneticilerinin yeteneklerine, örgüt içinde hoşgörülü, adil ve etik değerler çerçevesinde karar alma ve uygulamalarına inanmaları şeklinde ifade edilmektedir. Dolayısıyla örgüt bağlamında güvenin iki taraflı olduğu görülmektedir. Birincisi, kişinin diğer çalışanlara ve yöneticilere yaptıkları işlerdeki becerilerine duyulan güven; ikincisi ise yöneticinin ve diğer çalışanların samimiyet, iyi niyet, dürüst ve adil olmalarına ilişkin duyulan güvendir (Memduhoğlu ve Zengin, 2011: 213). Literatürde yer alan çalışma bulguları incelendiği zaman nepotizm ile örgütsel güven algısı arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu görülmektedir (Ay ve Oktay, 2020: 159; Wibawanto vd., 2020: 1077; Çalışkan vd., 2018: 217; Gülay, 2018: 1). Ayrıca kamu kurumlarında da nepotizmin yaşanmasının hem kamu yararını zedelediği hem de örgüt işleyişinde aksamalara neden olduğu, böylelikle adil ve eşitlik prensiplerinin ortadan kalkmasına sebep

olduğu, vatandaşların kamuya güveninin azalmasına yol açtığı belirtilmektedir (Erdem ve Meriç 2012: 143).



2. ÖRGÜTSEL BAĞLILIK

2.1. Örgütsel Bağlılık Kavramı

Örgütsel bağlılık kavramı örgütsel başarıyı ortaya koymak adına işgörenin bağlılığının oluşması ve ortak değerlere sahip olması için benzer kültürler çerçevesinde toplanmaları olarak tanımlanmaktadır (Doğar, 2013: 29). Başka bir tanıma göre örgütsel bağlılık kurumsal gayelerin ve değerlerin işgörenler tarafından kabullenilmesi, işgörenlerin kendilerini örgütün birer üyesi olarak görmesi, kurum üyesi olarak gayret göstermesi ve örgütü güçlü bir aile yapısı olarak benimsemeleri biçiminde nitelendirilmektedir (Özdevcioğlu, 2003: 113).

Örgütsel bağlılığa yönelik gerçekleştirilen tanımlar değerlendirildiğinde, bağlılığın tutumsal ve davranışsal zemin üzerinde kurulduğuna ilişkin vurgu yapılmaktadır. Başka bir ifadeyle örgüt işgörenlerinde bağlılığın meydana gelmesinde temel etkenlerin altında davranışsal ve tutumsal unsurların olduğu görülmektedir. Örgütsel bağlılık iki farklı boyutta incelenmektedir. Söz konusu incelemenin bu biçimde gerçekleşmesinin altında örgütsel davranışçıların ve sosyal psikologların örgütsel bağlılık konusunda çeşitli görüş açıları olduğu anlaşılmaktadır. Sosyo-psikologların davranışsal bağlılığa eğildikleri görülürken, örgütsel davranışçıların ise tutumsal bağlılığa yoğunlaştıkları görülmektedir (Sürücü ve Maşlakçı, 2018: 52). Çalışanların örgütsel bağlılık düzeyleri tutumsal ve davranışsal bağlılık olarak sınırlandırılrsa da her iki bağlılık türü de çalışanların örgüte yönelik tutumlarını etkilemektedir. Literatürde yer alan çalışmaların bulguları da davranışsal ve tutumsal bağlılığın çalışanlarda örgüte yönelik tutumları etkilediğini göstermektedir (Brammer vd.2007: 1701; Chughtai vd. 2006: 39; Cohen, 2007: 336; Solinger vd. 2008: 70).

2.2. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Bugün örgütlerin amaçlarına erişebilmeleri ve faaliyet alanlarında başarıya ulaşabilmeleri kalifiye çalışanları bünyelerinde barındırmaları ile mümkün olabilmektedir. Bu çerçevede işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının yüksek seviyede tutulabilmesi adına örgütler çalışanların psikolojik ve sosyal bakımdan ihtiyaçlarını gidermek mecburiyetinde olmaktadır. Buna paralel olarak örgütlerin hangi faktörlerin örgütsel bağlılık ile direkt olarak ilişkili olduğunun bilincinde olmaları örgütsel bağlılık seviyelerini arttırıcı tedbirlerin alınması açısından oldukça ciddi bir konu

olarak kabul edilmektedir (Karataş ve Güleş, 2010: 77). Bu noktada örgütsel bağlılığı etkileyen unsurların iyi bilinmesi örgütsel bağlılığı arttırmaya yönelik önlemlerin de belirlenmesinde önemli bir yere sahiptir. Literatürde yer alan çalışmaların bulguları ışığında örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel ve örgütsel unsurlar aşağıda açıklanmıştır.

2.2.1. Bireysel Faktörler

Örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen bireysel faktörlerin başında çalışanların eğitim düzeyleri gelmektedir. Eğitim düzeyi düşük olan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin eğitim düzeyi yüksek olan işgörelere kıyasla daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır. Söz konusu durum altındaki temel unsurun eğitim düzeyi yüksek olan işgörenlerin donanımlı, güvenli ve farklı iş olanaklarına kolaylıkla erişebilmeleri düşüncesi yatmaktadır. Eğitim seviyesi yüksek fakat örgütün beklentilerini karşılamada yetersiz kalacağı düşüncesi nedeniyle işgörenlerin çeşitli işlere yöneldiği görülmektedir. Eğitim durumu yüksek olan işgörenlerin beklentilerinin yüksek olmasının sebebi de yüksek donanıma sahip olmalarıdır (Tayfun vd.2008: 5). Bu hususta gerçekleştirilen araştırmalarda eğitim seviyesi yükseldikçe bağlılık düzeyinin düştüğü saptansa da konu hakkında iletişim eksikliği nedeniyle belirlenen etkenlerin negatif etkilerinin gelişebildiği açıklanmaktadır. Örgütsel yapı kapsamında işgörenlerin birbiri ile iletişiminin iyi olmasının eğitim seviyesi yüksek olan bireylerin iletişimlerinden duyduğu doyumı yükselttiği bunun yanı sıra örgüte bağlılıklarının da arttığını görülmektedir (Kıraç, 2012: 99).

Çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerini etkileyen diğer bir bireysel faktör mesleki kıdem düzeyidir. Bu konuda yapılan çalışmalarda işgörenlerin hizmet yılı değişkenlerinin yükselmesi ile örgüte olan bağlılıklarının arttığı anlaşılmaktadır. İşgörenlerin bir örgütte uzun süre görevlerine devam etmeleri durumunda kendi işlerine ilişkin tecrübe geliştirme olanağı yakaladıkları ifade edilmektedir (Tayfun vd. 2008: 6).

Çalışanların cinsiyetleri de örgütsel bağlılığı etkileyen bireysel faktörler arasında yer almaktadır. Yapılan çeşitli çalışmaların sonuçları da kadın ve erkeklerin örgütsel bağlılık düzeyleri arasında anlamlı farklılık olduğunu göstermektedir (Al-Ajmi, 2006: 836; Suki & Suki, 2011: 1; Khalili & Asmawi, 2012: 100; Aydın, vd. 2011: 628; Chen vd. 2010: 248; Macintosh & Krush, 2014: 2628; Peterson vd. 2019:

389). Cinsiyet değişkenine yönelik farklılıkların incelendiği çalışmalarda farklı nedenlerden dolayı erkek işgörenlerin kadın işgörelere kıyasla örgütsel bağılıklarının daha yüksek olduğu ifade edilmektedir. Kadın işgörenlerin örgütsel bağılılık düzeylerinin erkek işgörelere kıyasla daha düşük düzeyde olduğu belirtilen çalışmalarda, bu durumun sebebinin kadınların ev yaşamlarında üstlendikleri rollerine göstermiş oldukları ilgi ve değerler, kadınların çalışma hayatlarına dahil olmalarının önündeki engellerden söz edilmektedir. Kadın işgörenlerin erkek işgörelere kıyasla daha fazla bağılılık gösterdikleri düşünülen araştırmalarda ise kadın işgörenlerin örgütlerinde daha hırslı ve istikrarlı oldukları, engellerle başa çıkmada motivasyonlarının daha yüksek olduğu belirtilmektedir (Sağcan, 2013: 47).

2.2.2. Örgütsel Faktörler

Örgütsel bağılılığı etkileyen faktörlerin başında alan araştırmalarından da anlaşılacağı üzere örgüt ikliminin önemli bir faktör olduğu ifade edilmektedir (Khalili, 2014: 1463). Örgüt iklimi, birçok alanda karşılaşılan, genellikle örgüt kültürü ile karıştırılan oldukça karmaşık, anlaşılması zor ve analiz edilmesi güç bir kavramdır. Sosyal bilimlerin en zengin konuları arasında olan örgüt iklimi, örgüt paydaşlarının örgüte ya da örgütün bazı yönlerine ilişkin duygularını belirlemeye ve açıklamaya çalışır. (Saraç, 2015: 9).

Örgütsel adalet algısı ve çalışanların kendilerine adil davranıldığını düşünmeleri örgütsel bağılılığı etkileyen diğer bir örgütsel unsurdur (Chen vd. 2015: 1; Karavardar, 2015: 139). Örgütsel yapı içerisinde pozitif örgütsel adalet inancının olması, işgörenlerin performanslarını arttırmasını sağlarken, negatif örgütsel adalet inancının olması ise işgörenlerde iş performansının düşük seviyede olmasına, işe devamsızlıkların artmasına ve gün geçtikçe çalıştığı örgüte ilişkin yabancılaşma yaşamasına neden olur. Bundan dolayı örgütsel adalet, iş tatmini ve motivasyonun örgütsel başarının sağlanmasında oldukça önemli olduğu açıklanmaktadır (İyigün, 2012: 60).

Örgütsel bağılılığı etkileyen ve örgüt yapısıyla yakından alakalı olan diğer bir hususta örgütsel güvendir. Örgütsel güven kavramı, işgörenlerin birbirlerinin ve örgüt liderlerinin yeteneklerine, örgüt içerisinde adaletli, anlayışlı ve etik değerlere bağlı kalarak kararlar alma ve kararları uygulama evresine ilişkin inancı ifade etmektedir.

Bu kapsamda örgüt çerçevesinde güvenin iki taraflı olduğu anlaşılmaktadır. Bu iki taraflı güvenin bir tarafında liderin ve diğer işgörenlerin yapmış oldukları görevlerdeki yeteneklerine duyulan güven, diğer tarafında ise liderin ve diğer işgörenlerin iyi niyetli, samimi, adaletli, sözlerine ve dürüstlüğüne duyulan güven biçiminde değerlendirildiği görülmektedir (Memduhoğlu ve Zengin, 2011: 213). Bu konuda yapılan çalışmalarda genellikle örgütsel güven algısının örgütsel bağlılığı arttırdığı belirtilmektedir (Çelik, 2015: 1).

Bazı örgütlerde çalışanların rollerinin belirsiz olduğu görülmekte olup, bu durum örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilemektedir. İşgörenlerin rol belirsizliği yaşamalarının da örgütsel bağlılığı önemli ölçüde etkilediği belirtilmektedir. Bundan dolayı işgörenlerin yaptıkları görevlerine yönelik işlerini iyi açıklaması, işi ile alakalı rollerine ilişkin akıllarında soru işaretlerinin kalmaması gerektiği düşünülmektedir. Aksi halde işgörenlerin yeteneklerine uygun işlerde görev almayacağı ve rol belirsizliğinin ortaya çıkacağı bilinmektedir (Belli, 2014: 59).

Örgütlerde çalışanlara kariyer ve terfi olanağı sunulması da örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Kariyer kavramının sürekli olarak ilerlemeyi ifade ettiği söylenmektedir. Bireyin iş yaşamında ait olduğu örgütte ilerleme olanaklarının iyi olmasının, maaştan daha çok talep edildiği görülmüştür. İş yaşamına girerken bireylerin öncelikle örgütün kendisine vaat ettiği kariyer planlarını önemsendiği bilinmektedir. Öyle ki çalışma yaşamında iş değişikliğine gidilmesi kararlarının genellikle maaş artışından değil kariyer imkânlarının önemsenmesinden olduğu ifade edilmektedir (Keser, 2006: 89).

Kariyer ve terfi olanaklarının yanında örgütlerde uygulanan ücret politikası da örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Bozkurt ve Bozkurt'a (2008: 6) göre de çalışanlar yaptıkları iş ile alakalı ücretin dengeli olduğunu düşünüyorsa tatmin duygusu da artmaktadır. Bunun yanında işgörenler maaşlarını, benzer işgörenlerin maaşları ile kıyaslamaktadır. Bu kıyaslama çalışanların örgüte yönelik olumlu veya olumsuz duygular beslemelerine sebep olmaktadır.

Çalışma ortamındaki pek çok unsurun örgütsel bağlılığa etkilerinin olduğu bilinmektedir. Bu unsurlardan biri de çalışma alanlarının sahip olduğu fiziksel koşullardır. Sözelimi, çalışma koşullarının normalin üstünde sıcak veya soğuk olması

işgörenlerin rahatsızlık hissetmesine neden olabilmektedir. Bundan dolayı işgörenlerin iş yaşam alanlarının sıcaklığının gerekli seviyede olması önemli kabul edilmektedir. Bunun yanında ısklandırma ve havalandırmanın da önemli olduğu ifade edilmektedir (Belli, 2014: 61).

Örgütlerde işgören ilişkileri de örgütsel bağlılığı etkilemektedir. Kanbur (2015: 45-57) tarafından yapılan çalışmada örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığının incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 108 personel dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışma ortamlarında çalışan ilişkilerinin örgütsel bağlılık üzerinde olumlu etkilerinin olduğu sonucuna varılmıştır. Arkadaşlar ile ilişkilerin yanında yapılan çalışmalarda örgütlerde yönetici ve lider davranışlarının da örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir.

2.3. Örgütsel Bağlılık Alt Boyutları

Örgütsel bağlılık olgusu devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık olmak üzere üç alt boyuttan oluşmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 40). Söz konusu bağlılık düzeylerine ilişkin bilgiler aşağıda açıklanmıştır.

2.3.1. Duygusal Bağlılık

Duygusal bağlılık, çalışanların çalışma koşullarının değerlendirilmesi neticesinde gelişen ve işgöreni örgüte bağlayan duygusal bir tepkidir. Diğer bir söylemle bağlılık, çalışanların örgüt ile bütünleşmesi ve örgüte dahil olmasının nispi gücü olarak görülmektedir. Çalışanların duygusal bağlılıklarının geliştirilmesinde etkili olan unsurlar arasında işin ilgi çekici olan tarafı, hedef ve rollerin belirginliği, katılım, insana verilen değer, kurumsal güven, eşitlik ve bilgi paylaşımı gibi faktörler yer almaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007: 40-45).

2.3.2. Devam Bağlılığı

Örgütsel bağlılığı ortaya koyan ikinci alt boyut devam bağlılığı olarak nitelendirilmektedir. Devam bağlılığının gerçekleşebilmesi adına örgütün çalışana iş yerlerinde kolaylıkla sağlayabileceği maddi olanaklardan daha fazlasını sunması gerekmektedir. Bu durum karşısında işgörenlerin performans ve özelliklerinin ayrı ayrı şekilde ele alınması gerektiği düşünülmektedir. Benzer pozisyonlarda görev yapan işgörenler için belirlenmiş olan standart bir ücret ve sosyal imkanlar sıradan bir

işgören adına dışarıda elde edemeyeceği imkanları ifade ederek, devam bağlılığını arttırırken daha kalifiye ve daha yüksek kapasite sergileyen diğer işgörenler için aynı sonucu ortaya çıkaramayabilmektedir (Demirkol, 2014: 4). Devam bağlılığında seçenek kısıtlılığından, zorunluluktan “şartlar bunu gerektirdiğinden” örgüt bünyesinde çalışmaya devam eder. Çalışanların iş yerinden ayrılmaları durumunda bunun çalışana olan maliyeti ve karşı karşıya kalacağı güçlüklerle örnek olarak, farklı bir kurumun şartlarına uyum sağlayamamak, şehir değiştirmek ya da hak edilen tazminatlarla alakalı karşılaşacakları zararlar verilebilir. Karşılaştıkları en kötü durumlar ise, kurumdan ayrılan bir işgörenin iş bulamamasıdır. Bu nedenle devam bağlılığı çalışanlar ve örgüt açısından son derece önemlidir (Çöl ve Gül, 2005: 293).

2.3.3. Normatif Bağlılık

Örgütsel bağlılığın diğer alt boyutunu ise normatif bağlılık oluşturmaktadır. Çalışanın kendini örgüte karşı sorumlu ve yükümlü hissetmesi ve böylelikle örgütte kalmayı zorunlu olarak görmesiyle meydana gelen normatif bağlılığın altında bireyin kendisini örgütte kalmayı doğru ve ahlaki bulma düşüncesi yer almaktadır (Yalçın ve İplik, 2005: 398). Bu noktada normatif bağlılığı yüksek olan çalışanlar örgüte yönelik kendilerini borçlu hissetmekte ve ahlaki kaygılar ile çalışmaya devam etmektedir (Taşçı vd., 2016: 132). Bu çerçevede normatif bağlılık; işgörenin iş değişikliğinin etik olarak yanlış olduğunu iddia eden ve çalışanların işlerine karşı bağlılık hissetmelerinin gerekliliği konusuna odaklanan bir bağlılık türüdür (Kurşunluoğlu-Yarimoğlu ve Ersönmez, 2017: 84).

2.4. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyi düşük ya da yüksek olabilmektedir. Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan örgütlerde, çalışan performansı, iş doyumu, örgütsel güven, bilgi paylaşımı, işe devam, kaynakların etkin kullanımı ve örgütsel vatandaşlık davranışı gibi unsurların düzeylerinin de yüksek olduğu bilinmektedir. Bunun yanı sıra örgütsel bağlılık seviyesinin düşük düzeyde olduğu örgütlerde ise, işe devamsızlık, örgütsel yabancılaşma, işyerinde ayrımcılık, kaynakları ve bilgiyi kötüye kullanma, psikolojik taciz ve işten ayrılma niyeti gibi üretkenliği olumsuz etkileyen eylemlerin meydana gelmesinin beklenen bir durum olduğu düşünülmektedir

(Demirel, 2009:116). Örgütsel bağlılığın düşük ya da yüksek olmasının beraberinde getirdiği sonuçlar aşağıda açıklanmıştır.

2.4.1. Yüksek Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenlerin örgütün varlığını daha iyi kabullendikleri ve örgütün de her zaman arkalarında olduğunu düşündükleri görülmektedir. Bundan dolayı, işgörenlerin örgüt hedeflerini kolayca kabullenip örgütün bir parçası olarak varlıklarını sürdürme konusunda gayret gösterdikleri belirtilmektedir. İşgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri yüksek olduğunda işlerinde de daha başarılı oldukları görülmektedir (Özdevecioğlu, 2003: 113).

Örgütsel bağlılık seviyesinin yüksek olması iş doyumunu da arttıran bir faktör olarak değerlendirilmektedir. Çalışanların işlerinden beklentilerinin karşılık bulması ya da bulamaması durumlarına göre geliştirdikleri tutum ve duygular iş doyumunu ifade etmektedir. Eğer çalışan işinden memnun değil ise işle ilgili konularda kayıtsız olabildiği, işten ayrılabilirdiği ve geleceğine yönelik umutlarını yitirebildiği görülmektedir. İş doyum düzeyinin düşük olmasının kişinin psikolojik, sosyal ve bedensel uyumunu bozduğu belirtilmektedir (Izgar, 2008: 320). Literatürde yer alan çalışmalarda da yüksek örgütsel bağlılığın iş doyumunu arttırdığı belirtilmektedir (Öztürk ve Özdoğan, 2022: 1; Turhan vd., 2018: 1491). Turhan vd., (2018: 1491-1492) birlikte yürüttüğü araştırmada örgütsel bağlılık, iş tatmini ve iş stresi arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Araştırmanın sonucunda öğretmenlerin iş tatmini düzeylerinin yüksek olmasına karşın iş stresi ve iş doyum algısı arasında orta düzeyde pozitif bir ilişki olduğu, örgütsel bağlılık ve iş tatmini ile iş stresi arasında ise anlamlı ancak düşük düzeyde bir ilişkinin olduğu bu ilişkinin de negatif yönde olduğu sonucuna varılmıştır.

Örgütsel bağlılık düzeyinin yüksek olması çalışanların işe devam düzeylerini arttırmakta, buna paralel olarak işten ayrılma niyetlerini azaltmaktadır. Özellikle belirli bir iş alanında uzmanlaşmış olan işgörenlerin işten ayrılmalarının örgütsel performansa zarar vermesi muhtemel bir sonuç olarak görülmektedir. Bu hususta işgörenlerin örgütsel bağlılık seviyelerinin yüksek olmasının işten ayrılma niyetini azalttığı ve örgüte yarar sağladığı belirtilmektedir (Polat ve Uğurlu, 2009: 1150).

Çalışanlarda örgütsel bağlılık düzeyi yükseldikçe örgütsel sinizm algıları da azalmaktadır. Köse ve Aydoğan (2021: 233-238) tarafından yapılan araştırmada örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolünün incelediği görülmektedir. Çalışmanın neticesinde, örgütsel adalet algısının ve boyutlarının örgütsel sinizm üzerinde anlamlı ve negatif yönde ilişkili olduğu, prosedürel, dağıtımsal ve etkileşimsel adalet olarak adaletin boyutlarının işten ayrılma niyeti üzerinde aracılık rolü etkisinin olduğu ve örgütsel sinizmin tam aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

2.4.2. Düşük Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Örgütsel bağlılık seviyesinin düşük düzeyde olmasından kaynaklanan en önemli sorunlardan birinin mesleki tükenmişlik olduğu anlaşılmaktadır. İşgörenlerin iş yaşamlarında diğer bireylere karşı duyarsızlaşması, duygusal olarak kendilerini tükenmiş hissetmeleri, bireysel yeterlilik ve başarı algılarında düşüşe neden olan sendrom mesleki tükenmişlik olarak kabul edilmektedir (Yıldız, 2012: 37). Örgütsel bağlılık ile mesleki tükenmişlik arasındaki ilişki değerlendirildiğinde, örgütsel bağlılık düzeyi düşük olan çalışanların örgütsel tükenmişlik düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir. Bunun temel nedeni olarak düşük örgütsel bağlılığa sahip olan çalışanların iş yaşamında isteksiz ve verimsiz çalışmaları gösterilmektedir (Nagar, 2012: 43).

Örgütsel bağlılığın düşük düzeyde olması çalışanların iş yaşamına yönelik olumsuz tutumlar geliştirmelerine zemin hazırladığı için düşük örgütsel bağlılık iş doyumsuzluğu ile sonuçlanmaktadır. Literatürde bu konuda yapılan ve değişik meslek dallarında çalışanlara yönelik yürütülen çalışmalarda da düşük örgütsel bağlılığın içsel ve dışsal iş doyumunu ile genel iş doyum düzeyini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir. (Fu & Deshpande, 2014: 339; Leite vd., 2014: 476; Adekola, 2012: 1).

Çalışanlarda örgütsel bağlılığın düşük olmasının diğer bir sonucu ise örgütsel sinizm algısının yükselmesidir. Bunun yanında bazen örgütsel sinizme neden olan unsurlar da örgütsel bağlılığın azalmasına neden olmaktadır. Literatürde bu konuda yapılan çalışmalarda örgütsel bağlılığı düşük olan çalışanların örgütsel sinizm algılarının yüksek olduğu (Yüksel ve Şahin, 2017: 289; Nafei & Kaifi, 2013: 131; Yasin ve Khalid, 2015: 568), buna paralel olarak düşük örgütsel bağlılığın düşük

Çalışma performansına neden olduğu belirtilmektedir (Kaplan ve Kaplan, 2018: 46; Wright & Bonett, 2002: 1183).

Çalışanların iş yaşamlarında başarılı olmaları ve örgüte fayda sağlamaları için yüksek çalışma motivasyonuna sahip olmaları gerekmektedir. Bu noktada yüksek örgütsel bağlılığın çalışma motivasyonunu arttıran bir unsur olduğu, düşük örgütsel bağlılığın ise iş motivasyonunu düşürdüğü vurgulanmaktadır (Alnıaçık vd., 2012: 355; Hayati ve Caniago, 2012: 1102).

Yukarıda yer alan bilgiler değerlendirildiği zaman düşük örgütsel bağlılık iş motivasyonunu ve iş doyumunu azaltan, buna karşılık mesleki tükenmişliği ve sinizm algısını arttıran bir unsurdur. Söz konusu olumsuzluklar zaman içerisinde çalışanların işten ayrılma niyetlerini arttırmaktadır. Bu konuda yapılan çalışmalarda da düşük örgütsel bağlılığın işten ayrılma niyetini arttırdığını göstermektedir (Güzeller ve eliker, 2019: 1; Mosadeghrad vd., 2008: 211; Aydoğdu ve Aşıkıl, 2011: 43; Ali ve Jan, 2012: 202).

2.5. Nepotizm ve rgtsel Bağlılık İlişkisi

Nepotizmin rgtsel açıdan birçok olumsuzluğu beraberinde getirdiği bilinmektedir. Çalışanlar açısından ele alındığı zaman nepotizmin çalışanlarda da birçok olumsuz duygu ve düşüncelerin ortaya çıkmasına neden olduğu görülmektedir. Nepotizmin alışanlar üzerindeki olumsuz etkilerinin başında örgütsel bağlılığın zayıflaması gelmektedir. Literatürde nepotizm ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin ele alındığı bazı çalışma sonuçları aşağıda özetlenmiştir.

Uysal (2022: 3) tarafından yapılan çalışmada ilkokul ğretmenlerinin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 286 ğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda kayırmacılık leği genelinde sendika ve cinsiyet değişkenlerine göre farklılık anlamlılık göstermezken, örgüt bağlılık ile okulda hizmet yılına göre anlamlı farklılık gösterdiği, okul yönetimindeki kayırmacılığa ilişkin algının, örgütsel bağlılığı düşük düzeyde etkilediği sonucuna varılmıştır.

Yaman (2021: 4) tarafından yapılan araştırmada kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve tükenmişliğe etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 290

öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin kayırmacılığa ilişkin tutumları ve örgütsel bağlılık düzeyleri arasında ilişki olduğu, algı düzeyleri arttıkça tükenmişliklerinin de arttığı tespit edilmiştir.

Alper-Ay ve Oktay (2020: 162) tarafından yapılan araştırmada örgütsel güvende çalışanların örgüte ilişkin bakış açılarının değişmesi, kayırmacılık ve uygulamalarının etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili çalışmaya 114 doktor ve 193 hemşire olmak üzere toplam 307 sağlık çalışanı katılmıştır. Araştırmada örgütsel güven algısı ile nepotizm varlığı arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin bulunduğu belirlenmiştir. Bu kapsamda nepotizm algısı yüksek olan çalışanların örgütsel adalet algılarının düşük olduğu bulunmuştur.

Altun (2020: 3) tarafından yapılan araştırmada sağlık ve eğitim çalışanlarında kayırmacılık ile işe bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 254 eğitim çalışanı, 276 sağlık çalışanı dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda nepotizmle işe bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, kronizmle işe bağlılık arasında negatif yönde zayıf ancak istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkinin olduğu, kronizm ile nepotizm arasında ilişki olduğu, kayırmacılık algısının artması ile işe bağlılık düzeyinin azaldığı tespit edilmiştir.

Özer (2020: 4) tarafından yapılan araştırmada algılanan nepotizm, etik liderlik ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 250 birey dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda demografik özelliklere bağlı nepotizm algılamaları, duygusal bağlılıkları, etik liderlik algıları, normatif ve devam bağlılıklarında farklılık olmadığı sonucuna varılmıştır. Aynı çalışmada nepotizm algısı ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Çağatay (2020: 4) tarafından yapılan çalışmada hastanelerde çalışan sağlık personellerinin örgütsel bağlılıkları ve kayırmacılık algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 478 sağlık çalışanı dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda katılımcıların kayırmacılık algılarının ve örgütsel bağlılıklarının orta düzeyde olduğu, bireylerin aylık gelir düzeylerinin, çalıştıkları kurumun mülkiyetinin, statülerinin, yönetici olma değişkenlerinin kayırmacılık algısı ile istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa sahip olduğu, katılımcıların aylık gelirlerinin, eğitim durumlarının, hastane yatak sayısının, görev türünün ve yönetici olma durumlarının

örgütsel bağlılıkları ile arasında anlamlı düzeyde bir fark gözlemlendiği tespit edilmiştir.

Kara (2019: 6) tarafından yapılan araştırmada işgörenlerde kayırmacılık algısının örgütsel bağlılığa etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 150 beyaz yakalı dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerinin düşük olduğu, kayırmacılık algılarının ise yüksek düzeyde bulunduğu görülmüştür. Araştırmada demografik değişkenlerin hem örgütsel bağlılık hem de kayırmacılık algısı üzerinde belirleyici olduğu bulunmuş, bunun yanında kayırmacılık algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Küçüküney-Muca (2019: 1-80) tarafından yapılan araştırmada kayırmacılığın örgütsel bağlılık ve örgütsel güven algıları üzerindeki etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 368 işgören dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin düşük düzeyde olduğu, kayırmacılık ile örgütsel güven, örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Özdemir (2019: 8) tarafından yapılan araştırmada algılanan liderlik tarzları ve kayırmacılık algısı ile örgütsel güven ve örgütsel bağlılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Öğretmenler üzerinde yürütülen çalışmaya 500 öğretmen katılmış, çalışmada ilkökul düzeyinde görev yapan öğretmenlerin örgütsel bağlılık seviyeleri, ortaokulda ve lisede görev yapan öğretmenlere kıyasla daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışmada algılanan liderlik tarzları ve kayırmacılık algısının örgütsel güven algısını ve örgütsel bağlılık düzeyini etkilediği bulunmuştur.

Dağlı ve Akyol (2019: 35) tarafından yapılan araştırmada ortaokul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmanın evrenini 2016-2017 eğitim-öğretim yılında Diyarbakır ili merkez ilçede bulunan 64 ortaokulda görev yapan 3403 öğretmen oluşturmaktadır. Veri toplama aracı 22 okuldan rastgele seçilen 376 öğretmene uygulanmıştır. Çalışmanın sonucunda öğretmenler “Okul Yönetiminde Kayırmacılık Ölçeği” genel ortalamasına “bazen” düzeyinde katıldığı, öğretmenlerin algılarına göre ortalamaları en yüksek olan boyutların sırasıyla; (1) Planlama, (2)

Koordinasyon, (3) Değerlendirme ve (4) Organizasyon olduğu tespit edilmiştir. Öğretmenler “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” genel ortalamasına “emin değilim” düzeyinde katıldıkları, öğretmenlerin algılarına göre örgütsel bağlılıkla ilgili en yüksek ortalamaya sahip boyutların sırasıyla; (1) Duygusal Bağlılık (2) Devam Bağlılığı ve (3) Normatif Bağlılık olduğu tespit edilmiştir. Araştırmada okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, okul yöneticilerinin kayırmacı davranışları arttıkça, öğretmenlerin örgütsel bağlılıklarının da azaldığı sonucuna ulaşılmıştır.

Akyol (2018: 11) tarafından yapılan araştırmada ortaokul yöneticilerinin kayırmacılık davranış tarzları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 3403 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda yöneticilerin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasında orta düzeyde negatif yönde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Keskin (2018: 1) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin kayırmacılık davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 266 öğretmen dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda örgütsel bağlılıkları ile devam bağlılığı, duygusal bağlılık ve normatif bağlılık boyutlarında orta düzeyde ilişki olduğu, öğretmenlerin algılarına göre okul yöneticilerinin kayırmacılık davranış tarzları ile öğretmenlerin normatif bağlılıkları ve duygusal bağlılıkları arasında zayıf düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Yücekaya (2017: 10) tarafından yapılan araştırmada nepotizmin örgütsel bağlılık ve örgütsel vatandaşlık davranışlarına etkisi incelenmeye çalışılmıştır. Özel sektörde yürütülen araştırmaya toplam 351 çalışan dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışanların nepotizm algıları ile örgütsel bağlılıkları arasında pozitif yönde ilişki olduğu, örgütsel vatandaşlık ile nepotizm arasında negatif yönde bir ilişki olduğu sonucuna varılmıştır.

Üstün (2017: 5) tarafından yapılan araştırmada aile işletmelerinde örgütsel bağlılık ve nepotizmin incelenmesi amaçlanmıştır. Araştırmaya 110 aile şirketi dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda işlem nepotizmi ve terfi kayırmacılığı ile örgütte

duygusal bağıllık arasında pozitif yönlü istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Sarıboğa (2017: 2) tarafından yapılan araştırmada nepotizmin örgütsel bağıllık ve iş tatminine etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 491 otel çalışanı dahil edilmiştir. Araştırmada algılanan nepotizm düzeyi ile çalışanların örgütsel bağıllık ve iş tatmin düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişkiler bulunduğu tespit edilmiştir. Söz konusu çalışmada nepotizmin algısının iş tatmininin hem içsel hem de dışsal tatmin düzeyini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Okçu ve Uçar (2016: 5901) tarafından yapılan araştırmada okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları arasında bir ilişkinin olup olmadığını öğretmen algılarına dayalı olarak belirlemek amaçlanmıştır. Bu tarama modelinin kullanıldığı ilişkisel bir çalışmadır. Araştırma evrenini 2014 ve 2015 eğitim-öğretim yılında Siirt il merkezindeki okullarda (27 ilkokul ve 25 ortaokul) görev yapan 1219 öğretmen oluşturmaktadır. Bu araştırmada Aydoğan (2009) tarafından geliştirilen 15 madde ve bir alt boyuttan oluşan kayırmacılık ölçeği ile Balay (2000) tarafından geliştirilen uyum, içselleştirme ve özdeşleşme olmak üzere üç alt boyuttan oluşan örgütsel bağıllık ölçeği kullanılmıştır. Yapılan araştırma sonucunda okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışlarına ilişkin ilkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarının düşük düzeyde olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Ayrıca öğretmenlerin örgütsel bağıllığın uyum alt boyutunda yer alan maddelere nadiren katıldıkları özdeşleşme ve içselleştirme alt boyutlarında yer alan maddelere ise orta düzeyde katıldıkları tespit edilmiştir. İlkokul ve ortaokul öğretmenlerinin algılarına bakıldığında, okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel bağıllıkları arasında negatif ve orta düzeyde bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Şalcı (2015: 62) tarafından yapılan araştırmada kayırmacılığın örgütsel bağıllığa etkilerinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya turizm sektöründe çalışan 208 işgören dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda örgütsel bağıllık ile kayırmacılık arasında negatif yönde anlamlı bir ilişki olduğu, bireylerin kayırmacılık düzeyleri arttıkça duygusal bağıllık düzeylerinin düştüğü, işlem nepotizmi ile örgütsel bağıllık boyutu arasında ilişki olduğu, işe alma kayırmacılığı ile örgütsel bağıllık arasında negatif yönde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Turan (2015: 14) tarafından yapılan araştırmada örgütsel kayırmacılığın bireylerin örgütsel bağılılıkları üzerindeki etkisini araştırmak ve bu etkinin bireylerin iş algıları ile kariyer doyumlarını veya hayal kırıklıklarını nasıl farklılaştırdığını açıklamak amaçlanmıştır. Çalışmada 193 devlet yetkilisinden elde edilen verilerden yola çıkılarak ilk olarak açıklayıcı ve doğrulamayı faktör analizleri yapılmıştır. Çalışmanın sonucunda örgütsel bağılılığın, örgütsel adam kayırmacılık ile kariyer tatmini arasındaki ilişkiye kısmen aracılık ettiği tespit edilmiştir. Buna ek olarak, örgütsel bağılılık, kayırmacılık ile işten duyulan hayal kırıklığı arasındaki ilişkiye kısmen etki etmiştir.

Karahan ve Yılmaz (2014: 123) tarafından yapılan araştırmada nepotizm ve örgütsel bağılılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 272 işęören dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda örgütsel bağılılık ile nepotizm arasında anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Erdem vd. (2013: 171) tarafından yapılan çalışmada aile işletmelerinde nepotizm ve örgütsel bağılılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 99 işęören dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda işe alma ve terfi aşamasında kayırmacılığın, duygusal bağılılık, devam bağılılığı, normatif bağılılık ile anlamlı ve negatif bir ilişkisi olduğu tespit edilmiştir.

Düz (2012: 5-71) tarafından yapılan çalışmada konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel bağılılık arasındaki ilişkinin incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmaya 335 çalışan dahil edilmiştir. Çalışmanın sonucunda çalışanların kayırmacılık algı düzeylerinin yüksek olduğu, bağılılıklarının ise düşük olduğu tespit edilmiştir. Aynı çalışma kapsamında çalışanların nepotizm algıları ile örgütsel bağılılık düzeyleri arasında negatif yönde anlamlı ilişki bulunduğu tespit edilmiştir.

Büte (2011: 185) tarafından yapılan araştırmada nepotizm ve kayırmacılığın çalışan davranışları üzerindeki etkileri ve insan kaynakları uygulamaları incelenmeye çalışılmıştır. Çalışmada Türk kamu bankaları üzerine bir araştırmanın incelenmesi amaçlanmıştır. Çalışmada Ankara'da faaliyet gösteren kamu bankalarından dağıtılan toplam 300 anket formundan 243'ü analizlerde kullanılmıştır. Literatüre dayalı olarak tasarlanan araştırma modeli ve hipotezler araştırmanın amaçları kapsamında taramaya tabi tutulmuştur. Verilerin toplanmasında anket yöntemi kullanılmıştır. Araştırma

sonuçları, kayırmacılığın işten ayrılma niyeti, iş tatmini, örgütsel bağlılık ve insan kaynakları yönetimi uygulamaları üzerinde anlamlı düzeyde olumsuz etkileri olduğunu ortaya koymuştur. Ayrıca insan kaynakları yönetimi uygulamalarının iş doyumu ve örgütsel bağlılık üzerinde olumlu yönde anlamlı etkileri olduğu tespit edilmiştir.



3. ÖRGÜTSEL ADALET

3.1. Örgütsel Adalet Kavramı

Eski çağlardan yaşadığımız döneme kadar toplumsal yaşamda insanların beraber yaşamalarına imkân sağlayan en temel faktörlerden birinin adalet olduğu görülmektedir. Çünkü adalet kavramının toplumsal yaşamdaki dürüstlük, doğruluk, hukuk, hak vb. algıların tamamını kapsayan geniş bir çerçevesinin olduğu bilinmektedir. Örgüt içerisinde adalet olgusu örgütün hedeflerine ulaşmasında üyelerinin huzurlu ve uyumlu bir şekilde faaliyetlerini gerçekleştirmeleri bakımından önemlidir (Ayık vd., 2014: 234). Adalet olgusunun iki ya da daha çok tarafının olduğu, birinin birey, diğerinin hükümet, kurumlar vb. sosyal birimler olabildiği belirtilmektedir. Adalet, kişilerin birbiriyle ya da kurumlarla etkileşimlerinde, ilişkinin beklenen seviyede sürdürülmesinde önemlidir (San, 2017: 2). Örgütsel adalet kavramı da örgütteki var olan kişilerin kendilerine ne düzeyde adaletli davranıldığına ilişkin algı ve söz konusu algının örgütü nasıl etkilediğini belirten bir kavramdır (İşcan ve Sayın, 2010: 195).

Rekabet koşullarının daha da güçleşmesi ve küresel ekonomik etkiler, örgütleri devamlılığının sağlanması hususunda gereken etkenlere ilişkin çalışmaların gerçekleştirilmesine yöneltmektedir. Çalışanların örgüte bağlılığının verimliliğin artmasında, örgütün kalıcılığının sağlanmasında, rekabet avantajının elde edilmesinde doğrudan bir etkisi bulunmaktadır. Bu kapsamda örgüt için çalışanların bağlılığını arttıran etkenlerin doğru analiz edilip uygulanması gerekmektedir. Çalışanların bağlılığında etkisi olan önemli faktörlerden biri de adaletli uygulamalardır (Solak, 2014: 1; San, 2017: 1; Günce, 2013: 1; Şahin ve Kavas, 2016: 119). Örgütsel adalet kavramının bir şekilde anlaşılabilmesi adına ilk olarak adalet kavramının iyi bir şekilde anlaşılması gerekmektedir. Her hakkın ilgili sahibine verilmesi adalet olarak nitelendirilmektedir. Adalet kavramında ilkeli ve objektif olma ile eşitlik kaygısının taşınması hedeflenmektedir. Ayrıca adaletli olabilme adına menfaat, yakınlık, ön yargı ya da düşmanlık durumlarından bağımsız olarak doğru ve dürüst davranışlar sergilemek gerekmektedir (Hökelekli, 2009: 132).

Örgütsel adaletin temelini “adalet teorisi” oluşturmaktadır. Adalet teorisini temel almış olan ve adalet anlayışının örgüt çalışanlarına etkisine odaklanan pek çok

akademik çalışmanın olduğu dikkat çekmektedir. Bu çalışmalarda temel odak noktanın örgüt çalışanlarının verimliliklerine ilişkin örgütten kendilerine sağladıkları çıkarlar ile örgütün diğer çalışanlarının sağlamakta olduğu çıkarları karşılaştırıp faaliyetlerini bu doğrultuda şekillendirmeleri olduğu belirtilmektedir (Yeniçeri vd., 2009: 8).

3.2. Örgütsel Adaleti Etkileyen Faktörler

Çalışanların örgütsel adalet algı düzeylerinin yüksek olması, başka bir ifadeyle yüksek düzeyde örgütsel adalet algısını meydana getiren faktör, örgütsel güven ortamıdır. Yapılan araştırmalarda örgütsel güven ortamının oluşturulması örgüt üyelerinde örgütsel adalet algısı düzeyini arttırdığı görülmektedir (Külekçi-Akyavuz, 2017: 805; Gün-Eroğlu, 2014: 53). Literatürde farklı örgüt yapılarına sahip örgütlerdeki çalışanlar üzerinde yapılan araştırmalarda örgütsel güvenin oluşturulmasının örgütsel adalet algısı üzerinde etkili olduğu belirtilmektedir (Girgin, 2016: 8). Bunun yanında örgütlerde yönetim kadrolarında yer alan bireylerin sergiledikleri liderlik davranışları da örgütsel adalet algısı üzerinde belirleyicidir. Yapılan çalışma sonuçlarının da bu görüşü desteklediği görülmektedir. Arabacı (2019: 4) tarafından yapılmış olan araştırmada örgütsel adalet ilişkisi ve liderlik türleri incelenmiştir. Araştırmada demokratik liderlik türü ile örgütsel adaletin bütün alt boyutları arasında pozitif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu, serbestlik ve otokratik liderlik türleri ile örgütsel adaletin bütün alt boyutları arasında negatif yönde orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Literatürdeki çalışmalara bakıldığında örgüt kültürünün sahip olduğu nitelikler örgütsel adalet algısında etkili olmaktadır (Khan & Rashid, 2012: 83). Köksal (2018: 479) tarafından bu konuda yapılan araştırmada örgüt kültürünün örgütsel adalet üzerine etkisini incelenmiştir. Ayrıca aynı çalışmada örgüt kültürünün örgütsel adalet üzerindeki etkisinde etik ilke anlayışının aracılık etkisinin ele alınmıştır. Akademisyenler ile gerçekleştirilen çalışmanın sonucunda örgüt kültürü algısına göre akademisyenlerin örgütsel adalet algısında anlamlı düzeyde farklılık olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte algılanan etik davranışlarının örgütsel adalet ve örgüt kültürü arasındaki ilişkide aracılık etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

Örgütsel unsurlarla birlikte çalışanların sahip olduğu demografik özelliklerinin örgütsel adalet algısında etkili olduğu belirtilmektedir. Yapılan araştırmaların sonucunda demografik özelliklerin örgütsel adalet algısında etkili olduğu görülmektedir (Ramamoorthy & Flood, 2004: 247). Koyuncu'nun (2019: 84) yapmış olduğu çalışmada kamu görevlilerinin örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılıkları üzerindeki etkisi ele alınmıştır. Araştırmanın sonucunda da kadın katılımcıların örgütsel adalet algılarının yüksek düzeyde olduğu, evli katılımcıların örgütsel adalet düzeylerinin yüksek olduğu, buna karşın farklılıkların anlamlı düzeyde olmadığı, 51 yaş üstü katılımcıların örgütsel adalet algı düzeylerinin anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Taşcıoğlu (2010: 7) tarafından yapılmış olan çalışmada örgüt kültürünün sahip olduğu niteliklerin örgütsel adalet algısı alt boyutlarını direkt olarak etkilediği belirlenmiştir. Bu çalışmada hiyerarşi kültürünün ön planda olduğu örgütlerde çalışanların prosedür adaleti algı düzeyinin yüksek olduğu, başarı kültürünün olduğu örgütlerde ise etkileşim adaleti algısı düzeyinin yüksek olduğu tespit edilmiştir.

3.3. Örgütsel Adalet Alt Boyutları

Çalışanların örgütsel adalet anlayışının şekil almasında yararlandıkları kriterlerle örgütsel adalet boyutlarının oluştuğu görülmektedir. Temel olarak örgütsel adalet boyutlarının etkileşimsel adalet, işlemsel adalet ve dağıtımsal adalet şeklinde olduğu belirtilmektedir (Altınkurt ve Yılmaz, 2010: 467).

Örgütsel adaleti meydana getiren bu alt boyutlar aşağıda açıklanmaktadır.

3.3.1 Dağıtım Adaleti

Örgütsel adalet algısına ilişkin yapılmış olan çalışmaların ele alınmasında bilhassa 1975'den önce yapılmış olan çalışmaların genel anlamda dağıtım adaleti kavramıyla ilgili olduğu dikkat çekmektedir (Bakhshi vd., 2009: 146). Kavramsal olarak ele alındığında örgütteki kişilerin örgütteki sonuçların adil olmasını algılama seviyeleri dağıtımsal adalet şeklinde belirtilmektedir. Temel anlamda dağıtım adaleti çalışanların ücret ve yükselme gibi konularda belirginleşen sonuçları anlama şekilleridir (İçerli, 2010: 79). Dağıtım adaleti alt boyutları kapsamında çalışanların bireysel anlamda sağladıkları değerler ile başkalarına sağlanan sonuçların karşılaştırılmasıyla kendilerinin haksızlığa uğratıldığını düşünebildikleri

görülmektedir. Söz konusu düşünce çalışanların örgüte ilişkin davranış ve tutumlarını, alacakları kararları etkileyebilmektedir. Dolayısıyla bu alt boyutta çalışanların dağıtılan kaynaklarda adil paya sahip olması fikrinin benimsenmesi örgütsel anlamda önemlidir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 201).

Dağıtımın adil olması hususunda önemli olan, kişilerin dağıtılan kaynaklardan adaletli bir şekilde pay alması düşüncesidir. Dağıtım adaletinde üç önemli kuralın olduğu bilinmektedir. Bunlar, eşit paylaşım (equality), eşitlik (equity) ve ihtiyaç kuralı şeklinde ifade edilmektedir. Söz konusu kuralların temel nitelikleri aşağıda sıralanmıştır;

Eşitlik kuralı: Dağıtımın çalışanın katkısına oranına göre olmasıdır. Şayet bir çalışan fazla mesai yapıp daha fazla çabalıyorsa kısmi zamanla çalışana göre daha fazla ücreti hak etmektedir. Bütün şartların eşit olması halinde ise yönetimin fazla mesai yapmış olan personele yarı zamanlı çalışan personelden daha fazla ücret ödemesinin adil olduğu belirtilmektedir.

Eşit paylaşım kuralı: Bütün çalışanların bireysel farklılıkları göz önünde bulundurulmaksızın ödülleri elde edebilmesi adına fırsat eşitliğinin sağlanması gerekmektedir. Söz gelimi bir örgütte kadroda açılan iki ustabaşı boşluğuna görevli alımı için insan kaynakları yöneticisi tarafından aynı niteliklere sahip iki kadın ve iki erkek adayla görüşmeler yapılır. Yapılan mülakat sonucunda insan kaynakları yöneticisinin aynı niteliklere sahip olmasına karşın cinsiyetçi yaklaşımla erkek adayları tercih etmesi durumunda diğer iki kadın aday eşitliğin çiğnendiğini düşünebilecektir.

İhtiyaç kuralı: Dağıtımın kişinin ihtiyacına göre olması gerekmektedir. Yani ekonomik gücü düşük olan kişiler daha çok ücret almalıdır. Örneğin iki çocuğu olan bir kadın çalışanın bekar bir kadın çalışandan daha çok ücret alması gerekmektedir. Bunun tersi bir durumda iki çocuğu olan kadın çalışan örgütün ihtiyaç kurallarını dikkate almadığını düşünmektedir (Organ, 1988: 64, Aktaran: Gürbüz ve Sani-Mert, 2009: 121).

3.3.2. Etkileşim Adaleti

Çalışanların birbiriyle ilişkileri veya yöneticilerin çalışanlarıyla ilişkilerinde sergilediği saygı, duyarlılık ve davranış kalitesine etkileşim adaleti denilmektedir (Demirkaya ve Şimşek-Kandemir, 2014: 26). Başka bir deyişle etkileşim adaleti, örgütteki kişiler arasındaki ilişkilerdeki adalet algısıdır (Li & Cropanzano, 2009: 789). Örgüt çalışanları arasındaki etkileşimin kaliteli olması örgütsel değişim ile örgütler arası rekabet avantajı sağlamaları konusunda destek olmaktadır. Etkileşim adaletinin kişilerarası ve bilgisel adalet şeklinde iki alt boyutunun olduğu belirtilmektedir. Buradaki kişilerarası adaletin üst yönetimin astlarıyla ilişkilerinin adil olmasıyla beraber uygulanan esaslarla kaynakların paylaşımında sergilenen davranış da bilgisel adalet olarak ifade edilmektedir (Tokgöz, 2011: 467). Etkileşim adaleti algı düzeyi yüksek olan çalışanların örgüte yönelik davranış ve tutumlarının çeşitli açılardan etkilendiği belirtilmektedir. Yapılan çalışma bulguları incelendiğinde çalışanların örgütsel vatandaşlık düzeylerinde etkileşim adaleti algısının etkili olduğu görülmektedir (Karaca ve Özmen, 2018: 7; Jafari & Bidarian, 2012: 1815; Baş ve Şentürk, 2011: 29; Polat, 2007: 1).

3.3.3 Prosedür Adaleti

Örgüt içerisinde karar almanın adalet anlayışı prosedür adaleti olarak ifade edilmektedir (Li & Cropanzano, 2009: 789). Literatür incelendiği zaman kararlara katılımın sağlanması, buna bağlı olarak prosedür adaleti algı düzeyi yüksek çalışanların iş tatmini ve örgüte bağlılık düzeylerinin yüksek olması, böylelikle örgütteki diğer çalışanlara göre daha üretken oldukları belirtilmektedir (Wall-Yun & Sook-Hee, 2009: 229; Ponnu & Chuah, 2010: 2676; Lambert vd., 2007: 651).

3.4. Örgütsel Adaletin Sonuçları

Bireylerin sosyal çevrelerindeki olayların ne kadar adil olduğuna ilişkin sorgulamalar yaptığı ve görülen adaletsizliklere farklı açılardan tepkiler verdiği bilinmektedir. Adalet anlayışının en fazla önemsendiği sosyal yapılardan birisi de iş yerleridir. Çalışanların maaş ve terfi alımlarında adaletin olup olmaması sorgulanmakta ve sonucunda çevrelerine ilişkin bazı tutumların geliştirildiği belirtilmektedir. Çalışanlara mevcut kaynakların eşit ve adaletli bir şekilde dağıtılması ile eşit yaklaşımlar sergilenmesi çalışanların sosyal yaşam düzeninin devamlılığını

sağlayıp adalet duygusunu güçlendirmektedir (Allahyari-Sani & Yavuz, 2018: 755). Bu süreç kapsamında çalışanların örgütte kendi faaliyetleri sonucunda edindiği kazanımlarla diğer örgütlerdeki çalışanların benzer durumlarda sağladığı kazanımların kıyaslandığı ve sonucunda örgüt, yönetici ve işiyle alakalı tutumlarını geliştirdiği belirtilmektedir. Böylelikle çalışanlar kendi örgütlerindeki adalet seviyesini algılayabilmektedir. Çalışanların adalet algısına göre önemli sonuçlara neden olan tepkilerin sergilenebildiği, örgüte bağlılıklarının azaldığı ve işten ayrılma niyetlerinin arttığı görülmektedir (Aslan ve Uçar, 2015: 1912; Cihangiroğlu, 2011: 9; Bakri ve Ali, 2015: 143; Owolabi, 2012: 28). Tanrıverdi vd. (2019: 1604) çalışanların örgütte kalmasında etkili olan unsurların başında örgütsel adalet algısının olduğunu belirtmektedir. Örgütsel yapıdaki çalışanların alınan kararlar ve diğer insanların kendilerine yönelik yaklaşımlarını adil görmeleri örgüte yönelik olumlu tutum geliştirmelerinde, iş verimliliğinin artmasında, örgütle özdeşleşmelerinde ve örgüte bağlılıklarının artmasında etkili olmaktadır.

Örgütlerin faaliyet alanlarında etkili olabilmesi yani amaçlarına ulaşabilmesi için öncelikle yeterliliğin olması gereklidir. Çalışanların mevcut işlerini tutabilme gücü olarak ifade edilen yeterliliğin kaynağı örgüt içindeki insan unsurudur. Bu durumda örgütlerin devamlılığını sağlaması ve amaçlarına ulaşması adına ilk olarak çalışanların kişisel beklentilerinin karşılanması, onların örgütte kalmasının sağlanması ve örgütsel bağlılığın sağlanması gerekli görülmektedir (Kurşunoğlu vd., 2010:102; Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2019: 3; Akgündüz ve Güzel, 2014: 1).

Çalışanların kişisel amaçlarıyla örgütsel amaçları arasında uyumun olmasında, çalışan verimliliğinin arttırılmasında ve işgücü devir hızının azaltılmasında örgütsel adalet düzeyinin önemli olduğu belirtilmektedir. Çalışanların örgütsel adalet anlayışının artmasıyla örgütsel amaçları benimsemeleri ve örgütle özdeşleşmelerinin yükseldiği, fedakârlık duygularının gelişim gösterdiği, çalışanların örgütteki rollerini aktif ve gönüllü olarak gerçekleştirebildikleri görülmektedir (Örücü ve Özaşarlıoğlu, 2013: 336).

Yukarıda yer alan olumlu sonuçlar ve gelişmeler örgütsel adalet varlığının olduğu örgütlerde gözlenmektedir. Ancak örgütsel adaletin olmadığı bir yerde sosyal ve ruhsal problemlerin ortaya çıktığı, bedensel sağlık sorunları, işi bırakma, örgüte karşı düşmanca davranılması ya da verilen sorumluluklardan kaçınma gibi

davranışların görülebildiği belirtilmektedir. Bazı hallerde çalışanlar örgütsel yapı kapsamında alınan kararların adil olmadığını düşünmektedir. Böylesi bir durumda çalışanların örgüt içi iletişim becerilerinin zayıfladığı, örgütsel yapıda olumsuz davranışların görüldüğü belirtilmektedir (İyigün, 2012: 60). Çalışanların örgütsel adalete ilişkin olumsuz algılarının tutum ve davranışlarına yansıdığı, örgüte ve işe yönelik bağlılıklarını azalttığı, istek kaybı, hayal kırıklığı ve örgütten ayrılma niyetinin oluşmasına neden olduğu görülmektedir. Bunun rakipler karşısında rekabet üstünlüğü kurmak isteyen örgütler için büyük bir sorun olduğu bilinmektedir. Bu nedenle örgüt yöneticilerinin çalışanları arasında ayırım yapmaksızın örgüt kazanımlarının adil dağıtımını, örgütteki adaletin oluşturulması ve çalışanlarla karşılıklı iletişimlerin kurulması onların değerli hissetmesinde önemli olmaktadır (Keskin, 2017: 1).

3.5. Nepotizm ve Örgütsel Adalet İlişkisi

Literatürde yer alan çalışmalarda genellikle nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı ve negatif yönde bir ilişki olduğu belirtilmektedir. Bu konuda yapılan bazı araştırma bulguları aşağıda özetlenmiştir.

Akyol (2022; 4-5) tarafından yapılmış olan çalışmada aile işletmelerinde nepotizmin algılanan örgütsel adalete etkisinin incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda Çorum'da yaşayan 397 beyaz yakalı aile işletmesi çalışanları araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda algılanan örgütsel adalet düzeyinde nepotizmin işe alma ve işlem boyutunun negatif yönlü anlamlı düzeyde etkisinin olduğu, terfi boyutunun ise anlamlı düzeyde etkisinin olmadığı, nepotizmin söz konusu üç boyutunun algılanan örgütsel adaletteki değişimde %14 oranında açıklayıcılığı olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte çalışanların mesleki kıdemleri ile eğitim düzeylerine göre farklılaşmanın olduğu, algılanan örgütsel adaletin ise çalışanların işletmede çalışma süresi, yaşı, eğitim düzeyi ve mesleki kıdemlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir.

Mako (2022; 8-59) tarafından yapılmış olan çalışmada etik liderliğin nepotizmle örgütsel sessizlik ve nepotizmle örgütsel adalet ilişkisinde aracılık rolünün incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda 580 sağlık çalışanının araştırmaya dahil edildiği belirtilmektedir. Araştırmanın sonucunda etik liderliğin nepotizmle örgütsel adalet ve nepotizmle örgütsel sessizlik ilişkisinde kısmi aracılık rolünün olduğu

belirlenmiştir. Etik liderliğin örgütsel adaletle, nepotizmin örgütsel adaletle, nepotizmin örgütsel sessizlikle, nepotizmin etik liderlikle ilişkili olduğu tespit edilmiştir.

Yavuz (2021; 4) tarafından yapılmış olan çalışmada çalışanların örgütsel adalet algısı ile nepotizm ilişkisinin incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda 257 kişinin dahil edildiği çalışmanın sonucunda, örgütsel adalet algısı ile nepotizm arasında negatif yönlü anlamlı düzeyde ilişki olduğu, bu ilişkide demografik unsurların etkili olduğu tespit edilmiştir.

Alkan (2019; 2) tarafından yapılmış olan çalışmada otel işletmelerinde algılanan nepotizm seviyesinin yaşam tatmini ve örgütsel adalet üzerindeki etkisinin incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda Hatay’da etkin olan 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerindeki 400 çalışan araştırmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda çalışanların nepotizm durumlarının terfide nepotizm, işte kayırmacılık ve işe alımda kayırmacılık şeklinde üç boyutta olduğu belirlenmiştir. Çalışanların örgütsel adalet durumlarının yönetsel ve yapılan işin adaleti olarak iki boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte çalışanların örgütsel adalet ile nepotizm durumlarının orta düzeyde olduğu, çalışanların nepotizm, yaşam tatmini ve örgütsel adalet durumları arasında anlamlı düzeyde ilişki olduğu belirlenmiştir.

Cesur (2019; 10) tarafından yapılmış olan çalışmada okul idaresinde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkinin incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda 413 öğretmenin dahil edildiği araştırma sonucunda, öğretmenlerin okul yönetiminde kayırmacılık algısının düşük, örgütsel adalet algısı düzeyinin ise yüksek olduğu belirlenmiştir. Bunun yanında öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile okul yönetiminde kayırmacılık algısını belirleyen tüm alt boyutlar arasında negatif yönlü düşük düzeyde anlamlı ilişkilerin olduğu belirlenmiştir.

Kartal (2019; 4-58) tarafından yapılmış olan çalışmada iş yaşamındaki kronizm davranışlarının çalışanların örgütsel adalet algıları ile kurum itibarı üzerindeki etkilerinin incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda 159 hastane çalışanın çalışmaya dahil edildiği belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda kronizm davranışları ile örgütsel adalet algısı ve kurumsal itibar arasında negatif yönlü anlamlı düzeyde

ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet ile kurumsal itibar arasında ise pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Demirbilek (2018; 9) tarafından yapılmış olan araştırmada okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin müdüre güven ve örgütsel adalet algılarına etkisinin incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda 756 öğretmenin çalışmaya dahil edildiği, 16 okul müdürü ve 68 öğretmene de görüşme formu verilerek görüşlerinin alındığı belirtilmektedir. Çalışmanın sonucunda öğretmenlerin okul müdürlerine duyduğu güven ile örgütsel adalet algısı arasında pozitif yönlü orta düzeyde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir.

Savaş (2018; 3-144) tarafından yapılmış olan çalışmada örgütlerde kronizm algısının iş tatmini üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolünün incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda 418 çalışanın araştırmaya dahil edildiği belirtilmektedir. Araştırmanın sonucunda kronizm ile iş tatmini ve alt boyutları arasında negatif yönde anlamlı ilişki olduğu belirlenmiştir. Örgütsel adalet ve alt boyutları ile iş tatmini ve alt boyutları arasında pozitif yönde anlamlı düzeyde ilişki olduğu tespit edilmiştir.

Arslaner vd.'nin (2014; 62) yapmış olduğu çalışmada konaklama işletmelerinde örgütsel adalet ve nepotizm algısının incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda Eskişehir il merkezindeki konaklama işletmelerinde çalışan 190 kişi çalışmaya dahil edilmiştir. Araştırmanın sonucunda örgütsel adalet ile nepotizm arasında negatif yönlü anlamlı düzeyde ilişki olduğu, aile işletmesi olan konaklama işletmelerinde ise örgütsel adalet algısı ile nepotizm arasında anlamlı ilişki olmadığı belirlenmiştir.

Solmaz (2014; 3-77) tarafından yapılmış olan çalışmada örgütlerdeki kayırmacılığın örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisinin incelendiği görülmektedir. Bu amaçla 180 kişinin dahil edildiği çalışmanın sonucunda, kayırmacılığın örgütsel adalet algısını, kronizm-nepotizmin örgütsel adalet algısını, kayırmacılığın etkileşim adaletini negatif yönlü anlamlı düzeyde etkilediği belirlenmiştir.

Karacaoğlu ve Yörük (2012; 45) tarafından yapılmış olan çalışmada çalışanların örgütsel adalet ve nepotizm algılarının incelendiği görülmektedir. Bu doğrultuda Orta Anadolu Bölgesindeki bir aile işletmesinde çalışan 129 mavi yakalının çalışmaya dahil edildiği görülmektedir. Çalışmanın sonucunda örgütsel

adalet algısında nepotizm boyutlarından olan terfide nepotizm ile işe alımda kayırmacılığın etkili olduğu belirlenmiştir.

Polat'ın (2012; 99-128) yapmış olduğu çalışmada örgütlerde nepotizmin örgütsel adalet algısı ile ilişkisi incelenmiştir. Bu doğrultuda 162 kişinin çalışmaya dahil edildiği belirtilmiştir. Araştırmanın sonucunda nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında anlamlı düzeyde ilişkinin olduğu belirlenmiştir.



4. NEPOTİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ROLÜ

4.1. Araştırmanın Konusu

Örgütlerde çalışanlara yönelik kayırmacı uygulamalardan kaynaklı ortaya çıkabilecek çeşitli problemlerin varlığından işgörenler etkilenmekte ve örgüt yöneticileri bu etkileri minimize edebilmek adına bazı çözümler geliştirmeyi amaçlamaktadırlar. Nepotizm, çalışanları etkileyen bu problemlerden biri olup, bu konuya ilişkin çeşitli sektörlere, örgüt yapılarına yönelik çalışmalar artarak devam etmektedir.

İçinde bulunduğumuz yoğun rekabet ortamında örgütler kendilerine rekabet avantajı sağlayacak en önemli stratejik kaynaklardan biri olan insan kaynaklarının örgütsel bağlılık düzeylerini, örgütsel adalet algılarını yükseltmeyi amaçlamaktadırlar. Bunun yaratacağı etki ile ve işgören verimliliğini arttırmak, personel devir hızını düşürmek, örgütsel vatandaşlık davranışı yaratmak, örgüt kültürünü içselleştirerek benimsemek ve olumlu bir örgüt iklimi oluşturmak önemli bir avantaj sağlayacaktır. Diğer taraftan işgörenlerin söz konusu unsurların yoksunluğunu hissetmeleri, örgüte avantaj yaratmak şöyle dursun önemli bir dezavantaj ve zayıflık yaratacaktır.

Bu bağlamda insan kaynakları açısından rekabet avantajı elde etmek isteyen tüm örgütler, işgörenlerinin nepotizmin varlığı algısını yaşamamasını, yüksek düzeyde örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısı hissetmelerini isteyeceklerdir.

Araştırmanın konusunu, spor kulüplerin nepotizmin örgütsel bağlığa etkisi ve bu süreçte örgütsel adalet algısının rolünün incelenmesinden oluşmaktadır.

4.2. Araştırmanın Amacı ve Önemi

Araştırmanın amacı spor kulüplerinin en önemli kaynağı ve başarı elde etmenin belki de birincil unsuru olan, insan kaynağı olarak tanımlayacağımız sporcuların nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde etkisinde örgütsel adalet algısının rolünün incelenmesidir. Ayrıca araştırmanın evreni oluşturan amatör futbolcuların nepotizm, örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algılarının ne düzeyde olduğu ve bu değişkenler arasında bir ilişkinin olup olmadığının incelenmesi araştırmanın bir diğer amacıdır.

4.3. Araştırmanın Planı

Bu tez çalışması dört bölümden oluşmaktadır. Bölümler ve içerikleri sırasıyla aşağıdaki gibidir.

Birinci bölümde nepotizm kavramı, nepotizme neden olan faktörler, nepotizmin alt boyutları ve nepotizmin sonuçları başlıkları yer almıştır.

İkinci bölümde örgütsel bağlılık kavramı, etkileyen faktörler, alt boyutları, sonuçları ve nepotizm ve örgütsel bağlılığın ilişkisi başlıkları yer almıştır.

Üçüncü bölümde örgütsel adalet kavramı, alt boyutları, etkileyen faktörler, sonuçları ve nepotizm ve örgütsel adalet ilişkisi başlıkları yer almıştır.

Son bölüm olan dördüncü bölümde araştırmanın konusu, araştırmanın amacı ve önemi, araştırmanın modeli, araştırmanın hipotezleri, araştırma evreninin belirlenmesi ve örneklem seçimi, veri toplama aracı, araştırmanın varsayımları ve sınırlılıklarına yer verilmiştir. Son olarak bölümün son kısmında elde edilen bulguların analiz edilmesiyle tartışma, sonuç ve öneriler bölümüne yer verilmiştir.

4.4. Araştırmanın Yöntemi

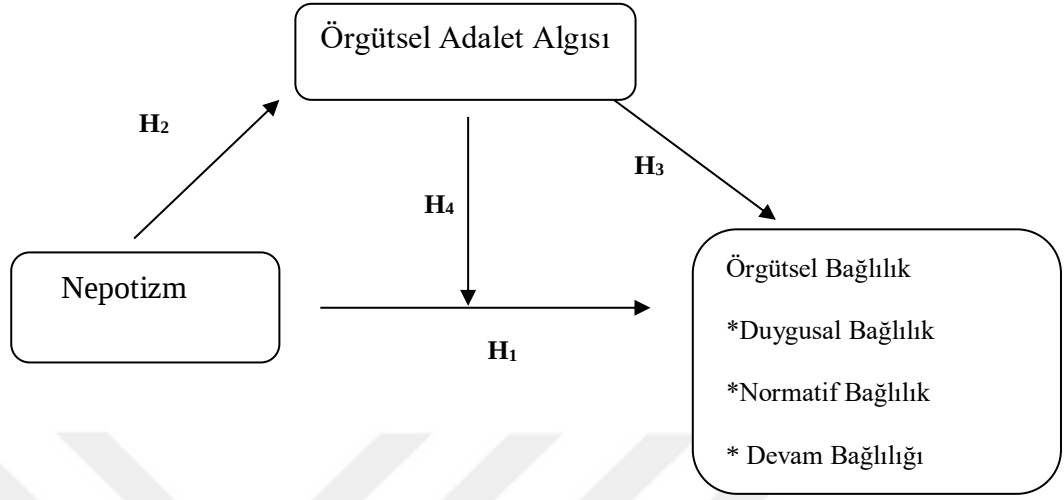
Araştırmada verilerin toplanmasında anket yöntemi uygulanmıştır. Kullanılan anket formları daha önce birçok araştırmada kullanılmış geçerliliği ve güvenilirliği olan ölçeklerdir. BAL 1.grupta mücadele eden takımların futbolcuları araştırma evreni olarak belirlenmiştir. Anketler hakkında katılımcılarla yüz yüze görüşülüp gerekli bilgiler verilmiş 125 adet geçerli forma ulaşılmıştır.

Araştırma sonucunda elde edilen verilerin analizinde SPSS 22 programı kullanılmıştır. Analiz işlemlerinde öncelikle ölçek verilerine güvenilirlik analizi uygulanmıştır. Verilerin normal dağılıma uygunluğunun belirlenmesinde çarpıklık-basıklık değerleri incelenmiştir.

4.4.1. Araştırma Modeli

Yapılan bu araştırma kapsamında ilişkisel tarama modeli kullanılmıştır. Bu modelin kullanıldığı çalışmalarda en az iki veya daha fazla bağımlı değişken bulunmaktadır. Modelde hem bağımlı değişkenler arasındaki ilişkiler hem de ilişkilerin yönü (negatif ya da pozitif yönlü ilişki) tespit edilebilmektedir. Bu çalışma

kapsamında ele alınan bağımlı değişkenler nepotizm algısı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılık düzeyidir.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

4.4.2 Araştırmanın Hipotezleri

Çalışmanın konusu kapsamında geliştirilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir:

H₁: Nepotizm algısı ve örgütsel bağlılık arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

H_{1a}: Nepotizm algısı ile duygusal bağlılık düzeyi arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

H_{1b}: Nepotizm algısı ile normatif bağlılık arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

H_{1c}: Nepotizm algısı ile devam bağlılığı arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

H₂: Nepotizm algısı ile örgütsel adalet algısı arasında negatif yönde anlamlı ilişki vardır.

H₃: Örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

H_{3a}: Örgütsel adalet algısı ile duygusal bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

H_{3b}: Örgütsel adalet algısı ile normatif bağlılık arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

H_{3c}: Örgütsel adalet algısı ile devam bağlılığı arasında pozitif yönde anlamlı ilişki vardır.

H₄: Nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında ilişkide örgütsel adalet algısının aracılık rolü vardır.

4.4.3. Araştırma Evreninin Belirlenmesi ve Örneklem Seçimi

Yapılan bu çalışmanın araştırma grubu toplam TFF BAL 2022-2023 sezonunda 1. Grupta mücadele eden 11 takımdan 6 farklı takımının 125 sporcusundan medyana gelmektedir. Araştırmaya katılan sporcular altı farklı spor kulübünden tesadüfî örneklem seçim yöntemi kullanılarak araştırmaya dahil edilmiştir. Bölgesel amatör ligde farklı sayıda takımlardan meydana gelen toplam 12 grup yer almaktadır. Gruplardaki takım sayıları 11-16 arasındadır. Bu kapsamda yürütülen bu çalışmaya katılan takım sayısının bir grupta yer alan takım sayısının önemli bir oranına denk geldiği görülmektedir.

BAL 1. Grupta mücadele eden 11 takımın 6'sının anket uygulamaya izin vermiştir. 11 takımda oynayan 258 sporcu varken anket uygulamaya izin veren 6 takımın toplam 147 sporcusu bulunmaktadır. Çalışma örnekleme için %95 güvenilirlik sınırları içinde %5 hata payı göz önünde bulundurularak yapılan hesaplamada evren büyüklüğü 107 olarak belirlenmiştir (<https://www.surveysystem.com/sscalc.htm>). Çalışmada her birimin örnekleme seçilme şansının eşit olduğu örnekleme yöntemlerinden basit tesadüfî örnekleme yöntemi kullanılmıştır. Katılımcıların eksik ve hatalı doldurmaları göz önünde bulundurularak anket formları 160 adet hazırlanmış ve araştırmacı tarafından doğrudan katılımcılara bilgi verilmiş ve toplanmıştır. Verilerin toplanması Mart-Nisan-Mayıs 2023 tarihleri arasında gerçekleşmiştir. 6 kulübün sporcularına dağıtılan anketlerin 35 tanesi hiç doldurulmamış veya eksik ve hatalı doldurulduğu için değerlendirilmemiştir. Böylece geriye kalan 125 anket formu üzerinden gerekli analizler yapılmıştır.

Anketler dağıtılırken bizzat araştırmacı tarafından sporcularla yüz yüze görüşülerek araştırmanın amacı ve önemi hakkında bilgi verilmesinin yanı sıra

anketlerin nasıl değerlendirileceği açıklanmıştır. Böylece katılımcıların yüksek oranda samimi ve doğru cevaplar vermesi sağlanmıştır. Araştırmada katılımcıların isimlerinin alınmaması ve herhangi bir kulüp isminin verilmeyeceği hakkında güvence verilmiş ayrıca hiçbir kişi ya da kurum ile paylaşılmayacağı hakkında bilgi verilmiştir.

4.4.4. Veri Toplama Araçları

Yapılan bu çalışma kapsamında sporcuların demografik özellikleri araştırmacı tarafından hazırlanan bireysel bilgi formu kullanılarak belirlenmiştir. Bireysel bilgi formu toplam yedi sorudan oluşmaktadır. Formdaki sorular ile sporcuların oynadıkları kulüpler, yaş grupları, cinsiyetleri, medeni durumları, eğitim düzeyleri, kulüpte oynama yılları ve aylık gelir durumları tespit edilmeye çalışılmıştır.

Araştırmaya katılan sporcuların nepotizm algı düzeylerinin tespit edilmesinde Abdalla vd. (1998: 564) ile Ford & McLaughlin (1985: 57) tarafından hazırlanan nepotizm ölçeklerinden meydana gelen sorular kullanılmıştır. Söz konusu araştırmalarda kullanılan sorular Asunakutlu ve Avcı (2010: 100) tarafından Türkçeye uyarlanmıştır. Ölçekte toplam 17 madde bulunmaktadır. Ölçek terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe almada nepotizm olmak üzere üç alt boyuttan meydana gelmektedir. Ölçek geliştirme aşamasında iç tutarlık katsayılarının (Crombach Alpha's) terfide nepotizm alt boyutunda 0.88, işlem nepotizmi alt boyutunda 0.83 ve işe alma sürecinde nepotizm alt boyutunda 0.67 olduğu tespit edilmiştir.

Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel adalet algılarının belirlenmesinde Niehoff & Moorman (1996) tarafından geliştirilen, Polat (2007: 1) tarafından Türkçeye uyarlanan “Örgütsel Adalet Ölçeği” kullanılmıştır. Ölçekte toplam 19 madde bulunmakta olup, ölçek alt boyutları dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet olarak üç alt boyuttan oluşmaktadır. Ölçeği Türkçeye uyarlama çalışmasında iç tutarlık katsayılarının (Crombach Alpha's) dağıtımsal adalet alt boyutunda 0.89, işlemsel adalet alt boyutunda 0.95 ve etkileşimsel adalet alt boyutunda 0.90 olduğu tespit edilmiştir (Şahin ve Kavas, 2016: 127).

Araştırmaya dâhil edilen bireylerde örgütsel bağlılık düzeyinin tespit edilmesinde Allen & Meyer (1993) tarafından geliştirilen “Örgütsel Bağlılık Ölçeği” kullanılmıştır. Kurşunoğlu vd. (2010) ölçeğin Türkçeye uyarlamasını yapmıştır. Örgütsel Bağlılık Ölçeği duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak

üzere üç boyut ve 18 maddeden meydana gelmektedir. Her boyutta 6 soru yer almaktadır. Ölçekte 3., 4., 5. ve 13. soruların olumsuz anlam içermesinden dolayı söz konusu maddeler tersten kodlanmaktadır. Türkçeye uyarlama çalışmasında ölçeğin iç tutarlık katsayılarının (Crombach Alpha's) duygusal bağlılık alt boyutunda 0.79, devam bağlılığı alt boyutunda 0.62 ve normatif bağlılık alt boyutunda 0.74 olduğu tespit edilmiştir. Ölçek alt boyutlarından alınan puanlar 6-30 puan arasında değişmekte olup, puanın yüksek olması ilgili alt boyuttaki bağlılık düzeyinin de yüksek olduğunu ortaya koymaktadır.

4.4.5. Araştırmanın Varsayımları ve Sınırlılıkları

Araştırma katılımcılarla yüz yüze görüşülerek anketler hakkında detaylı bilgilendirmeler yapılmış olsa da anketlerde sorulan sorularla birlikte belirli varsayımlar ve sınırlılıklar çerçevesinde kalmış olup varsayımlar ve sınırlılıklar aşağıda belirtilmiştir.

Varsayımlar:

- Araştırmaya katılanların anket uygulamalarına tarafsız ve samimi cevaplar verdikleri,
- Araştırmanın örnekleminin, evreni temsil ettiği,
- Kullanılan ölçeklerin başka araştırmalarda da sıklıkla kullanılmış olması ölçeklerin yüksek derecede güvenilir ve geçerli olduğu

Varsayılmıştır.

Sınırlılıklar:

- Araştırma “Nepotizmin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü” başlığıyla,
- Araştırma BAL 1. Grupta mücadele eden 6 futbol kulübüyle,
- Araştırma sadece futbol oynayan sporcularla,
- Erkek futbolcularla

- Araştırmanın literatür bölümü; kitap, tez, makale gibi kaynaklardan elde edilen bilgilerle,

Sınırlıdır.

4.5. Araştırmanın Bulguları

Araştırmanın bu bölümünde demografik özelliklere ilişkin bulgulara, betimsel istatistiklere, faktör, güvenilirlik, normallik testi, korelasyon analizi, t-testi, anova testi ve regresyon analizi sonuçlarına yer verilmiştir.

Tablo 1. Araştırmaya Katılan Sporcuların Demografik Bilgilerine İlişkin Frekans ve Yüzdelik Dağılımlar

Değişken	Kategori	F	%
Yaş	18'den az	27	21,6
	18-25	68	54,4
	25-30	19	15,2
	30 ve üzeri	11	8,8
Cinsiyet	Erkek	125	100,0
Medeni durum	Evli	11	8,8
	Bekar	114	91,2
Eğitim durumu	İlköğretim	2	1,6
	Lise	79	63,2
	Ön lisans	10	8,0
	Lisans	22	17,6
	Lisansüstü	12	9,6
Kulüpte oynama yılı	1-3	86	68,8
	3-5	20	16,0
	5-8	8	6,4
	8'den fazla	11	8,8
Aylık gelir durumu	8.500-12.000 TL	83	66,4
	12.001-15.000 TL	15	12,0
	15.001-20.000 TL	12	9,6
	20.001-25.000 TL	8	6,4
	25.001 TL ve üstü	7	5,6

Tablo 1 incelendiğinde, katılımcıların %21,6'sının 18'den az, %54,4'ünün 18-25, %15,2'sinin 25-30, %8,8'inin 30 ve üzeri yaşında olduğu görülmektedir. Katılımcıların %100,0'ünün erkek, %8,8'inin evli, %91,2'sinin bekar, %1,6'sının ilköğretim, %63,2'sinin lise, %8'inin ön lisans, %17,6'sının lisans, %9,6'sının lisansüstü mezunu olduğu görülmektedir. Katılımcıların %68,8'inin 1-3, %16'sının 3-5, %6,4'ünün 5-8, %8,8'inin 8'den fazla yıldır kulüpte oynadığı, %66,4'ünün 8.500-

12.000 TL, %12'sinin 12.001-15.000 TL, %9,6'sının 15.001-20.000 TL, %6,4'ünün 20.001-25.000 TL, %5,6'sının 25.001 TL ve üstü aylık gelir durumunun olduğu görülmektedir.

Tablo 1. Ölçek Puanlarına İlişkin Güvenilirlik ve Normallik Analizi

Alt boyut	Cronbach Alpha (α)	Çarpıklık	Basıklık
Terfide nepotizm	0,76	0,19	-0,01
İşlem nepotizmi	0,85	0,34	0,44
İşe alım sürecinde nepotizm	0,71	-0,01	-0,44
Toplam nepotizm	0,91	0,24	0,31
Dağıtımsal adalet	0,87	-0,04	-1,01
İşlemsel adalet	0,94	-0,03	-1,30
Etkileşimsel adalet	0,88	-0,08	-1,33
Toplam örgütsel adalet	0,97	0,03	-1,29
Duygusal bağlılık	0,66	0,10	-0,18
Normatif bağlılık	0,70	0,02	-0,49
Devam bağlılığı	0,75	0,41	0,19

Tablo 2 incelendiğinde, araştırma kapsamında kullanılan ölçek puanlarının analiz için yeterli düzeyde güvenilir olduğu ($\alpha > 0,60$) görülmektedir. Çarpıklık-basıklık değerleri incelendiğinde, değerlerin -2 ile +2 arasında yer aldığı ve normal dağılıma uygun olduğu görülmektedir. Verilerin normal dağılıma uygun olması nedeniyle kulüp, cinsiyet ve medeni durum değişkenleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında Independent Sample T testi, yaş, eğitim durumu, kulüpte oynama yılı ve aylık gelir durumu değişkenleri ile ölçek puanlarının karşılaştırılmasında ise One Way ANOVA analizi uygulanmıştır. Nepotizm ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişki ve nepotizm ile örgütsel adalet arasındaki ilişkinin belirlenmesinde Pearson Korelasyon analizi yapılmıştır. Nepotizm algısının ve örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık düzeylerinde etkisinin incelenmesinde Çoklu Doğrusal Regresyon analizi uygulanmış, nepotizm algısının örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel adalet algısının aracılık rolünün incelenmesinde Hiyerarşik Regresyon Analizi uygulanmıştır.

Tablo 2. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyut	N	X	SS
Terfide nepotizm	125	2,57	0,83

İşlem nepotizmi	125	2,53	0,845
İşe alım sürecinde nepotizm	125	2,81	0,95
Toplam nepotizm	125	2,60	0,79

Tablo 3 incelendiğinde, katılımcıların terfide nepotizm ve işlem nepotizmi algı düzeylerinin orta düzeyin altında, işe alım sürecinde nepotizm ve toplam nepotizm algı düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir. Bu kapsamda işe alma sürecinde nepotizm algısının diğer nepotizm algılarından daha yüksek olduğu anlaşılmaktadır.

Tablo 4. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Yaş	N	X	SS	F	p
Terfide nepotizm	18'den az	27	2,50	0,68	,100	,960
	18-25	68	2,59	0,79		
	25-30	19	2,59	0,94		
	30 ve üzeri	11	2,53	1,25		
İşlem nepotizmi	18'den az	27	2,59	0,78	,182	,908
	18-25	68	2,48	0,79		
	25-30	19	2,61	0,94		
	30 ve üzeri	11	2,59	1,25		
İşe alım sürecinde nepotizm	18'den az	27	2,91	0,81	1,008	,392
	18-25	68	2,69	0,94		
	25-30	19	3,07	1,05		
	30 ve üzeri	11	2,91	1,15		
Toplam nepotizm	18'den az	27	2,62	0,68	,158	,924
	18-25	68	2,57	0,74		
	25-30	19	2,70	0,90		
	30 ve üzeri	11	2,64	1,13		

Tablo 4 incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre terfide nepotizm, işlem nepotizmi, işe alım sürecinde nepotizm ve toplam nepotizm algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 5. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Medeni durum	N	X	SS	t	p
Terfide nepotizm	Evli	11	2,91	0,00	1,435	,154
	Bekar	114	2,53	0,00		
İşlem nepotizmi	Evli	11	2,80	0,00	1,112	,269
	Bekar	114	2,51	0,00		
İşe alım sürecinde nepotizm	Evli	11	3,12	0,00	1,128	,261
	Bekar	114	2,78	0,00		

Toplam nepotizm	Evli	11	2,91	0,00	1,352	,179
	Bekar	114	2,58	0,00		

Tablo 5 incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre terfide nepotizm, işlem nepotizmi, işe alım sürecinde nepotizm ve toplam nepotizm algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 6. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Eğitim durumu	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Terfide nepotizm	İlköğretim	2	1,90	1,27	7,648	,000	1<4, 2<4, 3<4, 4>5
	Lise	79	2,47	0,68			
	Ön lisans	10	2,40	0,88			
	Lisans	22	3,32	0,91			
	Lisansüstü	12	2,05	0,78			
İşlem nepotizmi	İlköğretim	2	1,83	1,18	2,759	,031	2<4, 3<4, 4>5
	Lise	79	2,49	0,73			
	Ön lisans	10	2,18	0,57			
	Lisans	22	3,00	1,11			
	Lisansüstü	12	2,36	0,96			
İşe alım sürecinde nepotizm	İlköğretim	2	2,50	1,18	2,544	,043	2<4, 3<4
	Lise	79	2,76	0,87			
	Ön lisans	10	2,27	0,78			
	Lisans	22	3,30	1,21			
	Lisansüstü	12	2,81	0,70			
Toplam nepotizm	İlköğretim	2	2,00	1,21	4,606	,002	1<4, 2<4, 3<4, 4>5
	Lise	79	2,54	0,67			
	Ön lisans	10	2,28	0,68			
	Lisans	22	3,18	1,00			
	Lisansüstü	12	2,35	0,63			

Tablo 6 incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumlarına göre terfide nepotizm, işlem nepotizmi, işe alım sürecinde nepotizm ve toplam nepotizm algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılıkların olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Terfide nepotizm ve toplam nepotizm algı düzeylerinde, lisans mezunu katılımcıların algı düzeylerinin ilköğretim, lise, ön lisans ve lisansüstü mezunu olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). İşlem kayırmacılığı algı düzeyinde, lisans mezunu olan katılımcıların algı düzeyinin lise, ön

lisans ve lisansüstü mezunu olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). İşe alım sürecinde kayırmacılık algı düzeyinde, lisans mezunu olan katılımcıların algı düzeyinin lise ve ön lisans mezunu olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 7. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarının Kulüpte Oynama Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Kulüpte oynama yılı	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Terfide nepotizm	1-3	86	2,44	0,83	6,122	,001	1<3, 2<3, 3>4
	3-5	20	2,54	0,67			
	5-8	8	3,65	0,73			
	8'den fazla	11	2,80	0,59			
İşlem nepotizmi	1-3	86	2,42	0,86	4,762	,004	1<3, 2<3
	3-5	20	2,46	0,69			
	5-8	8	3,50	0,83			
	8'den fazla	11	2,80	0,56			
İşe alım sürecinde nepotizm	1-3	86	2,73	0,98	3,252	,024	1<3, 2<3, 3>4
	3-5	20	2,77	0,84			
	5-8	8	3,79	0,59			
	8'den fazla	11	2,85	0,77			
Toplam nepotizm	1-3	86	2,50	0,79	5,881	,001	1<3, 2<3, 3>4
	3-5	20	2,55	0,65			
	5-8	8	3,62	0,71			
	8'den fazla	11	2,81	0,47			

Tablo 7 incelendiğinde, katılımcıların kulüpte oynama yıllarına göre terfide nepotizm, işlem nepotizmi, işe alım sürecinde kayırmacılık ve toplam nepotizm algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Terfide nepotizm, işe alım sürecinde kayırmacılık ve toplam nepotizm algı düzeylerinde, 5-8 yıldır kulüpte oynayan katılımcıların algı düzeylerinin 1-3, 3-5 ve 8'den fazla yıldır kulüpte oynayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). İşlem kayırmacılığı algı düzeyinde, 5-8 yıldır kulüpte oynayan katılımcıların algı düzeyinin 1-3 ve 3-5 yıldır kulüpte oynayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 8. Araştırmaya Katılan Sporcuların Nepotizm Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Aylık gelir durumu	N	X	SS	F	p
Terfide nepotizm	8.500-12.000 TL	83	2,58	0,74	1,642	,168
	12.001-15.000 TL	15	2,49	0,98		
	15.001-20.000 TL	12	2,43	0,95		
	20.001-25.000 TL	8	3,15	1,15		
	25.001 TL ve üstü	7	2,11	0,81		
İşlem nepotizm	8.500-12.000 TL	83	2,51	0,74	2,277	,065
	12.001-15.000 TL	15	2,64	1,02		
	15.001-20.000 TL	12	2,39	0,88		
	20.001-25.000 TL	8	3,21	1,29		
	25.001 TL ve üstü	7	1,98	0,74		
İşe alım sürecinde nepotizm	8.500-12.000 TL	83	2,75	0,89	1,223	,305
	12.001-15.000 TL	15	3,11	0,98		
	15.001-20.000 TL	12	2,64	1,11		
	20.001-25.000 TL	8	3,33	1,32		
	25.001 TL ve üstü	7	2,67	0,67		
Toplam nepotizm	8.500-12.000 TL	83	2,59	0,69	1,951	,106
	12.001-15.000 TL	15	2,69	0,91		
	15.001-20.000 TL	12	2,46	0,92		
	20.001-25.000 TL	8	3,21	1,19		
	25.001 TL ve üstü	7	2,17	0,62		

Tablo 8 incelendiğinde, katılımcıların aylık gelir durumuna göre terfide nepotizm, işlem nepotizmi, işe alım sürecinde kayırmacılık ve toplam nepotizm algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 9. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyut	N	X	SS
Dağıtımsal adalet	125	3,24	0,95
İşlemsel adalet	125	3,18	1,06
Etkileşimsel adalet	125	3,25	1,08
Toplam örgütsel adalet	125	3,21	0,99

Tablo 9 incelendiğinde, katılımcıların dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 10. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Yaş	N	X	SS	F	p
Dağıtımsal adalet	18'den az	27	3,15	0,92	,964	,412
	18-25	68	3,23	0,93		
	25-30	19	3,16	0,93		
	30 ve üzeri	11	3,70	1,21		
İşlemsel adalet	18'den az	27	3,05	1,03	,853	,467
	18-25	68	3,28	1,03		
	25-30	19	2,91	0,98		
	30 ve üzeri	11	3,35	1,42		
Etkileşimsel adalet	18'den az	27	2,96	1,10	1,409	,244
	18-25	68	3,36	1,00		
	25-30	19	3,07	1,13		
	30 ve üzeri	11	3,59	1,40		
Toplam örgütsel adalet	18'den az	27	3,07	0,97	,876	,455
	18-25	68	3,28	0,95		
	25-30	19	3,02	0,95		
	30 ve üzeri	11	3,51	1,32		

Tablo 10 incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 11. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Medeni durum	N	X	SS	T	p
Dağıtımsal adalet	Evli	11	2,80	0,00	-1,605	,111
	Bekar	114	3,28	0,00		
İşlemsel adalet	Evli	11	2,56	0,00	-2,080	,040
	Bekar	114	3,24	0,00		
Etkileşimsel adalet	Evli	11	2,89	0,00	-1,160	,248
	Bekar	114	3,28	0,00		
Toplam örgütsel adalet	Evli	11	2,70	0,00	-1,812	,072
	Bekar	114	3,26	0,00		

Tablo 11 incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre dağıtımsal adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı ($p>0,05$), ancak işlemsel adalet algı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. İşlemsel adalet algı düzeyinde, bekar katılımcıların algı düzeyinin evli katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 12. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Eğitim durumu	N	X	SS	F	p
Dağıtımsal adalet	İlköğretim	2	3,25	1,53	1,137	,342
	Lise	79	3,15	1,00		
	Ön lisans	10	3,22	0,97		
	Lisans	22	3,28	0,84		
	Lisansüstü	12	3,78	0,69		
İşlemsel adalet	İlköğretim	2	3,06	1,49	,528	,716
	Lise	79	3,16	1,08		
	Ön lisans	10	3,33	1,14		
	Lisans	22	3,02	1,04		
	Lisansüstü	12	3,54	0,89		
Etkileşimsel adalet	İlköğretim	2	3,00	1,41	,820	,515
	Lise	79	3,19	1,12		
	Ön lisans	10	3,45	0,87		
	Lisans	22	3,14	1,12		
	Lisansüstü	12	3,73	0,90		
Toplam örgütsel adalet	İlköğretim	2	3,11	1,49	,721	,579
	Lise	79	3,16	1,03		
	Ön lisans	10	3,32	0,97		
	Lisans	22	3,13	0,93		
	Lisansüstü	12	3,65	0,77		

Tablo 12 incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumlarına göre dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 13. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Kulüpte Oynama Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Kulüpte oynama yılı	N	X	SS	F	P	Gruplar arası fark
Dağıtım sal adalet	1-3	86	3,40	0,92	3,282	,023	1>3
	3-5	20	2,96	1,00			
	5-8	8	2,50	0,84			
	8'den fazla	11	3,06	0,90			
İşlemsel adalet	1-3	86	3,40	0,98	5,580	,001	1>2, 1>3
	3-5	20	2,74	1,07			
	5-8	8	2,13	0,91			
	8'den fazla	11	3,06	1,14			
Etkileşimsel adalet	1-3	86	3,45	0,99	4,645	,004	1>2, 1>3
	3-5	20	2,88	1,15			
	5-8	8	2,22	1,25			
	8'den fazla	11	3,09	1,10			
Toplam örgütsel adalet	1-3	86	3,41	0,92	5,074	,002	1>2, 1>3
	3-5	20	2,84	1,03			
	5-8	8	2,26	0,84			
	8'den fazla	11	3,07	1,04			

Tablo 13 incelendiğinde, katılımcıların kulüpte oynama yıllarına göre dağıtım sal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu görülmektedir ($p<0,05$). İşlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinde, 1-3 yıldır kulüpte oynayan katılımcıların algı düzeylerinin 3-5 ve 5-8 yıldır kulüpte oynayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$). Dağıtım sal adalet algı düzeyinde, 1-3 yıldır kulüpte oynayan katılımcıların algı düzeyinin 5-8 yıldır kulüpte oynayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 14. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Adalet Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Aylık gelir durumu	N	X	SS	F	p	Gruplar arası fark
Dağıtımsal adalet	8.500-12.000 TL	83	3,08	0,89	3,571	,009	1<3, 2<3, 3>5
	12.001-15.000 TL	15	3,39	1,01			
	15.001-20.000 TL	12	4,10	0,79			
	20.001-25.000 TL	8	3,50	0,76			
	25.001 TL ve üstü	7	3,12	1,38			
İşlemsel adalet	8.500-12.000 TL	83	3,06	1,02	1,302	,273	-
	12.001-15.000 TL	15	3,23	1,11			
	15.001-20.000 TL	12	3,79	1,21			
	20.001-25.000 TL	8	3,32	0,88			
	25.001 TL ve üstü	7	3,27	1,21			
Etkileşimsel adalet	8.500-12.000 TL	83	3,08	1,01	2,246	,068	-
	12.001-15.000 TL	15	3,32	1,14			
	15.001-20.000 TL	12	3,92	1,28			
	20.001-25.000 TL	8	3,75	0,97			
	25.001 TL ve üstü	7	3,43	1,24			
Toplam örgütsel adalet	8.500-12.000 TL	83	3,07	0,93	2,176	,076	-
	12.001-15.000 TL	15	3,30	1,06			
	15.001-20.000 TL	12	3,91	1,07			
	20.001-25.000 TL	8	3,47	0,81			
	25.001 TL ve üstü	7	3,26	1,22			

Tablo 14 incelendiğinde, katılımcıların aylık gelir durumlarına göre işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı ($p>0,05$), ancak dağıtımsal adalet algı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Dağıtımsal adalet algı düzeyinde, 15.001-20.000 TL aylık geliri olan katılımcıların algı düzeyinin 8.500-12.000 TL, 12.001-15.000 TL ve 25.001 TL ve üstü aylık geliri olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 15. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarına İlişkin Tanımlayıcı İstatistikler

Alt boyut	N	X	SS
Duygusal bağlılık	125	3,43	0,76
Normatif bağlılık	125	3,20	,069
Devam bağlılığı	125	2,70	0,84

Tablo 15 incelendiğinde, katılımcıların duygusal bağlılık düzeyinin orta düzeyin üzerinde, normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu görülmektedir.

Tablo 16. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Yaş Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Yaş	N	X	SS	F	p
Duygusal bağlılık	18'den az	27	3,44	0,66	,809	,491
	18-25	68	3,41	0,75		
	25-30	19	3,32	0,79		
	30 ve üzeri	11	3,76	1,07		
Normatif bağlılık	18'den az	27	3,14	0,62	,965	,412
	18-25	68	3,18	0,68		
	25-30	19	3,15	0,81		
	30 ve üzeri	11	3,53	0,66		
Devam bağlılığı	18'den az	27	2,56	0,83	,587	,625
	18-25	68	2,79	0,78		
	25-30	19	2,61	0,98		
	30 ve üzeri	11	2,68	0,99		

Tablo 16 incelendiğinde, katılımcıların yaşlarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 17. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Medeni durum	N	X	SS	T	p
Duygusal bağlılık	Evli	11	3,38	0,00	-,253	,801
	Bekar	114	3,44	0,00		
Normatif bağlılık	Evli	11	3,17	0,00	-,154	,878
	Bekar	114	3,20	0,00		
Devam bağlılığı	Evli	11	2,67	0,00	-,149	,882
	Bekar	114	2,71	0,00		

Tablo 17 incelendiğinde, katılımcıların medeni durumlarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 18. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Eğitim Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Eğitim durumu	N	X	SS	F	p
Duygusal bağlılık	İlköğretim	2	3,67	0,94	,981	,420
	Lise	79	3,46	0,66		
	Ön lisans	10	3,42	0,85		
	Lisans	22	3,19	0,89		
	Lisansüstü	12	3,69	1,06		
Normatif bağlılık	İlköğretim	2	3,00	0,47	1,428	,229
	Lise	79	3,23	0,66		
	Ön lisans	10	3,03	0,58		
	Lisans	22	2,99	0,85		
	Lisansüstü	12	3,53	0,59		
Devam bağlılığı	İlköğretim	2	2,50	0,71	,322	,863
	Lise	79	2,66	0,87		
	Ön lisans	10	2,77	0,45		
	Lisans	22	2,87	0,93		
	Lisansüstü	12	2,68	0,77		

Tablo 18 incelendiğinde, katılımcıların eğitim durumlarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 19. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Kulüpte Oynama Yılı Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Kulüpte oynama yılı	N	X	SS	F	p
Duygusal bağlılık	1-3	86	3,44	0,82	,724	,540
	3-5	20	3,52	0,73		
	5-8	8	3,06	0,33		
	8'den fazla	11	3,48	0,62		
Normatif bağlılık	1-3	86	3,22	0,74	1,038	,379
	3-5	20	3,28	0,55		
	5-8	8	2,79	0,39		
	8'den fazla	11	3,20	0,61		
Devam bağlılığı	1-3	86	2,78	0,89	1,149	,332
	3-5	20	2,63	0,71		
	5-8	8	2,50	0,80		
	8'den fazla	11	2,35	0,61		

Tablo 19 incelendiğinde, katılımcıların kulüpte oynama yıllarına göre duygusal bağlılık, normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı görülmektedir ($p>0,05$).

Tablo 20. Araştırmaya Katılan Sporcuların Örgütsel Bağlılık Ölçeği Puanlarının Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Karşılaştırılması

Alt boyut	Aylık gelir durumu	N	X	SS	F	P	Gruplar arası fark
Duygusal bağlılık	8.500-12.000 TL	83	3,39	0,68	,681	,606	-
	12.001-15.000 TL	15	3,67	0,71			
	15.001-20.000 TL	12	3,39	1,13			
	20.001-25.000 TL	8	3,29	0,80			
	25.001 TL ve üstü	7	3,69	1,13			
Normatif bağlılık	8.500-12.000 TL	83	3,12	0,68	1,090	,365	-
	12.001-15.000 TL	15	3,33	0,75			
	15.001-20.000 TL	12	3,53	0,72			
	20.001-25.000 TL	8	3,21	0,82			
	25.001 TL ve üstü	7	3,21	0,38			
Devam bağlılığı	8.500-12.000 TL	83	2,61	0,74	2,550	,043	1<3, 2>5, 3>5
	12.001-15.000 TL	15	3,02	1,15			
	15.001-20.000 TL	12	3,21	0,80			
	20.001-25.000 TL	8	2,71	0,90			
	25.001 TL ve üstü	7	2,24	0,80			

Tablo 20 incelendiğinde, katılımcıların aylık gelir durumlarına göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeylerinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olmadığı ($p>0,05$), ancak devam bağlılığı düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı düzeyde farklılık olduğu ($p<0,05$) görülmektedir. Devam bağlılığı düzeyinde, 12.001-15.000 TL ve 15.001-20.000 TL aylık geliri olan katılımcıların bağlılık düzeyinin 25.001 TL ve üstü aylık geliri olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu ($p<0,05$), 15.001-20.000 TL aylık geliri olan katılımcıların bağlılık düzeyinin 8.500-12.000 TL aylık geliri olan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu görülmektedir ($p<0,05$).

Tablo 21. Nepotizm, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesine Yönelik Pearson Korelasyon Analizi

		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. Terfide nepotizm	r	-										
	p											
2. İşlem kayırmacılığı	r	,793	-									
	p	,000										
3. İşe alım sürecinde kayırmacılık	r	,646	,710	-								
	p	,000	,000									
4. Toplam nepotizm	r	,913	,947	,832	-							
	p	,000	,000	,000								
5. Dağıtımsal adalet	r	-,245	-,235	-,185	-,250	-						
	p	,006	,008	,039	,005							
6. İşlemsel adalet	r	-,302	-,258	-,301	-,312	,844	-					
	p	,001	,004	,001	,000	,000						
7. Etkileşimsel adalet	r	-,251	-,190	-,219	-,240	,856	,915	-				
	p	,005	,033	,014	,007	,000	,000					
8. Toplam örgütsel adalet	r	-,286	-,247	-,260	-,290	,931	,976	,956	-			
	p	,001	,006	,003	,001	,000	,000	,000				
9. Duygusal bağlılık	r	-,293	-,335	-,218	-,322	,538	,544	,550	,567	-		
	p	,001	,000	,014	,000	,000	,000	,000	,000			
10. Normatif bağlılık	r	-,260	-,263	-,321	-,303	,504	,568	,552	,569	,620	-	
	p	,003	,003	,000	,001	,000	,000	,000	,000	,000		
11. Devam bağlılığı	r	,266	,219	-,010	,199	,273	,287	,259	,289	,096	,344	-
	p	,003	,014	,916	,026	,002	,001	,004	,001	,285	,000	

Tablo 21 incelendiğinde, terfide nepotizm algı düzeyi ile dağıtımsal adalet ($r=-,245$; $p<0,05$), işlemsel adalet ($r=-,302$; $p<0,05$), etkileşimsel adalet ($r=-,251$; $p<0,05$) ve toplam örgütsel adalet ($r=-,286$; $p<0,05$), duygusal bağlılık ($r=-,293$; $p<0,05$), normatif bağlılık ($r=-,260$; $p<0,05$) algı düzeyleri arasında negatif yönde, devam bağlılığı ($r=,266$; $p<0,05$) düzeyi ile pozitif yönde orta düzeyin altında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. İşlem kayırmacılığı algı düzeyi ile dağıtımsal adalet ($r=-,235$; $p<0,05$), işlemsel adalet ($r=-,258$; $p<0,05$), toplam örgütsel adalet ($r=-,247$; $p<0,05$) algı ve duygusal bağlılık ($r=-,335$; $p<0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-,263$; $p<0,05$) düzeyleri arasında negatif yönde, devam bağlılığı ($r=,219$; $p<0,05$) düzeyiyle pozitif yönde orta düzeyin altında, etkileşimsel adalet ($r=-,190$; $p<0,05$) algı düzeyiyle ise negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. İşe alım sürecinde kayırmacılık algı düzeyi ile işlemsel adalet ($r=-,301$; $p<0,05$), etkileşimsel adalet ($r=-,219$; $p<0,05$), toplam örgütsel adalet ($r=-,260$; $p<0,05$) algı, duygusal bağlılık ($r=-,218$; $p<0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-,321$; $p<0,05$) düzeyleri arasında negatif yönde orta düzeyin altında, dağıtımsal adalet ($r=-,185$; $p<0,05$) algı düzeyiyle ise negatif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu, devam bağlılığı ($p>0,05$) düzeyiyle ise

istatistiksel olarak anlamlı düzeyde ilişki olmadığı görülmektedir. Toplam nepotizm algı düzeyi ile dağıtımsal adalet ($r=-,250$; $p<0,05$), işlemsel adalet ($r=-,312$; $p<0,05$), etkileşimsel adalet ($r=-,240$; $p<0,05$), toplam örgütsel adalet ($r=-,290$; $p<0,05$) algı, duygusal bağlılık ($r=-,322$; $p<0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-,322$; $p<0,05$) düzeyleriyle negatif yönde orta düzeyin altında, devam bağlılığı ($r=-,199$; $p<0,05$) düzeyiyle ise pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Dağıtımsal adalet algı düzeyi ile duygusal bağlılık ($r=-,538$; $p<0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-,504$; $p<0,05$) düzeyleriyle arasında pozitif yönde orta düzeyde, devam bağlılığı ($r=-,273$; $p<0,05$) düzeyiyle ise pozitif yönde orta düzeyin altında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. İşlemsel adalet algı düzeyi ile duygusal bağlılık ($r=-,544$; $p<0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-,568$; $p<0,05$) düzeyleriyle arasında pozitif yönde orta düzeyde, devam bağlılığı ($r=-,287$; $p<0,05$) düzeyiyle ise pozitif yönde orta düzeyin altında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Etkileşimsel adalet algı düzeyi ile duygusal bağlılık ($r=-,550$; $p<0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-,552$; $p<0,05$) düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde, devam bağlılığı ($r=-,259$; $p<0,05$) düzeyiyle arasında ise pozitif yönde orta düzeyin altında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir. Toplam örgütsel adalet algı düzeyi ile duygusal bağlılık ($r=-,567$; $p<0,05$) ve normatif bağlılık ($r=-,569$; $p<0,05$) düzeyleri arasında pozitif yönde orta düzeyde, devam bağlılığı ($r=-,289$; $p<0,05$) düzeyiyle ise pozitif yönde orta düzeyin altında anlamlı ilişki olduğu görülmektedir.

Tablo 22. Nepotizmin Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ve Bu Etkide Örgütsel Adaletin Aracı / Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Değişken	B	Std. Hata	B	t	p
Model 1	Sabit	4,211	,229		18,400	,000
	Terfide nepotizm	-,079	,131	-,086	-,604	,547
	İşlem kayırmacılığı	-,274	,140	-,304	-1,956	,053
	İşe alım sürecinde kayırmacılık	,043	,100	,053	,428	,669
	$r=-,340$; $r^2=-,115$; $F(3,121)= 5,259$; $p=-,002$					
Model 2	Sabit	2,527	,320		7,896	,000
	Terfide nepotizm	,029	,113	,032	,259	,796
	İşlem kayırmacılığı	-,291	,122	-,323	-2,394	,018
	İşe alım sürecinde kayırmacılık	,093	,088	,116	1,063	,290
	Dağıtımsal adalet	,112	,121	,140	,930	,354

	İşlemsel adalet	,082	,142	,113	,575	,566
	Etkileşimsel adalet	,210	,140	,299	1,502	,136
	r=,612; r ² =,373; F(6,118)= 11,791; p=,000					

Model 1’de yer alan nepotizmin duygusal bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi incelendiğinde, nepotizmin duygusal bağlılık üzerinde %11,5 oranında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir (r²=,115; p<0,05). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla işe alım sürecinde kayırmacılık (β=,053; p>0,05), terfide nepotizm (β=-,086; p>0,05) ve işlem nepotizmi (β=-,304; p>0,05) şeklinde olduğu görülmektedir. Model 2’de örgütsel adalet modele dahil edildiğinde, duygusal bağlılığın toplamda açıklanan varyans değeri %11,5’ten %37,3’e yükselmiştir. Model 1’de nepotizmin alt boyutları tek başına anlamlı etki oluşturmazken, Model 2’de işlem nepotizminin anlamlı etki yarattığı görülmektedir. Modele örgütsel adalet eklendiğinde nepotizmin etkisinde anlamlı düzeyde azalma meydana gelmemekle birlikte, duygusal bağlılığın açıklanan varyansı arttığından nepotizmin duygusal bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü olduğu söylenebilir.

Tablo 23. Nepotizmin Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ve Bu Etkide Örgütsel Adaletin Aracı / Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Değişken	B	Std. Hata	B	t	p
Model 1	Sabit	3,926	,207		18,986	,000
	Terfide nepotizm	-,066	,119	-,079	-,553	,581
	İşlem kayırmacılığı	-,015	,126	-,018	-,118	,906
	İşe alım sürecinde kayırmacılık	-,186	,090	-,256	-2,064	,041
	r=,328; r ² =,108; F(3,121)= 4,869; p=,003					
Model 2	Sabit	2,430	,291		8,342	,000
	Terfide nepotizm	,034	,103	,041	,328	,744
	İşlem kayırmacılığı	-,040	,111	-,049	-,359	,720
	İşe alım sürecinde kayırmacılık	-,127	,080	-,175	-1,585	,116
	Dağıtımsal adalet	,040	,110	,055	,361	,719
	İşlemsel adalet	,163	,129	,250	1,260	,210
	Etkileşimsel adalet	,151	,128	,238	1,185	,238
	r=,600; r ² =,360; F(6,118)= 11,058; p=,000					

Model 1’de yer alan nepotizmin normatif bağıllık üzerindeki doğrudan etkisi incelendiğinde, nepotizmin normatif bağıllık üzerinde %10,8 oranında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($r^2=,108$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla işlem nepotizmi ($\beta=-,018$; $p>0,05$), terfide nepotizm ($\beta=-,079$; $p>0,05$) ve işe alım sürecinde kayırmacılık ($\beta=-,256$; $p>0,05$) şeklinde olduğu görülmektedir. Model 2’de örgütsel adalet modele dahil edildiğinde, normatif bağıllığın toplamda açıklanan varyans değeri %10,8’den %36’ya yükselmiştir. Model 1’de nepotizmin alt boyutlarından işe alım sürecinde kayırmacılık anlamlı düzeyde etki oluştururken, Model 2’de nepotizmin alt boyutlar bazında anlamlı etki yaratmadığı görülmektedir. Modele örgütsel adalet eklendiğinde nepotizmin etkisinde anlamlı düzeyde azalma meydana geldiğinden dolayı nepotizmin normatif bağıllık üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin aracı rolü olduğu söylenebilir.

Tablo 24. Nepotizmin Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi ve Bu Etkide Örgütsel Adaletin Aracı / Düzenleyici Rolüne İlişkin Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	Değişken	B	Std. Hata	B	T	P
Model 1	Sabit	2,230	,247		9,031	,000
	Terfide nepotizm	,336	,142	,334	2,373	,019
	İşlem kayırmacılığı	,226	,151	,229	1,499	,136
	İşe alım sürecinde kayırmacılık	-,343	,108	-,388	-3,185	,002
	$r=,378$; $r^2=,148$; $F(3,121)= 6,709$; $p=,000$					
Model 2	Sabit	,820	,377		2,178	,031
	Terfide nepotizm	,404	,133	,401	3,028	,003
	İşlem kayırmacılığı	,248	,143	,251	1,731	,086
	İşe alım sürecinde kayırmacılık	-,303	,103	-,343	-2,932	,004
	Dağıtımsal adalet	,210	,142	,239	1,475	,143
	İşlemsel adalet	,250	,167	,316	1,501	,136
	Etkileşimsel adalet	-,125	,165	-,162	-,760	,449
	$r=,528$; $r^2=,279$; $F(6,118)= 7,612$; $p=,000$					

Model 1’de yer alan nepotizmin devam bağıllığı üzerindeki doğrudan etkisi incelendiğinde, nepotizmin devam bağıllığı üzerinde %14,8 oranında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($r^2=,148$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla terfide nepotizm ($\beta=,334$; $p<0,05$), işlem nepotizmi ($\beta=,229$;

$p>0,05$) ve işe alım sürecinde kayırmacılık ($\beta=-,388$; $p<0,05$) şeklinde olduğu görülmektedir. Model 2’de örgütsel adalet modele dahil edildiğinde, devam bağlılığının toplamda açıklanan varyans değeri %14,8’den %27,9’a yükselmiştir. Model 1’de nepotizmin alt boyutlarından terfide nepotizm ve işe alım sürecinde kayırmacılık anlamlı düzeyde etki oluştururken, Model 2’de nepotizmin alt boyutlar bazında anlamlı etkisinin devam ettiği görülmektedir. Modele örgütsel adalet eklendiğinde nepotizmin etkisinde anlamlı düzeyde değişim meydana gelmediğinden dolayı nepotizmin normatif bağlılık üzerindeki etkisinde örgütsel adaletin düzenleyici rolü olduğu söylenebilir.

Tablo 25. Örgütsel Adalet Algısının Duygusal Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	B	T	p
Sabit	2,006	,203		9,893	,000
Dağıtımsal adalet	,171	,121	,213	1,412	,161
İşlemsel adalet	,120	,140	,167	,858	,392
Etkileşimsel adalet	,152	,142	,215	1,068	,288
$r=,569$; $r^2=,324$; $F(3,121)= 19,321$; $p=,000$					

Tablo 25 incelendiğinde, örgütsel adalet algısının duygusal bağlılık üzerinde %32,4 oranında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($r^2=,324$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla etkileşimsel adalet ($\beta=,215$; $p>0,05$), dağıtımsal adalet ($\beta=,213$; $p>0,05$) ve işlemsel adalet ($\beta=,167$; $p>0,05$) şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 26. Örgütsel Adalet Algısının Normatif Bağlılık Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	B	T	P
Sabit	1,973	,182		10,861	,000
Dağıtımsal adalet	,025	,108	,034	,227	,821
İşlemsel adalet	,242	,126	,373	1,931	,056
Etkileşimsel adalet	,115	,127	,181	,902	,369
$r=,574$; $r^2=,329$; $F(3,121)= 19,797$; $p=,000$					

Tablo 26 incelendiğinde, örgütsel adalet algısının normatif bağlılık üzerinde %32,9 oranında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($r^2=,329$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla işlemsel adalet ($\beta=,373$;

$p>0,05$), etkileşimsel adalet ($\beta=,181$; $p>0,05$) ve dağıtımsal adalet ($\beta=,034$; $p>0,05$) ve şeklinde olduğu görülmektedir.

Tablo 27. Örgütsel Adalet Algısının Devam Bağlılığı Üzerindeki Etkisine İlişkin Çoklu Doğrusal Regresyon Analizi

Değişken	B	Std. Hata	B	T	p
Sabit	1,902	,258		7,365	,000
Dağıtımsal adalet	,118	,154	,135	,768	,444
İşlemsel adalet	,205	,179	,260	1,151	,252
Etkileşimsel adalet	-,073	,181	-,094	-,402	,688
$r=,295$; $r^2=,087$; $F(3,121)=3,846$; $p=,011$					

Tablo 27 incelendiğinde, örgütsel adalet algısının devam bağlılığı üzerinde %8,7 oranında anlamlı etkisinin olduğu görülmektedir ($r^2=,087$; $p<0,05$). Alt boyutlar bazında incelendiğinde, en büyük etkinin sırasıyla işlemsel adalet ($\beta=,260$; $p>0,05$), dağıtımsal adalet ($\beta=,135$; $p>0,05$) ve etkileşimsel adalet ($\beta=-,094$; $p>0,05$) şeklinde olduğu görülmektedir.

TARTIŞMA

Araştırma kapsamında hipotez test sonuçlarına ilişkin bulgular incelendiği zaman H_1 , H_2 , H_3 ve H_4 hipotezlerinin kabul edildiği görülmüştür. Araştırmada elde edilen sonuçlar ilgili literatür ışığında aşağıda tartışılmıştır.

Yapılan bu araştırmaya katılan bireylerin nepotizm algılarına ilişkin sonuçlar değerlendirildiği zaman, terfide nepotizm ve işlem nepotizmi algı düzeylerinin orta düzeyin altında, işe alım sürecinde kayırmacılık ve toplam nepotizm algı düzeylerinin ise orta düzeyde olduğu bulunmuştur. Bu konuda Türkiye’de hem kamu hem de özel sektörde yürütülen benzer çalışmalarda da alt kademelerde görev yapan bireylerin orta düzeyde kayırmacılık algısına sahip oldukları belirtilmektedir (Uysal, 2022: 43). Eğitim ve sağlık sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde yer alan çalışanlar üzerinde bu alanda yürütülen diğer bir çalışmada da katılımcıların kayırmacılık algı düzeylerinin orta seviyede olduğu tespit edilmiştir (Altun, 2020: 70).

Araştırma kapsamında katılımcıların yaş gruplarına göre nepotizm algılarına ilişkin sonuçlar incelendiği zaman, genel nepotizm algılarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bunun yanında katılımcıların terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe alım sürecinde kayırmacılık algılarının da yaş gruplarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu sonucun temelinde farklı yaş gruplarında yer almalarına rağmen katılımcıların örgütten beklentilerinin benzerlik göstermesinin yattığı düşünülebilir. Çalışma bulguları ile benzerlik gösteren bir çalışmada eğitim ve sağlık çalışanlarının yaş gruplarına göre genel nepotizm algılarının anlamlı düzeyde farklılaşmadığı bulunmuştur. Aynı araştırmada işlemde, terfide ve işe almada kayırmacılık alt boyutlarına ilişkin algı düzeyinin de çalışanların yaş gruplarına göre farklılaşmadığı belirlenmiştir (Altun, 2020: 77). Bu alanda özel sektörde faaliyet gösteren işletmelerde çalışan bireyler üzerinde yürütülen bir araştırmada yaş gruplarına göre çalışanların kayırmacılık algılarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur (Özer, 2020: 106). Buna karşılık farklı meslek dallarında yer alan bireyler üzerinde gerçekleştirilen bazı araştırmalarda yaş unsurunun kayırmacılık algısı üzerinde belirleyici olduğu tespit edilmiştir (Uysal, 2022: 48). Araştırma sonuçları arasında tutarsızlıklar olmasının temel gerekçesi olarak araştırmaların farklı karakteristik özelliklere sahip meslek dalları üzerinde yürütülmesi gösterilebilir.

Bu çalışmada katılımcıların medeni durumlarına göre nepotizm algılarına ilişkin sonuçlar incelendiğinde, genel nepotizm algılarının medeni durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bununla birlikte katılımcıların terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe alım sürecinde kayırmacılık algılarının da medeni durumlarına göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Çalışmada elde edilen bulguları destekleyen ve özel sektörde yürütülen bir çalışmada kayırmacılık algısını etkileyen demografik faktörlerin belirlenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu çalışmada katılımcıların medeni durumlarına göre kayırmacılık algılarının farklılaşmadığı bulunmuştur (Özer, 2020: 107). Bu konuda yürütülen bazı araştırmalar ise medeni durum unsurunun kayırmacılık algısı üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Eğitim ve sağlık çalışanları üzerinde bu alanda gerçekleştirilen bir çalışmada işlemden ve işe alım sürecinde kayırmacılık algısının çalışanların medeni durumlarına göre farklılaştığı bulunmuştur. Aynı araştırmada genel nepotizm algı düzeyinin evli çalışanlar lehine yüksek bulunduğu tespit edilmiştir (Altun, 2020: 75).

Yürütülen bu çalışmada katılımcıların nepotizm algılarının eğitim düzeylerine göre farklılaştığı bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre, lisans mezunu olan katılımcıların nepotizm algı düzeylerinin ilköğretim, lise, ön lisans ve lisansüstü mezunu katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur. Bunun yanında nepotizm alt boyutlarına ilişkin sonuçların da katılımcıların eğitim düzeylerine göre farklılaştığı görülmüştür. Araştırmada ulaşılan sonuçların aksine bazı meslek dallarında eğitim düzeyine göre kayırmacılık algısının farklılaşmadığı belirtilmektedir. Bu konuda sağlık ve eğitim çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada çalışanların işlemden, terfide ve işe almada kayırmacılık algılarının eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Altun, 2020: 78). Bu konuda özel sektör çalışanlarının katıldığı bir araştırmada genel nepotizm algı düzeyinin eğitim durumu değişkenine göre anlamlı farklılık göstermediği bulunmuş, bu kapsamda farklı eğitim düzeylerine sahip olmalarına karşılık çalışanların kayırmacılığa yönelik algılarının değişmediği tespit edilmiştir (Özer, 2020: 105).

Bu çalışma kapsamında katılımcıların nepotizm algılarının kulüpte oynama yıllarına göre farklılaştığı bulunmuştur. Ortaya çıkan sonuçlara göre, 5-8 yıldır kulüpte oynayan katılımcıların nepotizm algı düzeylerinin 1-3, 3-5 ve 8'den fazla yıldır kulüpte oynayan katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu bulunmuştur.

Bunun yanında nepotizm alt boyutlarına ilişkin algı düzeyinin de kulüpte oynama sürelerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir. Literatürde bu alanda yapılan benzer araştırmalarda da örgüt bünyesinde yer alma süresine göre çalışanların kayırmacılık algılarının anlamlı farklılık gösterdiği bulgularına ulaşılmıştır (Uysal, 2022: 46). Bu konuda özel sektörde yürütülen başka bir çalışmada da iş yaşamına yeni başlayan çalışanların nepotizm algılarının uzun yıllar aynı örgütte yer alan çalışanlardan daha yüksek olduğu belirlenmiştir (Özer, 2020: 110). Bu konuda yürütülen bazı araştırmalar ise meslekte çalışma süresinin kayırmacılık algısı üzerinde belirleyici olmadığını göstermektedir. Bu konuda sağlık ve eğitim çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada çalışanların işleme, terfide ve işe almada kayırmacılık algılarının çalışma yıllarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Altun, 2020: 79).

Bu çalışmada katılımcıların aylık gelir düzeylerine göre nepotizm algılarına ilişkin sonuçlar incelendiği zaman, genel nepotizm algılarının aylık gelir düzeylerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bunun yanında katılımcıların terfide nepotizm, işlem nepotizmi ve işe alım sürecinde kayırmacılık algılarının da aylık gelir düzeylerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Bu sonucun temelinde katılımcıların yetenek ve statülerine göre yeterli düzeyde ücret aldıklarını düşünmelerinin yattığı söylenebilir. Çalışmadan elde edilen bu sonuçlar ile benzerlik gösteren bir diğer araştırmada da özel sektör çalışanlarının kayırmacılık algılarının gelir düzeylerine göre değişmediği bulunmuştur (Özer, 2020: 108). Buna karşılık literatürde ücret unsurunun kayırmacılık algısı üzerinde belirleyici olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Bu konuda eğitim ve sağlık çalışanları üzerinde gerçekleştirilen bir çalışmada gelir düzeylerine göre çalışanların işleme, terfide ve işe almada kayırmacılık algılarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Aynı çalışmada katılımcıların genel nepotizm algılarının da gelir düzeylerine göre değişkenlik gösterdiği tespit edilmiştir (Altun, 2020: 80).

Yürütülen bu araştırmada katılımcıların örgütsel adalet algı düzeylerine ilişkin bulgular incelendiği zaman, katılımcıların dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet ve toplam örgütsel adalet algı düzeylerinin orta düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Literatürde bu alanda gerçekleştirilen benzer çalışma sonuçları da çalışanların genellikle düşük ya da orta düzeyde örgütsel adalet algısına sahip olduğunu göstermektedir (Akyol, 2022: 53; Mako, 2022: 34; Alkan, 2019: 151).

Yürütülen bu çalışmada katılımcıların yaş grubu değişkenine göre örgütsel adalet algılarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun yanında dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti algılarının da yaş gruplarına göre değişmediği belirlenmiştir. Araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren bir çalışmada özel sektör çalışanlarında yaş grubu değişkenine göre örgütsel adalet algısının farklılaşmadığı bulunmuştur (Alkan, 2019: 156). Literatürde yaş unsurunun örgütsel adalet algısı üzerinde etkili olduğunu gösteren çalışmalar da bulunmaktadır. Bu konuda aile şirketlerinde çalışanlara yönelik yapılan bir çalışmada genç çalışanlara kıyasla büyük yaş gruplarında yer alan çalışanlarda örgütsel adalet algısının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Akyol, 2022: 53). Araştırma bulguları ile benzer sonuçlara ulaşılan bir çalışmada ise eğitim sektöründe çalışan bireylerde örgütsel adalet algısının yaş unsuruna göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Yavuz, 2021: 63).

Bu çalışma kapsamında katılımcıların medeni durumlarına göre örgütsel adalet algılarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun yanında dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti algılarının da medeni durumlarına göre değişmediği belirlenmiştir. Buna karşılık işlemsel adalet algısının medeni duruma göre değiştiği tespit edilmiştir. Bu alt boyuta ilişkin olarak gruplar arasındaki farklılıklar incelendiği zaman, bekar katılımcıların işlemsel adalet algı düzeyinin evli katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu belirlenmiştir. Literatürde bu alanda yapılan bazı çalışmalarda ise medeni durum değişkenine göre çalışanlarda örgütsel adalet algı düzeyinin farklılaşmadığı bulunmuştur (Yavuz, 2021: 63; Alkan, 2019: 155).

Bu araştırmaya katılan sporcuların eğitim durumlarına göre örgütsel adalet algılarının anlamlı farklılık göstermediği bulunmuştur. Bunun yanında dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti algılarının da katılımcıların eğitim durumlarına göre değişmediği belirlenmiştir. Bu sonucun ortaya çıkmasında katılımcıların çoğunluğunun eğitim düzeyinin benzer olmasının etkili olduğu düşünülebilir. Yavuz (2021: 64) tarafından yürütülen benzer bir araştırmada da kamu sektöründe çalışanların örgütsel adalet algılarının eğitim düzeylerine göre farklılaşmadığı sonucuna ulaşılmıştır. Buna karşılık bazı çalışma sonuçları eğitim durumunun örgütsel adalet algısı üzerinde belirleyici olduğunu göstermektedir. Bu konuda yürütülen bir araştırmada ön lisans mezunu çalışanlara göre lisans mezunu olan çalışanlarda örgütsel adalet algısının daha yüksek olduğu bulunmuştur (Akyol, 2022: 55).

Araştırmada katılımcıların kulüpte oynama yıllarına göre örgütsel adalet algılarının anlamlı farklılık gösterdiği bulunmuştur. Bu kapsamda genel örgütsel adalet algısının kulüpte 1-3 yıldır oynayan sporcular lehine yüksek olduğu görülmüştür. Araştırmada dağıtım adaleti, işlemsel adalet ve etkileşim adaleti alt boyutlarına ilişkin bulguların da katılımcıların kulüpte oynama sürelerine göre farklılaştığı belirlenmiştir. Bu konuda yürütülen bir çalışmada işletmede çalışma süresine göre çalışanların örgütsel adalet algıları incelenmiştir. Araştırmada 1-5 yıldır aynı işletmede çalışan bireylere kıyasla daha yüksek mesleki kıdeme sahip olan çalışanların örgütsel adalet algılarının daha fazla olduğu bulunmuştur (Akyol, 2022: 54). Bu konuda kamu sektöründe yürütülen bir araştırmada da çalışanların örgütsel adalet algılarının çalışma yıllarına göre farklılaştığı tespit edilmiştir (Yavuz, 2021: 65). Bazı araştırmalarda ise meslekte çalışma süresinin örgütsel adalet algısı üzerinde belirleyici olmadığı bulunmuştur (Alkan, 2019: 158).

Bu çalışma kapsamında katılımcıların aylık gelir durumlarına göre işlemsel adalet ve etkileşim adaleti alt boyutları ile genel örgütsel adalet algılarının farklılık göstermediği belirlenmiştir. Buna karşılık dağıtım adaleti alt boyutunda gelir düzeyi değişkenine göre farklılık olduğu görülmüştür. Elde edilen sonuçlara göre, 15.001-20.000 TL aylık geliri olan katılımcıların dağıtım adaleti algı düzeyinin 8.500-12.000 TL, 12.001-15.000 TL ve 25.001 TL ve üstü aylık gelir elde eden katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu alanda yürütülen benzer araştırmalarda da ücret ve algılanan gelir düzeyine göre çalışanların iş yaşamına yönelik tutumlarının ve örgütsel adalet algılarının bazı farklılıklar gösterdiği belirtilmektedir (Yavuz, 2021: 69).

Yapılan bu çalışmada katılımcıların örgütsel bağlılık düzeylerine ilişkin bulgular incelendiğinde, duygusal bağlılık düzeyinin orta düzeyin üzerinde, normatif bağlılık ve devam bağlılığı düzeylerinin ise orta düzeyde bulunduğu tespit edilmiştir. Bu alanda yapılan benzer çalışmalarda da araştırma bulgularımız ile tutarlık gösteren sonuçların elde edildiği görülmektedir. Bu konuda kamu sektöründe yürütülen bir araştırmada katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile genel örgütsel bağlılık düzeylerinin orta seviyede olduğu bulunmuştur (Uysal, 2022: 53). Sağlık ve eğitim sektöründe faaliyet gösteren örgütlerde çalışan bireylerin

katıldığı benzer bir araştırmada da çalışanların orta düzeyde örgütsel bağlılığa sahip oldukları tespit edilmiştir (Altun, 2020: 73).

Bu araştırmada katılımcıların yaş gruplarına göre ele alındığında duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinin yaş gruplarına göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonucun temelinde farklı yaş gruplarında bulunmalarına karşılık katılımcıların iş yaşantısından beklentilerinin benzer düzeyde karşılanması yattığı düşünülebilir. Bu konuda yürütülen bazı araştırmalarda da yaş unsurunun örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olmadığı belirtilmektedir. Kamu çalışanları üzerinde bu konuda yürütülen bir çalışmada genel örgütsel bağlılık düzeyi ile çalışanların duygusal, normatif ve devam bağlılıklarının yaş gruplarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Uysal, 2022: 58). Farklı meslek dallarında görevli bireyler üzerinde yürütülen diğer bir çalışmada hem genel örgütsel bağlılık düzeyinin hem de örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin bulguların çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Altun, 2020: 87). Literatürde yaş unsurunun örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olduğunu gösteren araştırmalar da bulunmaktadır. Bu konuda özel sektör çalışanlarının katılım sağladığı bir araştırmada çalışanların devam bağlılıkları ile duygusal ve normatif bağlılık düzeylerinin yaş gruplarına göre değiştiği tespit edilmiştir (Özer, 2020: 106).

Çalışma kapsamında katılımcıların medeni durumlarına göre ele alındığında duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinin medeni durumlarına göre farklılaşmadığı görülmüştür. Literatürde farklı meslek dallarında yer alan kişilere yönelik gerçekleştirilen çalışmalarda da genellikle örgütsel bağlılık düzeyinin medeni duruma göre farklılaşmadığı bulgularına ulaşıldığı görülmektedir. Bu konuda eğitim ve sağlık sektörü çalışanları üzerinde yürütülen bir araştırmada hem genel örgütsel bağlılık düzeyinin hem de örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin bulguların çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Altun, 2020: 86). Bu konuda özel sektör çalışanları üzerinde yürütülen başka bir araştırmada da çalışanların medeni durum değişkenine göre normatif, duygusal ve devam bağlılık düzeylerinin farklılaşmadığı bulunmuştur (Özer, 2020: 107).

Araştırmada katılımcıların eğitim durumlarına göre ele alındığında duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinin eğitim durumlarına göre farklılaşmadığı görülmüştür. Bu sonucun ortaya çıkmasında çalışmaya dahil olan

bireylerin benzer eğitim düzeylerine sahip olmalarının, bunun yanında eğitim düzeylerine göre meslek yaşamından beklentilerinin benzer olmasının sonucunun yattığı düşünülebilir. Bu alanda yürütülen benzer bir araştırmada hem genel örgütsel bağlılık düzeyinin hem de örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin bulguların çalışanların medeni durumlarına göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Altun, 2020: 88). Buna karşılık literatürde eğitim durumu değişkeninin örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olduğunu ortaya koyan araştırmalar da olduğu görülmektedir. Bu konuda yapılan bir araştırmada yüksek eğitim düzeyine sahip çalışanların iletişim becerilerinin gelişmiş olduğu için iş yaşamında yüksek bağlılık sergiledikleri bulunmuştur (Kıraç, 2012: 99). Özel sektörde bu alanda yapılan bir araştırmada çalışanların eğitim düzeylerine göre duygusal bağlılık ve normatif bağlılıklarının farklılaşmadığı, buna karşılık devam bağlılığı alt boyutunda en düşük bağlılık düzeyine ön lisans mezunu katılımcıların sahip olduğu bulunmuştur (Özer, 2020: 105). Bazı çalışmalarda ise yüksek eğitim düzeyinin iş yaşamındaki beklentileri de yükselttiği, beklentilerin karşılanmamasının ise örgütsel bağlılığı azalttığı belirtilmektedir. Bu kapsamda yüksek eğitim düzeyinin düşük örgütsel bağlılık ile sonuçlandığına vurgu yapılmaktadır (Tayfun vd., 2008: 5).

Yapılan bu çalışmada katılımcıların kulüpte oynama sürelerine göre ele alındığında duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık düzeyinin kulüpte oynama sürelerine göre farklılaşmadığı görülmüştür. Araştırma sonuçları ile benzerlik gösteren bir çalışmada genel örgütsel bağlılık düzeyi ile örgütsel bağlılık alt boyutlarına ilişkin bulguların çalışanların mesleki kıdemlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur (Altun, 2020: 89). Literatürde bu alanda yapılan bazı çalışmalarda ise genellikle mesleki kıdem değişkeninin örgütsel bağlılık üzerindeki etkilerinin incelendiği göze çarpmaktadır. Bu konuda yapılan bir araştırmada mesleki kıdem düzeyi yüksek olan kişilerin mesleki tecrübe ve deneyimlerinin de yükseldiği, bu durumun da örgütsel bağlılığı arttırdığı bulunmuştur (Tayfun vd. 2008: 6). Bu konuda kamu çalışanlarının katıldığı bir araştırmada mesleki kıdem değişkenine göre katılımcıların duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık ile genel örgütsel bağlılık düzeylerinin mesleki kıdemlerine göre farklılaştığı tespit edilmiştir (Uysal, 2022: 56).

Yürütülen bu araştırmada katılımcıların aylık gelir durumlarına göre ele alındığında duygusal bağlılık ve normatif bağlılık düzeyinin yaş gruplarına göre farklılaşmadığı görülmüştür. Buna karşılık devam bağlılığında aylık gelir düzeyine göre gruplar arasında farklılıklar olduğu görülmüştür. Ortaya çıkan sonuçlara göre, 12.001-15.000 TL ve 15.001-20.000 TL arası aylık gelir elde eden katılımcıların devam bağlılıklarının 25.001 TL ve üstü aylık gelir elde eden katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu, 15.001-20.000 TL arası aylık gelir elde eden katılımcıların devam bağlılıklarının ise 8.500-12.000TL arası aylık gelir elde eden katılımcılardan anlamlı düzeyde daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Bu konuda farklı meslek dallarında yer alan bireyler üzerinde yürütülen benzer çalışmalarda da gelir düzeyi değişkenine göre çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin farklılık gösterdiği belirtilmektedir (Altun, 2020: 90).

Bu araştırma kapsamında katılımcıların nepotizm algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür. Bu kapsamda nepotizm algısı yükseldikçe katılımcıların örgütsel adalet algılarının azaldığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde nepotizm algısının örgütsel adalet algısını düzenleyici role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bu sonucun ortaya çıkmasında kayırmacı davranışların sergilendiği bir ortamda çalışanların kendilerine yönelik tutum ve davranışları adaletsiz olarak algılamalarının yattığı düşünülebilir. Literatürde gerçekleştirilen benzer çalışma sonuçları da kayırmacılık algısının örgütsel adalet algısını negatif yönde etkilediği belirtilmektedir (Akyol, 2022: 4; Mako, 2022: 8). Bu konuda özel sektör çalışanlarının katıldığı bir araştırmada örgütsel adalet algısı üzerinde belirleyici olan örgütsel ve demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. Söz konusu araştırmada çalışanların kayırmacılık algıları arttıkça örgütsel adalet algılarının anlamlı bir şekilde azaldığı bulunmuştur (Alkan, 2019: 2). Eğitim örgütlerinde bu alanda gerçekleştirilen bir çalışmada okul yöneticilerinin kayırmacı davranışlar sergileme düzeylerinin yüksek olmasının öğretmenlerin örgütsel adalet algılarını olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Cesur, 2019: 10). Bu konuda kamu sektöründe yürütülen benzer bir araştırmada da yöneticiler tarafından sergilenen kayırmacı davranışların örgütsel güven ortamını zedeleyerek çalışanların örgütsel adalet algılarını azalttığı bulunmuştur (Demirbilek, 2018: 9). Bu alanda özel sektör çalışanları üzerinde yürütülen diğer bir araştırmada da kayırmacılık algısı ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkinin negatif yönde olduğu tespit

edilmiştir (Arslaner vd., 2014: 62). Bu alanda farklı sektörlerde yürütülen araştırmalarda da yöneticilerin olumlu tutum ve davranışlarının çalışanların örgütsel adalet algısını arttırdığı, kayırmacılık gibi olumsuz davranışların ise çalışanlarda örgütsel adalet algısını zayıflattığı tespit edilmiştir (Stankeviciute ve Savaneviciene, 2021: 1; Zehir vd., 2013: 1; Bakotic & Bulog, 2021: 1; Asgari vd., 2008: 227).

Bu çalışmada katılımcıların nepotizm algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu görülmüştür. Bu kapsamda nepotizm algısı yükseldikçe katılımcıların örgütsel bağlılıklarının azaldığı tespit edilmiştir. Benzer şekilde nepotizm algısının örgütsel bağlılık üzerinde düzenleyici role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde spor kulüplerinde nepotizm algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinin ele alındığı çalışmaların sınırlı olduğu görülmekle beraber, bu alanda yapılan çalışmaların farklı sektörlerde ve kamu personeli üzerinde yürütüldüğü göze çarpmaktadır. Bu konuda öğretmenlerin katıldığı bir araştırmada yöneticilerinin kayırmacı davranışlar sergilemelerinin öğretmenlerin örgütsel bağlılık düzeylerini azalttığı bulunmuştur (Uysal, 2022: 3). Sağlık ve eğitim sektörlerinde faaliyet gösteren örgütlerde çalışan bireyler üzerinde gerçekleştirilen bir araştırmada kayırmacılık algısı ve örgütsel bağlılık düzeyini etkileyen demografik değişkenlerin incelenmesi amaçlanmıştır. İlgili çalışmada bağımlı değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde kayırmacılık algısı ile örgütsel bağlılık düzeyi arasındaki ilişkinin negatif yönlü olduğu, bu kapsamda kayırmacılık algısının yüksek olmasının örgütsel bağlılığı azalttığı görülmüştür (Altun, 2020: 3). Sağlık çalışanları üzerinde bu konuda yapılan başka bir çalışmada örgütsel bağlılık üzerinde belirleyici olan unsurların incelenmesi amaçlanmış, söz konusu araştırma kapsamında çalışanların kayırmacılık algılarının örgütsel bağlılığı olumsuz yönde etkilediği bulunmuştur (Çağatay, 2020: 4). Beyaz yakalı çalışanlar üzerinde bu alanda yürütülen diğer bir çalışmada da katılımcılarda kayırmacılık algısının örgütsel bağlılığı azaltan bir faktör olduğu belirlenmiştir (Kara, 2019: 6). Bu konuda kamu sektöründe yürütülen farklı bir çalışmada da yöneticilerin kayırmacı davranışlar sergilemelerinin örgüt çalışanlarının duygusal, devam ve normatif bağlılık düzeylerini olumsuz yönde etkilediği tespit edilmiştir (Dağlı ve Akyol, 2019: 35). Bu alanda farklı meslek dallarında yer alan bireyler üzerinde gerçekleştirilen çalışmalarda da genellikle yönetimin kayırmacı davranışlar sergilemesinin örgütsel bağlılık üzerinde olumsuz etkisi olduğu tespit edilmiştir (Büte, 2011: 185; Pelit vd., 2015: 82).

Yürütülen çalışma kapsamında katılımcıların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeyleri arasındaki ilişkinin pozitif yönlü olduğu bulunmuştur. Bu kapsamda örgütsel adalet algısı yükseldikçe katılımcıların örgütsel bağlılıklarının da arttığı görülmüştür. Benzer şekilde örgütsel adalet algısının örgütsel bağlılık üzerinde düzenleyici role sahip olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Literatürde bu konuda yapılan çalışmalar incelendiği zaman spor kulüplerinde örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık ilişkisinin incelendiği araştırmaların sınırlı olduğu görülmektedir. Bu alanda gerek kamu gerekse de özel sektörde yürütülen diğer çalışmalarda da genellikle örgütsel adaletin sağlandığı örgütlerde çalışanların örgütsel bağlılık düzeylerinin yüksek olduğu belirtilmektedir (Bakhshi vd., 2009: 145; Khan & Rashid, 2012: 83; Jameel vd., 2020: 1; Minibas-Poussard vd., 2017: 1635; Rafei-Dehkordi vd., 2013: 696; Silitonga vd., 2020: 89).

SONUÇ VE ÖNERİLER

Sonuç olarak, spor kulüplerinin en önemli insan kaynaklarını oluşturan sporcular üzerinde yürütülen bu çalışmada katılımcıların örgütsel adalet ve nepotizm algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin orta düzeyde olduğu görülmüştür. Demografik unsurlara göre incelendiği zaman nepotizm algısının kulüp türü, öğrenim durumu ve kulüpte oynama yılı değişkenlerine göre farklılaştığı, buna karşılık nepotizm algısının yaş grubu ve aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaşmadığı tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel adalet algılarının kulüp türü, medeni durum, kulüpte oynama süresi ve gelir durumu değişkenlerine göre farklılaştığı, buna karşılık örgütsel adalet algısının yaş grubu ve eğitim seviyesi değişkenlerine göre anlamlı farklılık göstermediği belirlenmiştir. Araştırmaya katılan bireylerin örgütsel bağlılık düzeylerinin ise kulüp türü ve aylık gelir düzeyi değişkenlerine göre farklılaştığı, buna karşılık örgütsel bağlılık düzeyinin yaş grubu, medeni durum, öğrenim durumu, kulüpte oynama yılı değişkenlerine göre farklılaşmadığı bulunmuştur. Bağımlı değişkenler arasındaki ilişkilere yönelik bulgulara göre nepotizm algısı ile örgütsel bağlılık ve örgütsel adalet algısı arasında negatif yönlü, örgütsel adalet ile örgütsel bağlılık arasında ise pozitif yönlü anlamlı ilişkilerin olduğu tespit edilmiştir.

Katılımcılarla anketler cevaplanmadan önce yapılan bilgilendirme amaçlı görüşmelerde anketlerden elde edilen yukarıdaki sonuçlara ek olarak kayıt altına alınmayan bazı görüşler ve tespitlere ulaşılmıştır.

Bu görüşmeler kapsamında kulübe alınma konusunda siyasi, hemşehrilik, akrabalık, ahabap-çavuş ilişkilerinin etkin olduğu söylemleri ortaya çıkmıştır. Bu durumların sadece şu an içinde oldukları kulüpte değil daha önce oynadıkları kulüplerde de yaşandığı vurgulanmıştır.

Amatör liglerden profesyonele liglere transfer olabilme konusunda da yukarıda sayılan ilişkilerin yine oldukça etkili olduğu söylenmiştir. Kulüplerinde profesyonel kulüplere transfer olmayı hak eden sporcular olmasına rağmen özellikle aynı şehrin profesyonel kulüpleri tarafından bile izlenip takip edilmedikleri söylenmiştir.

Daha önce profesyonel liglerde oynamış katılımcılar, her ne kadar profesyonel liglerde böyle çalışma yapılmamış olsa da nepotizm uygulamalarının sadece amatör liglerde değil profesyonel liglerde bile yapıldığını söylemişlerdir. Profesyonel liglerde

nepotizmin olduğu ve özellikle spor kulüplerinde örgütsel adalet algısının temelini oluşturan ve forma adaleti olarak adlandırılan adalet algısında da problemler olduğu fikri oluşmuştur.

Nepotizmin uluslararası düzeyde 03/08/2023 tarihinde gerçekleşmiş bir atletizm yarışında ortaya çıktığı önemli bir örneğine de aşağıda değinilmiştir.

“Sosyal medyanın gündeminde Çin’de düzenlenen Dünya Üniversite Oyunları’ndaki 100 metre koşu yarışı var. Yarışa katılan bir Somalili kadın atlet hem fiziğı ile hem de koşusu ile dikkatleri çekti. Rakiplerine kıyasla oldukça yavaş olan atlet “tarihin en kötü derecesini” elde etti. Yarışın videosu, kısa sürede tüm internete yayılması ile tepkilere yol açtı. Abukar’ın nasıl yarıştığı konusunda kesin bilgiler bulunmuyor. Ancak iddialara göre atlet, Somali Atletizm Federasyonu Başkan Yardımcısı Khadija Adan Dahir’in yeğeniydi ve bu yüzden yarış için seçildi. Eleştirilerin ardından Somali Gençlik ve Spor Bakanlığı’ndan da açıklama geldi. Bakan Mohamed Barre Mohamud, atletin kendileri tarafından gönderilmediğini ve konuya ilişkin soruşturma başlatıldığını açıkladı” (<https://www.cnnturk.com/video/spor/kosu/tarihin-en-kotu-derecesi>).

Yukarıda haberi verilen örnek olaydan da yola çıkılarak örneklemine takım sporlarıyla uğraşan sporcuların oluşturduğu bu çalışmanın benzerinin bireysel sporlarla uğraşan sporculara yönelik uygulanabilir olduğu kanaati oluşmuştur.

Sonuç olarak nepotizmin çok farklı örgütlerde de varlığının yadsınamaz bir gerçek olduğu, bazı insanların ve/veya örgütlerin bu uygulamayı bir hak olarak gördükleri durumlar yaşanmaktadır. Özellikle toplumumuzda **“Her peygamber kendi ümmetine”** sözünü nepotizm ekseninde yorumlayarak akrabasını, hemşehrisini, aynı siyasi düşünceye sahip olduğu kişileri kayırmacılık uygulamalarıyla işe almaların, terfilerin, maaş artırımlarının vb. olduğunu söylemek yanlış olmayacaktır.

Araştırmada ulaşılan sonuçlar göz önünde bulundurularak aşağıdaki önerilerde bulunulabilir;

1. Sporcularda örgütsel davranış biçimleri performanslarını etkilemektedir. Buna karşılık literatürde örgütsel davranış algı ve biçimlerinin sporcu performansı üzerindeki etkilerinin ele alındığı çalışmaların olmadığı görülmektedir. Bu kapsamda

sporcularda nepotizm ve örgütsel adalet algısı ile örgütsel bağlılık düzeyinin performans üzerindeki etkilerinin ele alındığı çalışmalar yapılabilir.

2. Spor kulüplerinin büyüklüklerine ve faaliyet gösterdikleri alanlara göre örgütsel yapıları birbirinden farklıdır. Bu kapsamda kulüp büyüklüğü ve faaliyet gösterilen branş değişkenlerine göre sporcuların nepotizm ve örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılık düzeylerinin karşılaştırıldığı çalışmalar yapılabilir.

3. Çalışanlarda örgütsel bağlılık ile nepotizm ve örgütsel adalet algısının farklı örgütsel davranış biçimleri (örgütsel sinizm, mesleki tükenmişlik, işten ayrılma niyeti, örgüt iklimi algısı vb.) ile ilişkisinin incelendiği araştırmalar yapılabilir.

4. Amatör spor kulüplerine yönelik yapılan bu çalışma hem farklı spor branşlarını hem de profesyonel futbol kulüplerini de kapsayacak şekilde yapılarak farklı lig seviyelerinde nepotizmin, örgütsel bağlılık düzeylerinin ve örgütsel adalet algılarının kulüp başarısına, sporcu gelişimine ve performansına etkilerine yönelik araştırmalar yapılabilir.

5. Evrenini takım sporlarıyla uğraşan sporcuların oluşturduğu bu çalışma bireysel sporlarla uğraşan sporcular özelinde de uygulanabilir.

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*, 19(8), 554-570.
- Adekola, B. (2012). The impact of organizational commitment on job satisfaction: A study of employees at Nigerian Universities. *International Journal of Human Resource Studies*, 2(2), 1-17.
- Akar, S. (2020). Örgüt Kültüründe Bir İş Ahlakı Problemi Olarak Nepotizm. *Uluslararası Yönetim Akademisi Dergisi*, 3(1), 241-251.
- Akgündüz, Y., ve Güzel, T. (2014). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Etkisi. *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(3), 1-17.
- Akyol, F. (2022). *Aile İşletmelerinde Nepotizmin Algılanan Örgütsel Adalete Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Hitit Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Çorum.
- Akyon, Z. (2018). *Ortaokul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Düzce Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Düzce.
- Al-Ajmi, R. (2006). The effect of gender on job satisfaction and organizational commitment in Kuwait. *International Journal of Management*, 23(4), 838.
- Ali, N. & Jan, S. (2012). Relationship between organizational justice and organizational commitment and turnover intentions amongst medical representatives of pharmaceuticals companies of Pakistan. *Journal of Managerial Sciences*, 6(2), 202-212.
- Alkan, B.N. (2019). *Otel İşletmelerinde Algılanan Nepotizm Düzeyinin Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hatay İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Allahyarı Sanı, R. ve Yavuz, E. (2018). İşgörenlerin örgütsel adalet algılarının işten ayrılma niyetine etkisi. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 6(4), 754-778.
- Alnıaçık, Ü., Alnıaçık, E., Akçin, K. ve Erat, S. (2012). Relationships between career motivation, affective commitment and job satisfaction. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 58, 355-362.
- Altındağ, E. (2014). Evaluation of nepotism as accelerating effect on employee performance: An empirical study in Turkey. *European Journal of Business and Social Sciences*, 3(7), 97-104.
- Altınkurt, Y. ve Yılmaz, K. (2010). Değerlere Göre Yönetim ve Örgütsel Adalet İlişkisinin Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Algılarına Göre İncelenmesi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 4(4), 463-485.
- Altıntaş, T. (2021). *Algılanan Nepotizmin Örgütsel Sessizliğe Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Altun, E. (2020). *Eğitim ve Sağlık Çalışanlarında Kayırmacılık İle İşe Bağlılık Arasındaki İlişkinin Araştırılması*. Yüksek Lisans Tezi, Kırşehir Ahi Evran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kırşehir.
- Altundere-Doğan, M. B. ve Yaman, Z. (2022). Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık Ve Tükenmişliğe Etkisi. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 11(1), 2-34.
- Arabacı, H. (2019). *Liderlik Stilleri ve Örgütsel Adalet İlişkisi / Balıkesir İli Bandırma İlçesi Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.

- Aranki, D. H., Suifan, T. S. & Sweis, R. J. (2019). The Relationship Between Organizational Culture And Organizational Commitment. *Modern Applied Science*, 13(4), 137-154.
- Arasli, H., Bavik, A. ve Ekiz, E. H. (2006). The Effects of Nepotism on Human Resource Management: The Case of Three, Four and Five Star Hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology and Social Policy*, 26(7), 295-308.
- Arslaner, E., Erol, G. ve Boylu, Y. (2014). Konaklama İşletmelerinde Nepotizm Ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 32, 62-77.
- Asgari, A., Silong, A. D., Ahmad, A. & Samah, B. A. (2008). The relationship between transformational leadership behaviors, organizational justice, leader-member exchange, perceived organizational support, trust in management and organizational citizenship behaviors. *European Journal of Scientific Research*, 23(2), 227-242.
- Aslan, H. ve Uçar, M. (2015). The effect of organizational justice on turnover intentions: A field study in Gaziantep. *Journal: Journal of Social Science Research*, 9(3), 1912-1919.
- Asunakutlu, T. (2002). Örgütsel Güvenin Oluşturulmasına İlişkin Unsurlar ve Bir Değerlendirme. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9, 1-13.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, 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.
- Avcı, A. (2017). *Şirketlerde Nepotizm Uygulamasının Çalışanların İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ay, F. A. ve Oktay, S. (2020). The Effect of Nepotism and Its Applications Leading to Ethical Collapse in Organizational Trust: A Research on Physicians and Nurses at a University Hospital. *İş Ahlakı Dergisi*, 13(1), 159-167.
- Aydin, A., Sarier, Y. ve Uysal, S. (2011). The effect of gender on organizational commitment of teachers: A meta analytic analysis. *Educational Sciences: Theory and Practice*, 11(2), 628-632.
- Aydın, Y. (2016). Örgütsel Sessizliğin Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algısı ile İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 22(2), 165-192.
- Aydoğan, E. ve Kaya, G. M. (2022). Nepotizmin İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü: Trabzon İli Örneği. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 24(1), 30-56.
- Aydogdu, S. ve Asikgil, B. (2011). An empirical study of the relationship among job satisfaction, organizational commitment and turnover intention. *International Review of Management And Marketing*, 1(3), 43-53.
- Ayık, A., Yücel, E. ve Savaş, M. (2014). Öğretmenlerin örgütsel adalet algılarının yordayıcısı olarak okul yöneticilerinin etik liderlik davranışları. *Abant İzzet Baysal Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 14(2), 233-252.
- Bakhshi, A., Kumar, K., & Rani, E. (2009). Organizational Justice Perceptions as Predictor of Job Satisfaction and Organization Commitment. *International journal of Business and Management*, 4(9), 145-154.

- Bakotic, D., & Bulog, I. (2021). Organizational Justice And Leadership Behavior Orientation As Predictors of Employees Job Satisfaction: Evidence from Croatia. *Sustainability*, 13(19), 1-16.
- Bakri, N. & Ali, N. (2015). The impact of organizational justice on turnover intention of Bankers of KPK, Pakistan: The mediator role of organizational commitment. *Asian Social Science*, 11(21), 143-147.
- Balcı, A. (2014). *Çalışanlarda Stres Kaynakları, Stresle Başa Çıkma Yöntemleri ve Sağlık Sektörü*, Yüksek Lisans Tezi Beykent Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Barut, B. (2015). İş yerinde İrrasyonel Davranışlar: Nepotizm, favorizm, kronizm algısı üzerine nitel araştırma, *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(20), 382-394.
- Baş, F. F. (2019). *Nepotizmin Çalışan Davranışları Üzerindeki Etkileri*, Yüksek Lisans Tezi Bursa Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Baş, G. ve Şentürk, C. (2011). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel adalet, örgütsel vatandaşlık ve örgütsel güven algıları. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi [Educational Administration: Theory and Practice]*, 17(1), 29-62.
- Bekesiene, S., Petrauskaite, A. & Kazlauskaite-Markeliene, R. (2021). Nepotism and Related Threats to Security and Sustainability of the Country: The Case of Lithuanian Organizations. *Sustainability*, 13(3), 1-22.
- Belli, E. (2014). *Gençlik Hizmetleri ve Spor İl Müdürlüklerinde Çalışan Personelin Mobbing Düzeylerinin Araştırılması ve Örgütsel Bağlılık Yönünden Değerlendirilmesi*. Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Biermeier-Hanson, B. (2015). What About the Rest of Us? The Importance of Organizational Culture in Nepotistic Environments. *Industrial and Organizational Psychology*, 8(1), 27-31.
- Bolat, O. İ., Bolat, T., Seymen, O. ve Katı, Y. (2017). Otellerde Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kariyer Düzleşmesinin Aracılık Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 157-180.
- Bozkurt, Ö. ve Bozkurt, İ. (2008). İş tatminini etkileyen işletme içi faktörlerin eğitim sektörü açısından değerlendirilmesine yönelik bir alan araştırması. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 9(1), 1-18.
- Brammer, S., Millington, A. & Rayton, B. (2007). The contribution of corporate social responsibility to organisational commitment. *International Journal of Human Resource Management*, 18(10), 1701-1719.
- Büte, M. (2011). Nepotizmin İş Stresi İş Tatmini Olumsuz Söz Söyleme ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkileri: Aile İşletmeleri Üzerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), 177-194.
- Büte, M. (2011). The effects of nepotism and favoritism on employee behaviors and human resources practices: A research on Turkish public banks. *TODAIÉ's Review of Public Administration*, 5(1), 185-208.
- Caputo, A. (2017). Religious Motivation, Nepotism and Conflict Management in Jordan. *International Journal of Conflict Management*, 1-28. DOI: 10.1108/IJCMA-02-2017-0015
- Cesur, A. (2019). *Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişki (Afyonkarahisar İli Örneği)*, Yüksek Lisans Tezi. Kütahya Dumlupınar Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Kütahya.

- Chandler, J. L. (2012). *Black Women's Perceptions of the Relationship Among Nepotism, Cronyism Job Satisfaction, and Job-Focused Self-Efficacy*, The University of San Francisco.
- Chen, S. Y., Wu, W. C., Chang, C. S., Lin, C. T., Kung, J. Y., Weng, H. C. & Lee, S. I. (2015). Organizational justice, trust, and identification and their effects on organizational commitment in hospital nursing staff. *BMC Health Services Research*, 15(1), 1-17.
- Cheng-Wu, C., Lien-Tung, C. & Chen-Yuan, C. (2010). Are educational background and gender moderator variables for leadership, satisfaction and organizational commitment? *African Journal of Business Management*, 4(2), 248-261.
- Chukwuma, I., Agbaeze, E., Madu, I., Nwakoby, N. & Icha-Ituma, A. (2019). Effect of nepotism on employee emotional engagement: Interplay of organisational politics. *Journal of Management Information And Decision Sciences*, 22(3), 273-283.
- Cihangiroğlu, N. (2011). Askeri doktorların örgütsel adalet algıları ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkinin analizi. *Gülhane Tıp Dergisi*, 53(1), 9-16.
- Cihangiroğlu, N. ve Yılmaz, A. (2010). Çalışanların Örgütsel Adalet Algısının Örgütler İçin Önemi. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 10(19), 194-213.
- Cohen, A. (2007). Commitment before and after: An evaluation and reconceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 17(3), 336-354.
- Chughtai, A. A. & Zafar, S. (2006). Antecedents and consequences of organizational commitment among Pakistani university teachers. *Applied HRM Research*, 11(1), 39.
- Çağatay, H.T. (2020). *Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişkinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma (Ankara İli Örneği)*. Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Çalık, A. (2016). *Nepotizmin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisinde Öz Yeterlilik Algısının Rolü*, Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çalışkan, A., Köroğlu, E. Ö. ve Taşkın, A. (2018). Örgütsel Sessizliğin Kayırmacılığa Etkisi Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü. *Toros Üniversitesi İİSBF Sosyal Bilimler Dergisi*, 5(8), 198-220.
- Çamur, Ö. (2020). Kamu Yönetiminde Liyakatin Önemi: Adalet Temelinde Bir Değerlendirme. *Gaziantep University Journal of Social Sciences*, 19(2), 459-474.
- Çevik-Taşdemir, D., Çayırağası, F. ve Güven, G. G. (2017). A Conceptual Study on Nepotism and Effects in Family Enterprises, *International Journal of Innovation and Economic Development*, 3(5), 59-64.
- Çöl, G. ve Çöl, H. (2005). Kişisel özelliklerin örgütsel bağlılık üzerine etkileri ve kamu üniversitelerinde bir uygulama. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 19(1), 291-306.
- Dağlı, A. ve Akyol, Z. (2019). The relationship between favouritism behaviours of secondary school administrators and organizational commitment of the teachers. *Journal of Education and Training Studies*, 7(7), 35-49.
- Dalkıran, B. (2018). *Örgütlerde Nepotizm İle İntikamcı Davranış Arasındaki İlişkiye Yönelik Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- De Carvalho, C. R. S. P., Castro, M. A. R., Silva, L. P., & Carvalho, L. O. P. (2018). The relationship between organizational culture, organizational commitment and job satisfaction. *Revista Brasileira de Estrategia*, 11(2), 201.
- Demir, Y. (2022). *Öğretim Üyelerinin Algılarına Göre Nepotizm İle Örgütsel Güven Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, Fırat Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Elâzığ.
- Demirel, Y. (2009). Örgütsel bağlılık ve üretkenlik karşıtı davranışlar arasındaki ilişkiye kavramsal yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 8(15), 115-132
- Demirbilek, N. (2018). *Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Müdüre Güvene Etkisi*, Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demirkaya, H., Şimşek-Kandemir, A. (2014). Örgütsel adaletin boyutları ile örgütsel güven arasındaki ilişkinin analizine yönelik bir işletme incelemesi. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 18(2), 263-279.
- Demirkol, A. Y. (2014). Eğitim kurumlarında örgütsel bağlılık: Meslek yüksekokulları üzerine bir araştırma. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 1-15.
- Demirtaş, H. ve Demirbilek, N. (2019). Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları İle Müdüre Güvene Etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17), 111-142.
- Dirgen, N. (2019). *Örgütsel Nepotizm Ve Psikolojik Sahiplenme Arasındaki İlişkide Örgütsel Güvenin Aracılık Rolü: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi İşletme Enstitüsü, Sakarya.
- Doğan, S ve Kılıç, S. (2010). Örgütlerde uygulanan personel güçlendirme yöntemleri: Türk kamu yönetiminde personel güçlendirme. *Karadeniz Araştırmaları*, 25(25), 145-174.
- Doğar, N. (2013). *Kişilik, Örgütsel Bağlılık Ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul'da Faaliyet Gösteren İki Ticarî Bankada Bir Araştırma*, Doktora Tezi, Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Düz, S. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Nepotizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Elbaz, A. M., Haddoud, M. Y. & Shehawy, Y. M. (2018). Nepotism, Employees' Competencies and Firm Performance in the Tourism Sector: A Dual Multivariate and Qualitative Comparative Analysis Approach. *Tourism Management*, 67, 3-16.
- Erdem, B., Ceylan, U. ve Saylan, U. (2013). Aile İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kütahya'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uludağ Journal of Economy & Society*, 32(2), 171-197.
- Erdem, M. ve Meriç, E. (2012). Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 141 - 154.
- Erkekli, S. (2020). *Nepotizm ve Örgütsel Sessizlik İlişkisi: Rekreasyon Faaliyeti Yürüten Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Eşsizoglu, A. (2013). *Stresin Tanımı ve Doğası*. Ç. Yenilmez (Ed.) Çatışma ve Stres Yönetimi-II (3-21) Anadolu Üniversitesi Açıköğretim Fakültesi Yayını No: 1716.
- Ford, R. & McLaughlin, F. (1985). Nepotism. *Personnel Journal*, 64, 57-61.

- Fu, W. & Deshpande, S. P. (2014). The impact of caring climate, job satisfaction, and organizational commitment on job performance of employees in a China's insurance company. *Journal of Business Ethics*, 124(2), 339-349.
- Gholitabar, S., Costa, C. & Tourian, F. (2020). Determinants of Burnout and Turnover İntention in Travel Agencies (Iran): The İntestigation of Familywork Conflict, Nepotism and Customer Aggression on Employees' Performance. *Revista Turismo & Desenvolvimento*, 34, 139-148.
- Girgin, S. (2016). *Yöneticiye Duyulan Güven ile Örgütsel Adalet İlişkisinin Öğretmenler Açısından İncelenmesi*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Gülay, S. S. (2018). *Öğretmenlerin Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Güven Düzeyleri Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*, Yüksek Lisans Tezi, Recep Tayyip Erdoğan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Rize.
- Gün-Eroğlu, Ş. (2014). Çalışanların örgütsel adalet algısının örgütsel güven üzerindeki etkileri. *Pamukkale İşletme ve Bilişim Yönetimi Dergisi*, (1), 53-66.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Şanlıurfa.
- Gürbüz, S. ve Mert, İ. S. (2009). Örgütsel adalet ölçeğinin geçerlik ve güvenirlik uygulaması: Kamuda görgül bir çalışma. *Amme İdaresi Dergisi*, 42(3), 117-139.
- Güzeller, C. O. ve Çeliker, N. (2019). Examining the relationship between organizational commitment and turnover intention via a meta-analysis. *International Journal of Culture, Tourism and Hospitality Research*, 1-19.
- Hayati, K. ve Caniogo, I. (2012). Islamic work ethic: The role of intrinsic motivation, job satisfaction, organizational commitment and job performance. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 65, 1102-1106.
- Hökelekli, H. (2009). Adalet. *Bir Değer*, 2(5), 132-137.
- <https://www.cnnturk.com/video/spor/kosu/tarihin-en-kotu-derecesi> (Erişim tarihi 19/12/2023).
- <https://www.surveysystem.com/sscalc.htm> (Erişim tarihi 03/02/2023).
- İbiş, Ö. (2020). *Nepotizmin Örgütsel Yalnızlık ve İşgören Performansı Üzerine Etkileri: Kamu ve Özel Sektör Karşılaştırması*, Yüksek Lisans Tezi, Osmaniye Korkut Ata Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Osmaniye.
- İbrahim, M., Alimin, M. & Karollah, B. (2020). Does Human Resource Management Practices Moderate The Relationship Between Nepotism and Attitude? *AFEBI Management and Business Review*, 5(2), 31-40.
- Ishak, N. A. & Alam, S. S. (2009). The effects of leader-member exchange on organizational justice and organizational citizenship behavior: Empirical study. *European Journal of Social Sciences*, 8(2), 324-334.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- Isaed, L. M. (2016). *The Effect of Nepotism/ Favoritism on Flight Attendant's Emotional Exhaustion and Job Performance: The Moderating Role of Psychological Capital*, Eastern Mediterranean University Master of Science in Tourism Management.
- Izgar, H. (2008). Okul yöneticilerinde iş doyumunu ve örgütsel bağlılık. *Selçuk Üniversitesi Ahmet Keleşoğlu Eğitim Fakültesi Dergisi*, 25, 317-334.

- İşcan, Ö. F., ve Sayın, U. (2010). Örgütsel adalet, iş tatmini ve örgütsel güven arasındaki ilişki. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 24(4), 195-216.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel adalet: Kuramsal bir yaklaşım. *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(21), 49-64.
- Jafari, P. & Bidarian, S. (2012). The relationship between organizational justice and organizational citizenship behavior. *Procedia-Social and Behavioral Sciences*, 47, 1815-1820.
- Jameel, A. S., Mahmood, Y. N. & Jwmaa, S. J. (2020). Organizational justice and organizational commitment among secondary school teachers. *Cihan University-Erbil Journal of Humanities and Social Sciences*, 1-6.
- Karaca, E. ve Özmen, A. (2018). Örgütsel Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Kamu Ve Özel Sektörde Karşılaştırmalı Bir Araştırma. *Kastamonu Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 20(1), 7-30.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14(3), 43-64.
- Kanbur, A. (2015). Örgütsel bağlılığı belirleyici bir faktör olarak işyeri arkadaşlığının incelenmesi üzerine emniyet teşkilatında bir araştırma. *The Journal of Academic Social Science Studies*, 31(1), 45-63.
- Kaplan, M. ve Kaplan, A. (2018). The relationship between organizational commitment and work performance: A case of industrial enterprises. *Journal of Economic and Social Development*, 5(1), 46-50.
- Kara, A. (2019). *Çalışanlarda Kayırmacılık Algısının Örgütsel Bağlılığa Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Necmettin Erbakan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Karahan, A. Ve Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 14(27), 123-148.
- Karakose, T. (2014). The Effects of Nepotism, Cronyism and Political Favoritism on the Doctors Working In Public Hospitals. *Studies on Ethno-Medicine*, 8(3), 245-250.
- Karataş, S. ve Güleş, H. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin İş Tatmini ile Örgütsel Bağlılığı Arasındaki İlişki. *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(2), 74-89.
- Kartal, M. (2018). *İş Hayatındaki Kronizm Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarına ve Kurum İtibarına Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Bandırma Onyedi Eylül Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bandırma.
- Keles, H. N., Özkan, T. K. ve 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 & Economics Research Journal (IBER)*, 10(9), 9-16.
- Kerse, G. Ve Babadağ, M. (2018). I'm Out if Nepotism is in: The Relationship Between Nepotism, Job Standardization and Turnover İntention. *Ege Academic Review*, 18(4), 631-644.
- Keser, A. (2006). *Çalışma Yaşamında Motivasyon*. İstanbul: Alfa Aktüel.
- Keskin, A. (2018). *Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları İle Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.

- Keskin, Ö. (2017). *Bankalarda Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Düzce İli Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Bartın Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bartın.
- Khan, S. K. & Rashid, M. Z. A. (2012). The Mediating Effect of Organizational Commitment in the Organizational Culture, Leadership and Organizational Justice Relationship with Organizational Citizenship Behavior: A Study of Academicians in Private Higher Learning Institutions in Malaysia. *International Journal of Business and Social Science*, 3(8), 83-91.
- Koyuncu, İ. (2019). *Kamu Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerine Etkileri: Karaman Örneği*. Yüksek Lisans Tezi, Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- Köksal, K. (2018). Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalet Algısına Etkisinde Etik İlkelere İlişkin Algıların Aracılık Rolü. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 14(2), 479-504.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E. ve Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim okulu öğretmenlerinin örgütsel bağlılık düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28(28), 101-115.
- Külekçi-Akyavuz, E. (2017). Öğretmenlerin örgütsel adalet ve örgütsel güven algıları arasındaki ilişkinin incelenmesi. *Uludağ Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 30(2), 805-831.
- Lambert, E. G., Hogan, N. L. & Griffin, M. L. (2007). The impact of distributive and procedural justice on correctional staff job stress, job satisfaction, and organizational commitment. *Journal of Criminal Justice*, 35(6), 644-656.
- Li, A. & Cropanzano, R. (2009). Do East Asians Respond More/Less Strongly to Organizational Justice than North Americans? A Meta-Analysis. *Journal of Management Studies*, 46(5), 787-805.
- Liu, C., Eubanks, D. L. & Chater, N. (2015). The Weakness of Strong Ties: Sampling Bias, Social Ties, and Nepotism in Family Business Succession. *The Leadership Quarterly*, 26(3), 419-435.
- Lokaj, A. S. (2015). Nepotism as a Negative Factor in Organization Performance. *Academic Journal of Interdisciplinary Studies*, 4(2), 9-13.
- Kaba, A., Aktaş, H. ve Temel, K. (2018). *Nepotizm ve örgütsel adalet algısının bireysel performansa etkisi: özel eğitim kurumlarında çalışanlar üzerinde bir araştırma*. İnsan Kaynakları Yönetimi, Örgütsel Davranış, İşletmecilik Tarihi, Stratejik Yönetim, Örgüt Kuramı Bildiriler Kitabı.
- Khalili, A. & Asmawi, A. (2012). Appraising the impact of gender differences on organizational commitment: Empirical evidence from a private SME in Iran. *International Journal of Business and Management*, 7(5), 100-110.
- Khalili, M. (2014). A study on relationship between organizational culture and organizational commitment. *Management Science Letters*, 4(7), 1463-1466.
- Kıraç, E. (2012). *Örgütsel İletişimin Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkileri ve Bir Araştırma*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Köse, N. ve Aydoğan, E. (2021). Örgütsel adaletin işten ayrılma niyeti üzerine etkisinde örgütsel sinizmin aracılık rolü savunma sanayi çalışanlarına yönelik bir araştırma. *Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 23(1), 233-250.
- Kurşunoğlu, A., Bakay, E., Tanrıöğen, A. (2010). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri. *Pamukkale Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 28, 101-115.

- Kurşunluoğlu-Yarımoglu, E. ve Ersönmez, N. (2017). İçsel pazarlama faaliyetlerinin iş tatmini ve örgütsel bağlılık üzerindeki doğrudan etkisi: **Bir Kamu Bankası Örneği. Dogus University Journal**, 18(1), 79-98.
- Küçüküney-Muca, E. (2019). **Kayırmacılığın Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık Algılaması Üzerindeki Etkisi: Kuşadası'ndaki 4 ve 5 Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Örneği**. Yüksek Lisans Tezi, Aydın Adnan Menderes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Leite, N. R. P., Acda, R. & Albuquerque, L. G. D. (2014). Organizational commitment and job satisfaction: what are the potential relationships?. **BAR-Brazilian Administration Review**, 11, 476-495.
- Macintosh, G. & Krush, M. (2014). Examining the link between salesperson networking behaviors, job satisfaction, and organizational commitment: Does gender matter? **Journal of Business Research**, 67(12), 2628-2635.
- Mako, G. (2022). **Etik Liderliğin Nepotizmle Örgütsel Sessizlik ve Nepotizmle Örgütsel Adalet İlişkisinde Aracılık Rolü**, Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Konya.
- Manetje, O. & Martins, N. (2009). The relationship between organisational culture and organisational commitment. **Southern African Business Review**, 13(1), 87-111.
- Memduhoğlu, H. B. ve Zengin, M. (2011). İlköğretim Okullarında Örgütsel Güvene İlişkin Öğretmen Görüşleri. **Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi**, 8(1), 211-228.
- Meyer, J. P., Allen, N. J. & Smith, C. A. (1993). Commitment To Organizations And Occupations: Extension And Test of A Threecomponent Conceptualization. **Journal of Applied Psychology**, 78 (4), 538-551.
- Minibas-Poussard, J., Le Roy, J. & Erkmen, T. (2017). The moderating role of individual variables in the relationship between organizational justice and organizational commitment. **Personnel Review**, 46(8), 1635-1650.
- Mosadeghrad, A. M., Ferlie, E. & Rosenberg, D. (2008). A study of the relationship between job satisfaction, organizational commitment and turnover intention among hospital employees. **Health Services Management Research**, 21(4), 211-227.
- Nadeem, M., Ahmad, R., Ahmad, N., Batool, S. R. & Shafique, N. (2015). Favoritism, Nepotism and Cronyism as Predictors of Job Satisfaction: Evidences from Pakistan. **Journal of Business and Management Research**, 8(1), 224-228.
- Nafei, W. A. & Kaifi, B. A. (2013). The impact of organizational cynicism on organizational commitment: An applied study on teaching hospitals in Egypt. **European Journal of Business and Management**, 5(12), 131-147.
- Nagar, K. (2012). Organizational commitment and job satisfaction among teachers during times of burnout. **Vikalpa**, 37(2), 43-60.
- Niehoff, B.P. & Moorman, R.H. (1996). Exploring The Relationships Between Top Management Behaviors And Employee Perceptions of Fairness. **International Journal of Public Administration**, 19, 941-961.
- Okçu, V. ve Uçar, A. (2016). Effect of school principals' favouritism behaviors and attitudes on teachers' organizational commitment, based on the perceptions of primary and secondary school teachers. **Journal of Human Sciences**, 13(3), 5901-5914.
- Ombanda, P. O. (2018). Nepotism and Job Performance in the Private and Public Organizations in Kenya. **International Journal of Scientific and Research Publications**, 8(5), 474-494.

- Organ, D. (1988), **Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome**. Lexington, MA: Lexington Books.
- Owolabi, A. B. (2012). Effect of organizational justice and organizational environment on turn-over intention of health workers in Ekiti state, Nigeria. **Research in World Economy**, 3(1), 28-34.
- Örücü, E. ve Özafşarlıoğlu, S. (2013). Örgütsel Adaletin Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde Bir Uygulama. **Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi**, 10(23), 335-358.
- Özdemir, İ.H. (2019). **Okul Yönetimindeki Kayırmacılığın Örgütsel Güven ve Örgütsel Bağlılık İle Olan İlişkisinin Öğretmen Algılarına Göre İncelenmesi**. Yüksek Lisans Tezi, Ondokuz Mayıs Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Samsun.
- Özden, M. C. (2008). **İK Şapkalı Yönetici**. İstanbul: Akis Kitap.
- Özdevecioğlu, M. (2013). Algılanan örgütsel destek ile örgütsel bağlılık arasındaki ilişkilerin belirlenmesine yönelik bir araştırma. **Dokuz Eylül Üniversitesi İktisadi İdari Bilimler Fakültesi Dergisi**, 18(2), 113-130.
- Özer, G. (2020). **Algılanan Nepotizmin Etik Liderlik Aracılığında Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Otel İşletmelerinde Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, İskenderun Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.
- Özler, H., Ergun-Özler, D. ve Eren-Gümüştekin, G. (2007). Aile işletmelerinde nepotizmin gelişim evreleri ve kurumsallaşma. **The Journal of Institute of Social Sciences, Selçuk University**, 1(17), 437-50.
- Öztürk, C. ve Özdoğan, D. (2022). Örgütsel bağlılık ile iş doyumunu ilişkisi: Tatvan Devlet Hastanesi örneği. **Uluslararası Yönetim ve Sosyal Araştırmalar Dergisi**, 9(17), 1-10.
- Polat, S. (2007). **Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ile Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Pearce, J. L. (2015). Cronyism and Nepotism are Bad for Everyone: The Research Evidence. **Industrial and Organizational Psychology**, 8(1), 41-44.
- Pelit, E., İstanbullu-Dinçer, F., ve Kılıç, İ. (2015). The Effect of Nepotism on Organizational Silence, Alienation and Commitment: A Study on Hotel Employees in Turkey. **Journal of Management Research**, 7(4), 82-110.
- Peterson, M. F., Kara, A., Fanimokun, A. & Smith, P. B. (2019). Country culture moderators of the relationship between gender and organizational commitment. **Baltic Journal of Management**, 14(3), 389-410.
- Polat, G. (2012). **Örgütlerde Nepotizmin Örgütsel Adalet Algısı İle İlişkisinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma**, Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Polat, S. (2007). **Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**. Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Polat-Dede, N. (2019). The Effects of Paternalistic Leadership Styles on the Perceptions of Nepotism: A Study in Family Businesses. **InTraders International Trade Academic Journal**, 2(1), 43-69.
- Polat, S. (2007). **Ortaöğretim Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet Algıları, Örgütsel Güven Düzeyleri İle Örgütsel Vatandaşlık Davranışları Arasındaki İlişki**, Doktora Tezi, Kocaeli Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.

- Polat, S. (2009). İlköğretim müfettişlerinin örgütsel bağlılık, mesleki tükenmişlik ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişki. **Education Sciences**, 4(3), 1150-1159.
- Ponnu, C. H. & Chuah, C. C. (2010). Organizational Commitment, Organizational Justice and Employee Turnover in Malaysia. **African Journal of Business Management**, 4(13), 2676-2692.
- Ponzo, M. & Scoppa, V. (2011). A Simple Model of Favouritism in Recruitment. **Research in Economics**, 65(2), 78-88.
- Popczyk, W. (2017, November). Family Social Capital Versus Nepotism in Family Businesses. **In 5th RSEP Social Sciences Conference** (pp. 47-52).
- Prajogo, D. I. & McDermott, C. M. (2011). The Relationship Between Multidimensional Organizational Culture and Performance. **International Journal of Operations & Production Management**, 31(7), 712-735.
- Purnama, C. (2013). Influence analysis of organizational culture organizational commitment job and satisfaction organizational citizenship behavior (OCB) toward improved organizational performance. **International Journal of Business, Humanities And Technology**, 3(5), 86-100.
- Rafei-Dehkordi, F., Mohammadi, S. & Yektayar, M. (2013). Relationship of organizational justice and organizational commitment of the staff in general directorate of youth and sports in Chahar Mahal Va Bakhtiari Province. **European Journal of Experimental Biology**, 3(3), 696-700.
- Ramamoorthy, N. & Flood, P. C. (2004). Gender and employee attitudes: The role of organizational justice perceptions. **British Journal of Management**, 15(3), 247-258.
- Riggio, R. E. & Saggi, K. (2015). If We Do Our Job Correctly, Nobody Gets Hurt by Nepotism. **Industrial and Organizational Psychology**, 8(1), 19-21.
- Safina, D. (2015). Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects. **Procedia Economics and Finance**, 23, 630-634.
- Sağcan, A. (2013). **Özel Dershanelerde Görev Yapan Öğretmenlerin İş Tatminleri ve Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki Etkileşim İle İlgili Bir Araştırma**. Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- San, İ. (2017). **Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma**. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Saraç, K. (2015). **Okul İkliminin Ortaokul Öğrencilerinin Algılarına Göre Değerlendirilmesi**. Yüksek Lisans Tezi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Saraç, Ö. (2020). **Otellerdeki Kronizm Algısının İşgören Motivasyonuna Etkisi**, Doktora Tezi, Sakarya Uygulamalı Bilimler Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Sakarya.
- Sarıboğa, M. (2017). **Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi ve Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma**. Yüksek Lisans Tezi, Doğu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Savaş, E.B. (2018). **Örgütlerde Kronizm Algısının İş Tatminine Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Aracılık Rolü**, Doktora Tezi, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Tokat.
- Seçilmiş, C. ve Uysal, D. (2016). The Moderating Role of Nepotism in the Effect of Employee Empowerment on Perceptions Regarding Organisational Justice at Hospitality Organisations. **International Journal of Business and Management Invention**, 5(9), 65-76.

- Serfraz, A., Munir, Z., Mehta, A. M. & Qamruzzaman, M. (2022). Nepotism Effects on Job Satisfaction and Withdrawal Behavior: An Empirical Analysis of Social, Ethical and Economic Factors from Pakistan. *The Journal of Asian Finance, Economics and Business*, 9(3), 311-318.
- Setyaningrum, R. P. (2017). Relationship between servant leadership in organizational culture, organizational commitment, organizational citizenship behaviour and customer satisfaction. *European Research Studies Journal*, 20(3), 554-569.
- Sezgin, O. (2009). *Örgüt Kültürü, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Kavramları Arasındaki İlişkinin Araştırılması* Yüksek Lisans Tezi. Yeditepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Shneikat, B., Abubakar, M. A. & Ilkan, M. (2016). Impact of Favoritism/Nepotism on Emotional Exhaustion and Education Sabotage: The Moderating Role of Gender. *Harvard Academic Forum*, 9(1), 38-49.
- Purwanto, A. (2020). The Relationship of Transformational Leadership, Organizational Justice and Organizational Commitment: A Mediation Effect of Job Satisfaction. *Journal of Critical Reviews*, 7(19), 89-108.
- Sipahi, H. ve Kartal, Y. (2018). Nepotizmin Örgütsel Sessizlik ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkisi. *İş'te Davranış Dergisi*, 3(2), 109-118.
- Solak, Ö. (2014). *Hemşirelerde Algılanan Örgütsel Adaletin, Örgütsel Bağlılık Düzeyi ile İlişkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Haliç Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Solinger, O. N., Van Olffen, W. & Roe, R. A. (2008). Beyond the three-component model of organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 93(1), 70.
- Solmaz, G. (2014). *Örgütlerde Kayırmacılığın Örgütsel Adalet Algılaması Üzerindeki Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Spell, C. S. & Arnold, T. J. (2007). A Multi-Level Analysis of Organizational Justice Climate, Structure, and Employee Mental Health. *Journal of Management*, 33(5), 724-751.
- Stankeviciute, Z. & Savaneviciene, A. (2021). Linkage between leaders' behaviour in performance management, organisational justice and work engagement in public sector. *Economies*, 9(1), 1-24.
- Suki, N. M. (2011). Job satisfaction and organizational commitment: The effect of gender. *International Journal of Psychology Research*, 6(5), 1-15.
- Sürücü, L. ve Maşlakçı, A. (2018). Örgütsel bağlılık üzerine kavramsal inceleme. *International Journal of Management and Administration*, 2(3), 49-65.
- Şahin, R. ve Kavas, E. (2016). Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesinde Öğretmenlere Yönelik Bir Araştırma: Bayat Örneği. *Süleyman Demirel Üniversitesi Vizyoner Dergisi*, 7(14), 119-140.
- Şalcı, G. (2015). *Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Mersin İli Turizm İşletmelerinde Bir Saha Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Şenel, T. ve Buluç, B. (2016). İlkokullarda Okul İklimi ile Okul Etkililiği Arasındaki İlişki. *TÜBAV Bilim Dergisi*, 9(4), 1-12.
- Riyanto, S. (2020). The effect of organizational culture, organizational justice, and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12-19.

- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G. ve Eğriboz, N. (2019). Örgütsel adalet, örgütsel bağlılık ve çalışan memnuniyeti arasındaki ilişki. *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 12(62), 1604-1614.
- Taşcıoğlu, H. (2010). *Örgüt Kültürünün Örgütsel Adalet Etkisi: Bir Örnek Olay*. Doktora Tezi. Sakarya Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Tayfun, A., Palavar, K. ve Yazıcıoğlu, İ. (2008). Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinin çeşitli değişkenlere göre incelenmesi. *Kamu-İş Dergisi*, 9(4), 1-22.
- Tokgöz, E. ve Seymen, O. A. (2013). Örgütsel Güven, Örgütsel Özdeşleşme ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Arasındaki İlişki: Bir Devlet Hastanesinde Araştırma. *Öneri Dergisi*, 10(39), 61-76.
- Tokgöz, N. (2011). Örgütsel sinizm, örgütsel destek ve örgütsel adalet ilişkisi: Elektrik Dağıtım İşletmesi Çalışanları Örneği. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İİBF Dergisi*, 6(2), 363-387.
- Tunçer, M. (2017). *Stratejik İnsan Kaynakları Yönetimi ve Liyakat İlkesi: Ege Üniversitesi Tıp Fakültesi Örneği*, Yüksek Lisans Tezi, İzmir Kâtip Çelebi Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Turan, A. (2015). Does the perception of organizational cronyism leads to career satisfaction or frustration with work? The mitigating role of organizational commitment. *Research in Applied Economics*, 7(3), 14-30.
- Turhan, M., Erol, Y. C., Demirkol, M. ve Özdemir, T. Y. (2018). Örgütsel bağlılık, iş doyumunu ve iş stresi arasındaki ilişki. *Electronic Turkish Studies*, 13(27), 1491-1507.
- Tytko, A., Smokovych, M., Dorokhina, Y., Chernenchenko, O. & Stremenovskyi, S. (2020). Nepotism, Favoritism and Cronyism as a Source of conflict of Interest: Corruption or Not?. *Amazonia Investiga*, 9(29), 163-169.
- Us, A. T. (2007). *İşletmelerde Motivasyon*. İstanbul: İgiad Yayınları.
- Uysal, Ş. (2022). *İlkokul Öğretmenlerinin Algılarına Göre Okul Yöneticilerinin Kayırmacılık Davranışları İle Örgütsel Bağlılıkları Arasındaki İlişki*. Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, İstanbul.
- Üstün, E. (2017). *Aile Şirketlerinde Örgütsel Bağlılık: Nepotizm ve Etkileri Üzerine Kocaeli Bölgesinde Bir Çalışma*. Yüksek Lisans Tezi, Uludağ Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Vardarlier, P. ve Akıner, Ö. (2017). Örgütsel bağlılık ve örgütsel sessizlik ilişkisini belirlemeye yönelik ampirik bir çalışma. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 5(3), 79-94.
- Vveinhardt, J. & Petruskaitė, L. (2013). Nepotism as a Cause and Consequence of Unhealthy Organizational Culture. *Pridneprovsky Research Journal*, 7(143), 90-95.
- Park, W. Y. & Yoon, S. H. (2009). The Mediating Role of Organizational Citizenship Behavior Between Organizational Justice and Organizational Effectiveness in Nursing Organizations. *Journal of Korean Academy of Nursing*, 39(2), 229-236.
- Wibawanto, A., Budiyo, B. & Suwito, S. (2020, October). The Influence of Nepotism Culture and Social Capital on Work Motivation and Organizational Trust. *In International Conference of Business and Social Sciences*, pp. 1077-1096.
- Wright, T. A. & Bonett, D. G. (2002). The moderating effects of employee tenure on the relation between organizational commitment and job performance: a meta-analysis. *Journal of Applied Psychology*, 87(6), 1183.

- Winarsih, S. & Riyanto, S. (2020). The effect of organizational culture, organizational justice, and organizational commitment on organizational citizenship behavior (OCB). *International Journal of Management and Humanities*, 5(1), 12-19.
- Yalçın, A. ve İplik, F.N. (2005). Beş yıldızlı otellerde çalışanların demografik özellikleri ile örgütsel bağlılıkları arasındaki ilişkiyi belirlemeye yönelik bir araştırma: Adana ili örneği. *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 14(1), 395-412.
- Yaman, Z. (2021). *Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılık ve Tükenmişliğe Etkisi*. Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi Eğitim Bilimleri Enstitüsü, İstanbul.
- Yasin, T. & Khalid, S. (2015). Organizational cynicism, work related quality of life and organizational commitment in employees. *Pakistan Journal of Commerce and Social Sciences (PJCSS)*, 9(2), 568-582.
- Yavuz, H. (2021). *Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı İlişkisi: Ankara'da Bir Alan Araştırması*. Yüksek Lisans Tezi, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara.
- Yavuz, H. ve Güçer, E. (2021). Nepotizm-Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinde Rekreatif Aktivite Tercihlerinin Rolü. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8(3), 355-372.
- Yavuz, M. (2010). The effects of teachers' perception of organizational justice and culture on organizational commitment. *African Journal of Business Management*, 4(5), 695-701.
- Yavuz, M., Gürhan, N. ve Geniş, B. (2020). Nepotism Perception and Job Satisfaction in Healthcare Workers. *Anadolu Psikiyatri Dergisi*, 21(5), 468-476.
- Yazıcıoğlu, İ. ve Topaloğlu, I. G. (2009). Örgütsel adalet ve bağlılık ilişkisi: Konaklama işletmelerinde bir uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1(1), 3-16.
- Yeniçeri, Ö., Demirel, Y. ve Seçkin, Z. (2009). Örgütsel Adalet ile Duygusal Tükenmişlik Arasındaki İlişki: İmalat Sanayi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma. *Karamanoğlu Mehmetbey Üniversitesi Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11(16), 83-99.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi. *Manisa Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 353-380.
- Yıldız, E. (2012). Mesleki tükenmişlik ve rehber öğretmenler üzerine bir araştırma. *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 33(2), 37-61.
- Yücel, İ. ve Özkalan, S. Ö. (2012). Aile İşletmeleri, Kurumsallaşma ve Nepotizm. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5(2), 247-276.
- Yücekaya, P. (2017). *Nepotizmin, Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: İş Görenlerin Mülkiyet Sahipliği Yoluyla ve Özel Girişimlere Devir Şeklinde Özelleştirilen İşletmelerde Bir Araştırma*. Doktora Tezi, Kastamonu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kastamonu.
- Yüksel, H. ve Şahin, S. (2017). The Relationship between organizational cynicism and Organizational commitment. *European Journal of Education Studies*, 3(8), 289-311.
- Zehir, C., Akyuz, B., Eren, M. S. ve Turhan, G. (2013). The indirect effects of servant leadership behavior on organizational citizenship behavior and job performance: Organizational justice as a mediator. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 2(3), 1-13.

EKLER

EK 1. Anket Formu

Sayın Katılımcı;

“Nepotizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinde Örgütsel Algısının Rolü” konulu bu araştırma Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme Anabilim Dalı’nda doktora tez çalışması kapsamında yapılmaktadır.

Araştırma verileri sadece bilimsel araştırma için kullanılacak, başka kişi veya kurumlarla paylaşılmayacaktır. Ankete tam ve içten cevap vermeniz araştırmanın amacına ulaşması açısından oldukça önemlidir.

Katkılarınız için teşekkür ederim,

Salih ÇENGEL

1. BÖLÜM

1. Yaşınız;

☐ 18’den Az ☐ 18-25 ☐ 25-30 ☐ 30 ve Üzeri

2. Cinsiyetiniz;

☐ Erkek ☐ Kadın

3. Medeni Durumunuz;

☐ Evli ☐ Bekar

4. Eğitim Durumunuz;

☐ İlköğretim ☐ Lise ☐ Lisansüstü
☐ Ön Lisans ☐ Lisans

5. Kaç Yıldır Bu Kulüpte Oynamaktasınız?

☐ 1-3 ☐ 3-5 ☐ 5-8 ☐ 8 yıldan fazla

6. Aylık Gelir Durumunuz;

☐ 8.500-12.000 TL ☐ 12.001-15.000 TL ☐ 15.001-20.000 TL
☐ 20.001 -25.000 TL ☐ 25.001 ve üstü

2. BÖLÜM: NEPOTİZM ÖLÇEĞİ

Sıra No	Lütfen aşağıdaki ifadelerle katılma düzeyinizi size en uygun olan seçeneği (X) işaretleyerek belirtiniz.	Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Bu örgütte çalışanların terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetleri ikinci planda kalmaktadır.					
2	Bu örgütte ne kadar başarılı olursam olayım örgüt yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.					
3	Bu örgütte çalışanların terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.					
4	Bu örgütte örgüt yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.					
5	Bu örgütte çalışanların terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.					
6	Bu örgütün yönetim kadrosunda tanıdığı olan çalışanlar diğer çalışanlardan itibar görmektedir.					
7	Bu örgütteki alt ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan çalışanlara daha farklı davranmaktadır.					
8	Bu örgütte yöneticilerin tanıdığı olan çalışanlardan çekinirim.					
9	Bu örgütte yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.					
10	Bu örgütte yöneticilerin tanıdığı olanlar örgütün kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.					
11	Bu örgütte yetki öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.					
12	Bu örgütte personel alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.					
13	Bu örgüte personel alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.					
14	Bu örgüte personel alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.					

3. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ

		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katılıyorum	Kesinlikle Katılıyorum
1	Kurum yöneticilerimiz, çalışma programlarımızı adil bir şekilde düzenler.					
2	Kurum yöneticilerimiz, personelin görev dağılımını adil bir şekilde yapmaktadır.					
3	Kurumdaki görev alanı dışındaki işlerin personele eşit dağıtıldığını düşünüyorum.					
4	Kurumda, personele verilen ödüllerin adil dağıtıldığını düşünüyorum.					
5	Kurum yöneticilerimizin personele eşit sorumluluk yüklediğini düşünüyorum.					
6	Kurum yöneticilerimiz, işimizle ilgili kararları tarafsız bir şekilde verir.					
7	Kurum yöneticilerimiz, bizi ilgilendiren konularda ayırım yapmadan bizlerin görüşlerini almaya çalışır.					
8	Kurum yöneticilerimiz, kurum ile ilgili kararlar vermeden önce tüm personelden tam ve doğru bilgi toplar.					
9	Kurum yöneticilerimiz, aldıkları kararları ilgili personele açıklar; eğer personel isterse, bu kararın gerekçelerini de açıklar.					
10	Kurum yöneticilerimiz yasa, tüzük, yönetmelik, genelge vb. gibi mevzuat hükümlerini tüm personele yansız ve tutarlı bir şekilde uygular.					
11	Kurum yöneticilerimiz, aldıkları kararların ayırım yapılmaksızın tüm personel tarafından sorgulanmasına izin verir.					
12	Kurum yöneticilerimiz, tüm personele nazik davranır.					
13	Kurum yöneticilerimiz, kurumdaki personelin her birine onurlu ve saygılı davranır.					
14	Kurum yöneticilerimiz, kurumdaki tüm personelin kişisel ihtiyaçlarına karşı duyarlı davranır.					
15	Kurum yöneticilerimiz, bizimle ilgili kararlar verirken yasal haklarımızı göz önünde bulundururlar.					
16	Kurum yöneticilerimiz, işimizle ilgili verdikleri kararları uygulamadan önce, nasıl sonuçlanacağını bizimle tartışır.					
17	Kurum yöneticilerimiz, verdikleri kararlar ile ilgili bilgileri, isteyen tüm personele ayırım yapmaksızın ve eksiksiz sunarlar.					
18	Kurum yöneticilerimiz, işimiz ile ilgili verdikleri kararları ilgili ve isteyen tüm personele mantıklı bir biçimde açıklar.					
19	Kurum yöneticilerimiz, kurum ile ilgili verdikleri tüm kararları gizlemeden herkese çok şeffaf bir şekilde açıklar.					

4. BÖLÜM: ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÖLÇEĞİ

SORU NO		Kesinlikle Katılmıyorum	Katılmıyorum	Fikrim Yok	Katlıyorum	Kesinlikle Katlıyorum
1.	Kendimi bu kuruma duygusal olarak bağlı hissetmekteyim					
2.	Şu an bu kurumda çalışmaya devam etmemin nedeni istekten ziyade zorunluluktan kaynaklanmaktadır					
3.	Bu kurumda kendimi aileden biri gibi hissetmiyorum					
4.	Kendimi kuruma karşı "duygusal olarak bağlı" hissetmiyorum					
5.	Kurumdan ayrılmak istesem bile şu anda bunu yapmak benim için çok zor olurdu					
6.	Eğer bu kuruma bu kadar emek vermemiş olsaydım başka bir yerde çalışmayı düşünebilirdim					
7.	Bu kurumdan ayrılmak konusunda çok az seçeneğimin olduğunu düşünüyorum					
8.	Çalıştığım kurumun sorunlarını kendi sorunlarım gibi görürüm					
9.	Kurumdan şu anda ayrılmaya karar vermem halinde, hayatımdaki pek çok şey bundan olumsuz etkilenecektir					
10.	Çalıştığım kurumun kişisel açıdan benim için büyük bir önemi vardır					
11.	Kurumdan şu an ayrılmazdım, çünkü buradaki insanlara karşı bir yükümlülük hissediyorum					
12.	Bu kurum benim sadakatimi hak ediyor					
13.	Kurumda çalışmaya devam etmem konusunda her hangi bir zorunluluk hissetmiyorum					
14.	Bu kurumdan ayrılmanın yol açacağı olumsuz sonuçlardan biri de alternatif iş olanaklarının az olmasıdır					
15.	Çalışma yaşamımın kalan kısmını bu kurumda geçirmekten büyük mutluluk duyarım					
16.	Benim için avantajlı sonuçları olsa bile işten ayrılmamın kurumuma karşı uygun bir davranış olacağını düşünmüyorum					
17.	Kurumuma karşı büyük minnettarlık hissediyorum					
18.	Kurumdan şu anda ayrılırsam kendimi suçlu hissederim					

EK.2 Etik Kurul Kararı

Evrak Tarih ve Sayısı: 26.04.2023-15365

	T.C. VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ SOSYAL VE BEŞERİ BİLİMLERİ YAYIN ETİK KURUL BAŞKANLIĞI ETİK KURUL KARARLARI
TOPLANTI TARİHİ: 24.04.2023 OTURUM SAYISI: 2023/10 TOPLANTIDA ALINAN KARAR SAYISI: 11	Sayfa: 07/11

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal ve Beşeri Bilimleri Yayın Etik Kurulu'nun 24.04.2023 tarihinde saat 14.00' da zoom üzerinden Prof. Dr. Orhan DENİZ başkanlığında online yapmış olduğu toplantıda aşağıdaki ek kararı almıştır:

KARAR NO 2023/10-07.Danışmanlığını İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Anabilim Dalı, öğretim üyesi Doç. Dr. Abdurrahman ÇALIK'ın yapmış olduğu, doktora öğrencisi Salih ÇENGEL' e ait, "Nepotizmin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü" adlı tez çalışmasında kullanılacak olan anket ve ölçekler incelenmiş olup, söz konusu araçların ilgili kişilere uygulanmasında Sosyal ve Beşeri Etik Kuralları ve İlkeleri çerçevesinde herhangi bir sakınca olmadığına toplantıya katılan üyelerin oy birliğiyle karar verilmiştir.

	BAŞKAN Prof. Dr. Orhan DENİZ Edebiyat Fakültesi	
ÜYE Prof. Dr. Mehmet Şirin ÇINAR İlahiyat Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Gülsen BAŞ Edebiyat Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Zafer KANBEROĞLU İktisadi ve İd. Bil. Fakültesi
ÜYE Prof. Dr. Zihni MEREY Eğitim Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Murat ÜNAL Eğitim Fakültesi	ÜYE Prof. Dr. Mehmet Akif ARVAS İktisadi ve İd. Bil. Fakültesi

Bu belge, güvenli elektronik imza ile imzalanmıştır.

Evrak sorgulaması <https://turkiye.gov.tr/ebd?eK=4575&eD=BSPA7RR2YR&eS=15365> adresinden yapılabilir.

ÖZGEÇMİŞ

Kişisel Bilgiler

Soyadı, Adı : ÇENGEL, Salih
Uyruğu : T.C.
ORCID : 0000-0001-5892-4992

Eğitim:

Derece	Eğitim Birimi	Mezuniyet Tarihi
Doktora	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme	2024
Yüksek Lisans	Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü İşletme	2018
Lisans	Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi İşletme	2006

İş Deneyimi

Yıl	Yer	Görev
2007 - 2012	T. Halk Bankası A.Ş.	Müşteri Temsilcisi
2012 -	Siirt Üniversitesi	Öğretim Görevlisi

Yabancı Dil:

İngilizce, Arapça

Yayınlar

Çengel,S., 2023, Sağlık Kuruluşlarında Dış Kaynak Kullanımı Yoluyla Çalışan Personelin Örgütsel Bağlılık Düzeyleri ve Siirt Devlet Hastanesi Örneği, *Uluslararası Çok Disiplinli Akademik Araştırmalar Dergisi* (2), 17-28.

Çengel,S., 2023, Ünivesite Personelinin Mobbing Algısı ile Örgütsel Sessizlik Düzeyi Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *Uluslararası Çok Disiplinli Akademik Araştırmalar Dergisi* (3), 125-153.

Hobiler

Avcılık, kamp yapmak, doğa yürüyüşleri, kitap okumak, yarışma programı izlemek.



T.C.
VAN YÜZÜNCÜ YIL ÜNİVERSİTESİ
Sosyal Bilimler Enstitüsü



Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu

Öğrenci Bilgileri	
Adı-Soyadı	SALİH ÇENGEL
Öğrenci No	19920013055
Anabilim Dalı	İŞLETME
Programı	İŞLETME DOKTORA
Statüsü	☐ Yüksek Lisans ☒ Doktora

Tez Bilgileri	
Başlığı/Konusu	NEPOTİZMİN ÖRGÜTSEL BAĞLILIK ÜZERİNE ETKİSİNDE ÖRGÜTSEL ADALET ALGISININ ROLÜ
Tez Orijinallik Raporu Bilgileri*	
Sayfa Sayısı (Kapak sayfası, Giriş, Ana bölümler ve Sonuç bölümleri)	82
İntihal Tespit Programı	TURNITIN
Benzerlik Oranı (%)	20
Tarih	24/04/2024

*** Orijinallik raporu, aşağıdaki filtreler kullanılarak oluşturulmuştur:**

- Kabul ve onay sayfası hariç,
- Teşekkür hariç,
- İçindekiler hariç,
- Simge ve kısaltmalar hariç,
- Gereç ve yöntemler hariç,
- Kaynakça hariç,
- Alıntılar hariç,
- Tezden çıkan yayınlar hariç,
- 7 kelimeden daha az örtüşme içeren metin kısımları hariç (Limit match size to 7 words)

Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi Lisansüstü Tez Orijinallik Raporu Alınması ve Kullanılmasına İlişkin Yönergeyi İnceledim ve bu yönergede belirtilen azami benzerlik oranlarına göre tez çalışmamın herhangi bir intihal içemediğini; aksinin tespit edileceği muhtemel durumda doğabilecek her türlü hukuki sorumluluğu kabul ettiğimizi ve yukarıda vermiş olduğumuz bilgilerin doğru olduğunu beyan ederiz. Gereğini bilgilerinize arz ederim.

	Danışman	Öğrenci
Adı Soyadı	Doç. Dr. Abdurrahman ÇALIK	Salih ÇENGEL
İmza		
Tarih		04/06/2024