

**T.C.  
NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANABİLİM DALI  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ BİLİM DALI**

**TURİZM SEKTÖRÜNDE KAYIRMACILIĞIN  
ETKİLERİ: OTEL İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR  
İNCELEME**



**MUSTAFA CÜNEYT ŞAPCILAR**

**DOKTORA TEZİ**

**DANIŞMAN:  
PROF. DR. AHMET BÜYÜKŞALVARCI**

**KONYA-2017**

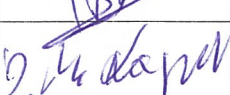


 <b>KONYA</b>	<b>T.C.</b> <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b> <b>Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü</b>	 <b>NECMETTİN ERBAKAN</b> <b>KONYA</b> <b>ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER</b> <b>ENSİTİTÜSÜ</b>
---	--	---

### DOKTORA TEZİ KABUL FORMU

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	Mustafa Cüneyt ŞAPCILAR		
	Numarası	138112013013		
	Ana Bilim/Bilim Dalı	Turizm İşletmeciliği/Turizm İşletmeciliği		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans		
		Doktora		<b>X</b>
	Tez Danışmanı	Prof. Dr. Ahmet BÜYÜKŞALVARCI		
Tezin Adı	Turizm Sektöründe Kayırmacılığın Etkileri: Otel İşletmeleri Üzerine Bir İnceleme			

Yukarıda adı geçen öğrenci tarafından hazırlanan “Turizm Sektöründe Kayırmacılığın Etkileri: Otel İşletmeleri Üzerine Bir İnceleme” başlıklı bu çalışma 15/11/2017 tarihinde yapılan savunma sınavı sonucunda oybirliğiyle başarılı bulunarak jürimiz tarafından Doktora Tezi olarak kabul edilmiştir.

Sıra No	Danışman ve Jüri Üyeleri		
	Unvanı	Adı ve Soyadı	İmza
1	Prof. Dr.	Ahmet BÜYÜKŞALVARCI	
2	Prof. Dr.	Baki YILMAZ	
3	Doç. Dr.	Ceyhun Çağlar KILINÇ	
4	Doç. Dr.	Abdurrahman DİNÇ	
5	Yrd. Doç. Dr.	İbrahim Hakkı KAYNAK	

 <b>KONYA</b>	<b>T.C.</b> <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b> <b>Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü</b>	 <b>NECMETTİN ERBAKAN</b> <b>ÜNİVERSİTESİ</b> <b>SOSYAL BİLİMLER</b> <b>ENSTİTÜSÜ</b>
---	--	--

### BİLİMSEL ETİK SAYFASI

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	MUSTAFA CÜNEYT ŞAPCILAR		
	Numarası	138112013013		
	Ana Bilim/Bilim Dalı	TURİZM İŞLETMECİLİĞİ/TURİZM İŞLETMECİLİĞİ		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans		
		Doktora	<b>X</b>	
	Tez Danışmanı	PROF. DR. AHMET BÜYÜKŞALVARCI		
Tezin Adı	TURİZM SEKTÖRÜNDE KAYIRMACILIĞIN ETKİLERİ: OTEL İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME			

Bu tezin hazırlanmasında bilimsel etiğe ve akademik kurallara özenle riayet edildiğini, tez içindeki bütün bilgilerin etik davranış ve akademik kurallar çerçevesinde elde edilerek sunulduğunu, ayrıca tez yazım kurallarına uygun olarak hazırlanan bu çalışmada başkalarının eserlerinden yararlanılması durumunda bilimsel kurallara uygun olarak atıf yapıldığını bildiririm.

**MUSTAFA CÜNEYT ŞAPCILAR**



 KONYA	T.C. <b>NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ</b> Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü	 SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
--	--	---

### ÖZET

<b>Öğrencinin</b>	Adı Soyadı	MUSTAFA CÜNEYT ŞAPCILAR		
	Numarası	138112013013		
	Ana Bilim/Bilim Dalı	TURİZM İŞLETMECİLİĞİ/TURİZM İŞLETMECİLİĞİ		
	Programı	Tezli Yüksek Lisans		
		Doktora		<b>X</b>
	Tez Danışmanı	PROF. DR. AHMET BÜYÜKŞALVARCI		
Tezin Adı	TURİZM SEKTÖRÜNDE KAYIRMACILIĞIN ETKİLERİ: OTEL İŞLETMELERİ ÜZERİNE BİR İNCELEME			

Kayırmacılık olgusu, gelişmiş ve gelişmekte olan toplumlarda sık görülen bir uygulamadır. Bu uygulamalar bireylerin kamuda ve ticari hayatta karşılımlarına çıkmaktadır. Hizmet sektöründe faaliyet gösteren ve “insan” faktörünün vazgeçilmez olduğu turizm işletmelerinde de kayırmacılık olgusu ile karşılaşılabilir. Bu olgunun saptanabilmesi amacı ile gerçekleştirilen çalışmada şehir ve sayfiye otellerin karşılaştırılması yapılmıştır. Şehir otelleri “Konya” ili ile sayfiye otelleri ise “Antalya” ili ile sınırlandırılmıştır. Birincil veriler anket yöntemi kullanılarak elde edilmiştir. Anketler, Aralık 2016-Haziran 2017 tarihleri arasında uygulanmıştır. Araştırmaya toplamda 416 kişi katılmıştır.

Kayırmacılık türleri olarak “nepotizm” ve “kronizm” ele alınmıştır. Bu kayırmacılık türleri ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişki ve üzerindeki etki incelenmiştir. Bu inceleme şehir otelleri ve sayfiye oteller açısından değerlendirilmiştir. Araştırma sonuçlarına göre katılımcılar faaliyet gösterdikleri otellerde kayırmacılık uygulamalarının yok denecek kadar az olduğunu ifade etmişlerdir. Kronizm (eş-dost kayırmacılığı) algısını ölçen ifadelerin nepotizm (akraba kayırmacılığı) algısını ölçen ifadelerle kıyasla daha yoğun bir katılım ortalamasına sahip olduğu araştırmanın bulguları arasındadır. Kayırmacılık ve örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Katılımcıların örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyetleri üzerinde kayırmacılığın etkilerini belirlemek amacıyla regresyon analizi yapılmıştır. Analiz sonuçlarına göre şehir ve sayfiye otellerinde işgören olarak faaliyet gösteren katılımcıların kayırmacılık uygulamalarından farklı düzeyde etkilendikleri belirlenmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Kayırmacılık, Nepotizm, Kronizm, Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini, İşten Ayrılma Niyeti

 KONYA	T.C. NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ Sosyal Bilimler Enstitüsü Müdürlüğü	 NECMETTİN ERBAKAN ÜNİVERSİTESİ SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ
--	---	--

### ABSTRACT

<b>Author's</b>	Name and Surname	MUSTAFA CÜNEYT ŞAPCILAR		
	Student Number	138112013013		
	Department	DEPARTMENT OF TOURISM MANAGEMENT		
	Study Programme	Master's Degree		
		(M.A.)		
		Doctoral Degree	X	
Supervisor	PROF. DR. AHMET BÜYÜKŞALVARCI			
Title of the Thesis/Dissertation	EFFECTS OF FAVORITISM IN THE TOURISM SECTOR; A STUDY ON HOTEL BUSINESS			

Favoritism is a common practice in developed and developing societies. These practices come out in the public and commercial life of individuals. It is also possible to encounter favoritism in tourism businesses operating in the service sector and where the “human” factor is indispensable. In the study conducted with the aim of determining this phenomenon, the comparison of the city and the resort hotels was made. City hotels are limited to “Konya” and resort hotels are limited to “Antalya”. The primary data were obtained using the survey method. Surveys were implemented between December 2016 and June 2017. A total of 416 employees participated in the survey.

“Nepotism” and “cronyism” are considered as types of favoritism. The relationship between these types of favoritism and organizational commitment, job satisfaction and intention to leave the job and the effect on it were examined. This review has been evaluated from the point of view of the city hotel and the resort hotel. According to the results of the research, the participants stated that they were not over-exposed to favoritism in the hotels where they work. The findings of the research show that the expressions measuring cronyism perception have a higher average participation rate than the expressions measuring nepotism perception. A statistically significant relationship was found between favoritism and organizational commitment, job satisfaction and intention to leave. A regression analysis was conducted to determine the effects of favoritism on participants' intention to leave, organizational commitment and job satisfaction. According to the analysis results it is determined that the participants who work as occupations in the city hotels and resort hotels were influenced at a different level than the applications of favoritism.

**Key Words:** Favoritism, Nepotism, Cronyism, Organizational Commitment, Job Satisfaction, Intent to Leave

## ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR

Öncelikli olarak sadece akademik anlamda değil yaşamın her safhasında bana yol gösteren ve akıl veren, akademik bilgi birikimini benden esirgemeyen, hem akademi hem de sosyal yaşamda elde ettiği tecrübelerini bana aktararak yeni ufuklar elde etmemi sağlayan, tezin her aşamasını takip eden ve ilgi gösteren Hocam, Danışmanım Sayın Prof. Dr. Ahmet BÜYÜKŞALVARCI'ya en içten duygularıyla saygılarımı sunar ve teşekkür ederim.

Doktora aşaması ve bu aşamaya gelene kadar üzerimde emeği olan ve çalışma disiplinini aldığım ve araştırma dizaynını oluşturmamda yardımcı olan bütün hocalarımın teşekkürlerimi sunarım.

Değerli katkılarından dolayı Tez İzleme Komitesinde yer alan ve tez savunmasında jüri olarak bulunan hocalarımın teşekkürü bir borç bilirim.

Haklarını ödeyemeyeceğim kişiler arasında en üst sırada yer alan, maddi ve manevi desteklerini hiç azaltmadan büyük fedakarlık gösteren Annem ve hayat arkadaşım, biricik eşim Lütfiye Sihhat hanımefendiye şükranlarımı sunarım.

MUSTAFA CÜNEYT ŞAPCILAR

KONYA, 2017

**İÇİNDEKİLER**

<b>DOKTORA TEZİ KABUL FORMU</b> .....	i
<b>BİLİMSEL ETİK SAYFASI</b> .....	ii
<b>ÖZET</b> .....	iii
<b>ABSTRACT</b> .....	iv
<b>ÖNSÖZ VE TEŞEKKÜR</b> .....	v
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	vi
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	x
<b>KISALTMALAR LİSTESİ</b> .....	xiii
<b>GİRİŞ</b> .....	1
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	3
<b>KAYIRMA VE KAYIRMACILIK</b> .....	3
1.1. Kayırma ve Kayırmacılık Kavramları .....	3
1.2. Nepotizm .....	7
1.3. Kronizm .....	11
1.4. Patronaj .....	15
1.5. Diğer kayırmacılık Türleri .....	20
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	23
<b>ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ</b>	
<b>KAVRAMLARI</b> .....	23
2.1. Örgütsel Bağlılık.....	23
2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi .....	25
2.1.2. Örgütsel Bağlılık Göstergeleri.....	26
2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması .....	27
2.1.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı .....	27



2.3.1.1.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı .....	28
2.3.1.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı .....	28
2.3.1.1.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	29
2.3.1.1.4. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı.....	29
2.3.1.1.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı .....	30
2.3.1.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı .....	31
2.3.1.2.1. Salancik'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı .....	31
2.3.1.2.2. Becker'in Yan Bahis Yaklaşımı.....	31
2.3.1.3. Çoklu bağlılık yaklaşımı .....	32
2.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler .....	32
2.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları .....	33
2.2. İş Tatmini .....	34
2.2.1. İş Tatmininin Yararları.....	35
2.2.1.1. Birey Açısından Yararları.....	35
2.2.1.2. Yönetici Açısından Yararları .....	35
2.2.1.3. Örgüt Açısından Yararları .....	36
2.2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler.....	36
2.2.3. İş Tatmini Ölçekleri .....	36
2.2.4. İş Tatmini Sonuçları.....	37
2.3. İşten Ayrılma Niyeti .....	38
2.3.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler.....	39
2.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları .....	40
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	41
<b>YÖNTEM</b> .....	41
3.1. Araştırmanın Amacı.....	41
3.2. Araştırmanın Önemi .....	42
3.3. Araştırmanın Problem Durumu .....	42

3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları .....	42
3.5. Araştırmanın Modeli.....	43
3.6. Araştırmanın Hipotezleri.....	45
3.7. Araştırmanın Evren ve Örneklemi.....	46
3.8. Veri Toplama Tekniği.....	47
3.9. Verilerin Analize Hazırlanması.....	49
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM.....</b>	<b>50</b>
<b>BULGULAR.....</b>	<b>50</b>
4.1. Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler .	50
4.2. Nepotizm ve Kronizm Algısına İlişkin Bulgular.....	55
4.3. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Bulgular .....	60
4.4. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulgular .....	63
4.5. İş Tatminine İlişkin Bulgular .....	64
4.6. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi .....	66
4.7. Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular .....	82
4.8. Kronizm ve Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular .....	86
4.9. Nepotizm, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulgular .....	90
4.10. Kronizm, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulgular .....	98
4.11. Nepotizm, Kronizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulgular .....	106
<b>SONUÇLAR VE ÖNERİLER .....</b>	<b>109</b>
<b>KAYNAKÇA.....</b>	<b>113</b>

<b>EKLER</b> .....	125
EK-1: Anket Formu .....	125
EK-2: Değişkenlerin Normal Dağılıma İlişkin Değerleri.....	129
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	140



**TABLolar LİSTESİ**

Tablo 4. 1. Araştırmaya Katılanlarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler-1.....	50
Tablo 4. 2. Araştırmaya Katılanlarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler-2.....	52
Tablo 4. 3. Araştırmaya Katılanlarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler-3.....	54
Tablo 4. 4. Nepotizm Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Sayfiye oteller) .....	55
Tablo 4. 5. Nepotizm Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Şehir otelleri) .....	56
Tablo 4. 6. Kronizm Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Sayfiye Otelleri).....	58
Tablo 4. 7. Kronizm Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Şehir Otelleri) .....	59
Tablo 4. 8. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Sayfiye Otelleri).....	60
Tablo 4. 9. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Şehir Otelleri) ..	62
Tablo 4. 10. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Katılımcı Görüşleri (Sayfiye Otelleri) ..	63
Tablo 4. 11. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Katılımcı Görüşleri (Şehir Otelleri).....	64
Tablo 4. 12. İş Tatmini Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Sayfiye Oteller).....	65
Tablo 4. 13. İş Tatmini Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Şehir Otelleri) .....	66
Tablo 4. 14. Güvenirlilik Analizi .....	67
Tablo 4. 15. Nepotizm Algısına İlişkin Faktör Analizi (Sayfiye Oteller) .....	69
Tablo 4. 16. Nepotizm Algısına İlişkin Faktör Analizi (Şehir Otelleri).....	70
Tablo 4. 17. Kronizm Algısına İlişkin Faktör Analizi (Sayfiye Oteller) .....	72
Tablo 4. 18. Kronizm Algısına İlişkin Faktör Analizi (Şehir Otelleri) .....	73
Tablo 4. 19. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Faktör Analizi (Sayfiye Oteller).....	74
Tablo 4. 20. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Faktör Analizi (Şehir Otelleri) .....	74
Tablo 4. 21. İş Tatmini Algısına İlişkin Faktör Analizi (Sayfiye Oteller) .....	75
Tablo 4. 22. İş Tatmini Algısına İlişkin Faktör Analizi (Şehir Otelleri) .....	76

Tablo 4. 23. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Faktör Analizi (Sayfiye Oteller).....	79
Tablo 4. 24. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Faktör Analizi (Şehir Otelleri) .....	80
Tablo 4. 25. Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Sayfiye Oteller).....	82
Tablo 4. 26. Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Oteller) .....	83
Tablo 4. 27. Nepotizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Sayfiye Oteller).....	84
Tablo 4. 28. Nepotizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Otelleri).....	85
Tablo 4. 29. Nepotizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Korelasyon Analizi (Sayfiye Oteller).....	85
Tablo 4. 30. Nepotizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Otelleri).....	86
Tablo 4. 31. Kronizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Sayfiye Oteller).....	86
Tablo 4. 32. Kronizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Otelleri) .....	87
Tablo 4. 33. Kronizm ve İş Tatmini Boyutlarına ilişkin Korelasyon analizi (Sayfiye Oteller).....	88
Tablo 4. 34. Kronizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Otelleri).....	89
Tablo 4. 35. Kronizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Korelasyon Analizi (Sayfiye Oteller).....	90
Tablo 4. 36. Kronizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Otelleri).....	90
Tablo 4. 37. Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Sayfiye Oteller) .....	92

Tablo 4. 38. Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Şehir Otelleri).....	94
Tablo 4. 39. Nepotizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Sayfiye Oteller).....	96
Tablo 4. 40. Nepotizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Şehir Otelleri) .....	96
Tablo 4. 41. Kronizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Sayfiye Oteller) .....	99
Tablo 4. 42. Kronizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Şehir Otelleri).....	100
Tablo 4. 43. Kronizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Sayfiye Oteller).....	102
Tablo 4. 44. Kronizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Şehir Otelleri) .....	104
Tablo 4. 45. Nepotizm, Kronizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Sayfiye Oteller).....	106
Tablo 4. 46. Nepotizm, Kronizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Şehir Otelleri).....	107

**KISALTMALAR LİSTESİ**

Akt	: Aktaran
ANOVA	: Analysis of Variance (ANOVA)
F	: Varyans analizine (ANOVA) ilişkin parametre
P	: Önemlilik testlerine ilişkin olasılık değeri
r	: Korelasyon katsayısı
R	: Belirtme katsayısı
SPSS	: Statistical Package for the Social Sciences
s.s.	: Standart sapma
t	: t testine ilişkin parametre
TDK	: Türk Dil Kurumu
vb.	: Ve benzeri
vd.	: Ve diğerleri
$\bar{X}$	: Aritmetik Ortalama





## GİRİŞ

Emek-yoğun bir sektör olan turizm sektörünün çekicilik unsurunu oluşturan otel işletmelerinin en önemli üretim kaynağı “insan” faktörüdür. Turizm sektöründeki yoğun rekabet ortamında bir otel işletmesinin farklılık oluşturması açısından anahtar rolü işgörenler üstlenmektedir. İnsan faktörünün son derece önemli olduğu bir sektörde, işgörenlerin işletmeye olan bağlılığının, iş tatminin, örgüte olan güveninin, işten ayrılma niyetinin de önemli etkileri vardır. Örgütsel bağlılığı, iş tatmini ve örgüte olan güveni yüksek olan ve işten ayrılma gibi bir düşüncesi olmayan işgörenler, üyesi oldukları örgütün amaç ve değerlerini daha iyi benimsemekte, örgüt için daha fazla çaba sarf etmekte ve örgütte kalmak için daha fazla istek duymaktadırlar. İş görenlerin ifade edilen duygu ve düşüncelere sahip olması durumunda motivasyonlarını arttırmakta, bu artış performanslarını olumlu yönde etkilemektedir. Böylelikle bu işletmeler, sektördeki diğer işletmelere karşı rekabet üstünlüğü sağlayarak müşteriler/misafirler tarafından daha çok tercih edilmektedir. Ancak, bütün bunların gerçekleşmesi için öncelikle işgören bağlılığının ve tatminin sağlanması ve hissettirilmesi gerekmektedir. İşgören memnuniyetinin ve tatminin sağlanması ise, yöneticilerin işgörelere yaklaşımları ile yakından ilgilidir.

Sağlanan işgören memnuniyeti ve tatmini de tek başına yeterli olmamaktadır. Birçok işletmede, personel seçim ve değerlendirme sürecinde, örgüt içindeki kilit pozisyonlara, işgörenlerin bilgi, beceri ve kabiliyetlerine bakılmaksızın eş-dost, akraba ya da tanıdıklardan birisi getirilmektedir. Bu durum, örgüt içinde işgörenler arasında çatışmalara ve gruplaşmalara neden olmaktadır. Böyle bir ortamda, işgören memnuniyetinin sağlanması daha da zorlaşmaktadır. İş görenler, işlerinden ve işletmeden memnun olmadıkları sürece, bireysel performansları düşmekte ve bu durumun işletmenin genel performansına da olumsuz yansımaları olmaktadır.

Bu çalışmada, otel işletmelerinde var olduğu düşünülen nepotizm (yeğencilik) ve kronizm (eş-dost kayırmacılığı) algısının, işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarını, iş tatminini ve işten ayrılma niyetlerini, işgörenlerin sahip oldukları eşitsizlik ve yozlaşma düşüncelerini ne şekilde etkilediğine yönelik bir incelenmenin yapılması hedeflenmiştir.

Çalışmanın birinci bölümünde kayırmacılık olgusu genel hatları ile değerlendirilmeye alınmıştır. Kayırmacılık kavramının ortaya çıkışı, olumlu ve olumsuz yönleri belirlenmiştir. Örgütler ve işgörenler için avantajlarına ve dezavantajlarına değinilmiştir. Nepotizm kavramının kurumlara ve kuruluşlara sağlamış olduğu avantajlar ve dezavantajlar ifade edilmiştir. Ayrıca nepotizm kavramında olduğu gibi kronizm ve patronaj kavramları da ele alınarak toplumsal, örgütsel ve bireysel sonuçları tartışılmıştır. İkinci bölümde kayırmacılık uygulamalarının etkilediği düşünülen örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmıştır. Örgütsel bağlılık kavramının kavramsal ve kuramsal çerçevesi oluşturulduktan sonra, örgütsel bağlılığı oluşturan unsurlardan, örgütsel bağlılığın öneminden ve tarihçesinden bahsedilmiştir. Örgütsel bağlılık kavramının daha iyi açıklanabilmesi için örgütsel bağlılık göstergelerine yer verilmiştir. Daha sonra örgütsel bağlılık sınıflandırılması yapılarak, bu kavrama katkılarının neler olduğu üzerinde durulmuştur. Örgütsel bağlılığı etkileyen faktörler ifade edilmiştir. Son olarak örgütsel bağlılığın sonuçları farklı boyutlarda ele alınarak sağlamış olduğu yararlarından bahsedilmiştir. Örgütsel bağlılık kavramının yanında ikinci bölümde araştırmanın önemli değişkenlerinden olan iş tatmini kavramı açıklanmıştır. İş taminin sağlamış olduğu yararları, iş taminini etkileyen faktörlere, iş taminin ölçeklerine ve iş tatmini sonuçlarına bu bölümde yer verilmiştir. İkinci bölümde en son olarak işten ayrılma niyeti kavramı açıklanmış, çalışmanın amacı doğrultusunda ele alınmıştır. Üçüncü bölümde araştırmanın yöntemine ilişkin bilgilere yer verilmiştir. Öncelikli olarak çalışmanın problem durumu, önemi, sınırlılıkları, modeli evreni ve örnekleme, veri toplama tekniği üzerinde durulmuştur. Dördüncü bölümde ise birincil verilerin analizi sonucunda elde edilen bulgulara yer verilerek sonuçlar şehir ve sayfiye otelleri perspektifinde değerlendirilmiştir. Bu sonuçlara göre araştırmada her iki örneklem grubu için geçerli olan anlamlı farklılıklar, ilişkiler ve etkiler tespit edilmiştir.

## BİRİNCİ BÖLÜM

### KAYIRMA VE KAYIRMACILIK

#### 1.1. Kayırma ve Kayırmacılık Kavramları

Kayırma kavramı; tinsel-duygusal özellikteki bağılıklar ve yükümlülüklerle amirlerin/yöneticilerin veya güç sahiplerinin yakın çevrelerine ya da ilişkili oldukları kişilere ayrıcalıklı davranması olarak ifade edilmektedir (Saylı ve Kızıldağ, 2007: 235). Kayırmacılık (favoritizm) kavramı ise Türkçe’de “iltimas” ve “torpil” kelimeleriyle ifade edilmektedir. Arapça kökenli “İltimas” kavramı kelime anlamı itibariyle “haksız yere ve yasa dışı kayırma, arka çıkma” anlamlarına gelmektedir (Aktan, 2001: 57). Torpil kavramı ise Türk Dil Kurumu sözlüklerinde “Bir kimseyi kayırma işi” olarak ifade edilmiştir (TDK, 2017). Kayırmacılık (favoritizm) kavramı, siyasi ve idari literatürde 1828’de ABD Başkanı Jackson’un siyasi atamaları ile ilk kez kullanılmıştır (Tekiner ve Aydın, 2015: 76) ve 1997’de yaşanan Asya merkezli finansal krizin en önemli sebebi olarak görülmüştür (Özkanan ve Erdem, 2014: 181; Begley, Khatri ve Tsang, 2010: 282). Adam kayırmacılık, “bir kişinin bilgi, beceri, yetenek, başarı ve eğitim düzeyi gibi faktörler göz önüne alınmadan sadece yöneticiler ve/veya işletme sahipleri ile olan akrabalık, arkadaşlık/dostluk ilişkileri dikkate alınarak işe alınması veya terfi ettirilmesidir” (Pektaş, 1997: 90). Kayırmacılık kavramı çoğunlukla, resmi kurumlar ile ilişkili olarak görülüyor olsa da özel kuruluşlar ve işletmelerde de yaygın bir uygulama olarak ortaya çıkabilmektedir. Geniş anlamda ayırmacılık uygulamalarını, toplumsal sistemin bütün alanlarında görebilmek mümkündür. “Akrabalık, arkadaş-eş dost çevresi, okul/asker arkadaşlığı, meslektaşlık, aynı mezhepten olma, aynı tarikata üye olma, kirvelik, aynı köyden/topraktan olma (hemşehricilik), komşuluk, aynı mahalleden olma vb. toplumsal aidiyet bağlamı içinde yer almaktan kaynaklanan yakınlıklar/bağılıklar, kişinin sosyal hayatında, ekonomik ve politik ilişkilerinde, bürokratik ve organizasyonel yapılar içindeki ilişkilerinde kayırmacı tutum ve davranışlara destek sağlamaktadır” (Özkanan ve Erdem, 2014: 180). Kayırmacılıkta, kayıran ve kayırılan olmak üzere iki taraf söz konusudur. Bu taraflar arasında dikey

hiyerarşik bir yapı bulunmaktadır. Bu yapıda kayıran daha üst pozisyonlarda ve mevkilerde yer alırken kayırılan daha alt pozisyonlarda görev almaktadır. Kayırılan, kayırana minnet duymakta ve bunu saygı gösterme, minnettar olma, sadakat, bağlanma, hediye ve hatta rüşvet verme gibi olaylarla göstermektedir. Böylelikle kayırılan kendine geçici fırsatlar sağlayarak bazı imkânlarla sahip olabilmektedir. Bu durumun sonucunda kayıran ise saygı görme, sadık ve kendine bağlı personellere sahip olma, itibar kazanma, iktidar elde etme hatta gelir elde etme gibi kazanımlar sağlamaktadır (Erdem, 2010: 63).

Kayırmacılık uygulamalarının, birçok ülkede ekonomik, sosyal ve politik büyümeye ve gelişmeye olumsuz etkilerinin bulunmasına rağmen devam etmektedir (Loewe, Blume, Schönleber, Seibert, Speer ve Voss, 2007: 27). Kayırmacılık, gelişmiş ülkelerde çok düşük seviyelere indirgenmesine rağmen, gelişmekte olan ülkelerde halen örgüt yapısının ana sorunlarından birisidir (Tekiner ve Aydın, 2015: 77). Sosyal bir gerçek olan kayırmacılık kurumsal, kamusal ve örgütsel olarak çok sık rastlanan bir olgudur. “Eğer adamını bulursan her iş yaptırılabilir” kanaati oldukça yaygındır. Bu anlayışa göre bir işe girilecekse mutlaka bir tanıdığın-siyasının bulunması gerekmektedir. Kayırmacılık olarak ifade edilen bu olgu Türkiye’de mutlak bir gerçek olarak ortaya çıkmaktadır. TEPAV raporuna göre; Türkiye’de “adli yargıda en yaygın olarak görülen yolsuzluk türleri, sırasıyla, “rüşvet” (%56,4), “kayıрма” (%37,9), “irtikap” (%5,4) ve “zimmet” (%0,3)” olarak ifade edilmiştir (TEPAV, 2006: 109). Kayırmacılık için sadece ekonomik değer ifade eden bir çıkarın bulunması gerekmemektedir. Hemşeri olmak, akraba olmak ya da seçmen olmak kayırmacılık uygulamalarının yapılması için yeterli görülmektedir (Akalan, 2006: 113). “Maddi bedel içermeyen bu dayanışma” içerikli işlemsel bozukluk türünün özü “kayıрма”ya dayanmaktadır (Yılmaz ve Kılavuz, 2002: 25). Kayırmacılık durumunu içselleştiren toplumlarda tanıdıkların desteklenmemesi durumu küçük düşürücü bir durum olarak algılanmakta ve “işimiz düştü de yapılmadı” gibi ifadelerle eleştiri konusu edilmektedir (Karademir, 2016: 16). Kayırmacılık oluşumu genellikle işe alma, seçme, işgören edinme ve kariyer geliştirme süreci boyunca gerçekleşmektedir (Fu, 2015: 4).

Kayırmacılık kavramı işletmeler açısından ele alındığında, kayırmacılık uygulamalarının nedenleri (Ak, 2010: 152):

- Sosyal ve kültürel nedenler: Kalıplaşmış ve toplum içinde kural haline gelmiş olan düşüncelerdir. Akrabayı korumak, ona göz kulak olmak ve yaşam standardını sağlamak bir vazife olarak görülmektedir.
- Ekonomik nedenler: Aile işletmelerinin ilk sermayesi ne öz kaynaklar ne de finansal aracı kurumlardan temin edilen kredilerdir. İlk sermaye genellikle eş, dost ve akrabadan alınan paralardır. İşletme sahibi aldığı kararlarda, yaptığı işlerde kendisini bu kişi ve/veya kişileri karşı sorumlu hissetmektedir.
- Aile işletmesinin sağladığı kaynaklardan faydalanabilme arzusu kişileri ve kurumu rasyonellikten uzaklaştırarak, duygusal bir alana çekebilmektedir.
- Aile işletmesi sahiplerinin aileden olmayan bireylere duyduğu güvensizlik kayırmacılığı tetikleyebilmektedir. İşletme sahipleri her şeyi ya kendi yapmak ister ya da kendinden birine yükleme eğilimindedir. Profesyonellere güvenmediği için de yeterli olsa da olmasa da akrabasını veya eşini, dostunu korumuş algısına sahip olabilmektedir.
- Aile anayasasının hazırlanmamış olması ve ilişkilerin ve yapılacak işlerin kurala bağlanmamış olması kayırmacılığın en önemli nedenlerden bir diğeri olarak söylenebilmektedir.

Yapılan çalışmalarda ve ilgili literatürde kayırmacılığın farklı sınıflandırıldığını görmek mümkündür. Özüren (2017: 3), Demaj (2012: 13) ve Avcı (2017: 4) çalışmalarında kayırmacılık kavramı temelde üç tür olarak gruplandırmışlardır. Bu kategorizasyonda; bireyler arasındaki akrabalığı temel alan kayırmacılık biçimine nepotizm, eş-dost ilişkisi nedeniyle uygulanan kayırmacılığa kronizm, siyaset temelli kayırmacılık türü ise partizanlık/patronaj/siyasal yandaşlık olarak adlandırılmıştır. Başka bir çalışmada, “akraba kayırmacılığın ötesinde, eş-dost, arkadaş, hemşehri, aynı okullu olmak, aynı kökenden olmak, aynı siyasi görüşten olmak gibi benzerlikleri esas alan kayırmacılık” biçimlerinden söz edilmiştir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 47). Diğer bir çalışmada kayırmacılık türleri, “akraba kayırmacılığı için “nepotizm” terimi; tanıdık, eş-dost kayırmacılığı için daha çok “kronizm” terimi; siyasal ve dinsel yandaşlık için “patronaj” terimi; iktidara ve

seçmen kesimlerine yönelik kayırmacılık için ise, “klientalizm” terimi olarak” belirtilmiştir (Asunakutlu ve Avcı, 2010: 96). Büte (2011a: 385) çalışmasında kayırmacılık türlerini yerli ve yabancı literatüre göre karşılaştırmıştır. Yerli literatürde, eş-dost kayırmacılığı “kronizm” olarak ifade edilirken, yabancı literatürde eş-dost kayırmacılığının “favoritizm veya favorism” olarak ifade edildiğinin vurgusunu yapmıştır. Akraba kayırmacılığının ise her iki yazında da “nepotizm” olarak kullanıldığı belirtilmiştir. Bu kayırmacılık türlerine ek olarak aynı kabileye veya aşirete üye olan bireylerin kayırılması durumunu “tribalizim (tribalism)” olarak ifade edilmiştir. Büte’nin 2011a yılında belirtmiş olduğu kayırmacılık türlerinden nepotizm ve kronizm kavramlarının anlamları benzer şekilde Hudson, González-Gómez ve Claasen (2017) tarafından da vurgulanmıştır. Erdem ve Meriç (2012: 142) kurumlarda sık rastlanılan kayırmacılık türlerinin nepotizm, kronizm, partizanlık olduğunu belirtmiş ve bunlara ek olarak “cinsel kayırmacılığa” da çalışmalarında yer vermişlerdir. Bu çalışmada kayırmacılık türleri kayırılan kişi/kişilerin niteliğine göre değerlendirmeye alınmış ve akraba kayırmacılığı “nepotizm”, eş-dost kayırmacılığı “kronizm” siyasal kayırmacılık “patronaj” başlıkları altında değerlendirilmiştir. Ayrıca çalışmada, hizmet kayırmacılığı, gönül yapma (suvasyon), cinsel kayırmacılık ve klientalizm gibi kayırmacılık türleri de ele alınmıştır. Temelde kayırmacılık türleri açısından çok büyük farklılıklar bulunmamaktadır. Uygulama yerleri, yöntemleri ve göz önüne alınan faktörler açısından benzerlikler bulunmaktadır. Farklılıklar uygulamanın dayandığı nedenler (akrabalık, arkadaşlık, hemşehricilik vb.) açısından görülmektedir (Özüren, 2017: 3).

Kayırmacılık uygulamaları bireyler tarafından toplum vicdanını rahatsız eden, olumsuz bir uygulama olarak görülmekte ve ayrımcılık olarak değerlendirilmektedir (Aközer, 2003; Akt: Avcı, 2017). Bazı bireyler için ise olumlu ayrımcılık yapılması doğal bir hak olarak görülmekte ve “referans” adını almaktadır (Çınar, 2009). Bazen bazı toplumlarda yakınları kayırma bir erdem olarak görülmektedir (Ulucak, 2011: 97).

## 1.2. Nepotizm

Birçok çalışmada kayırmacılık kavramı “nepotizm” olarak ele alınmış, benzer anlam taşıdığı ifade edilmiştir. (Sariboğa, 2017: 4; Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 47; Asunakutlu ve Avcı, 2010: 96). Ancak kayırmacılığın bir türü olan nepotizm için kayırmacılık ile benzer ya da farklı birçok tanım yapıldığı görülmektedir. Nepotizm kavramı, Latince “yeğen” anlamına gelen “nepos” sözcüğünden türetilmiştir (Büte, 2011c: 175). Köken itibariyle Rönesans dönemine dayanmaktadır. Bu dönemde Papaların ellerinde bulundurdukları güç ve otorite ile yeğenlerini (akrabalarını) ehil olup olmadıklarına bakmaksızın üst düzey işlere atamaları “Nepotismo” kavramının ortaya çıkmasına neden olmuştur (Abdalla, Maghrabi ve Raggad, 1998: 555; İyışeroğlu, 2006: 43; Büte, 2011a: 386; Karataş, 2013: 18; Sariboğa, 2017: 7).

Nepotizm (nepotism), “bir kişinin yetenek, eğitim, uzmanlık, beceri vb. özelliklerini dikkate almadan veya işin gerektirdiği becerilere sahip olmayan kişi/kişilerin sadece akrabalık ilişkileri esas alınarak istihdam edilmesi veya konumunun iyileştirilmesi” olarak tanımlanmaktadır (Özler, Özler ve Gümüştakin, 2007: 438; Ansari, 2015: 510). Başka bir tanımda nepotizm, bir organizasyon içinde akrabaların görevlerini yerine getirebilecek kadar nitelikli olup olmadıklarına bakılmaksızın istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Seçilmiş ve Uysal, 2016: 65).

Nepotizmin uygulama nedenleri kamusal, kurumsal ve örgütsel (işletme) olarak ele alınmıştır. İşgören temini ve terfi, ücretlendirme ve performans işlemlerinin açık, adil ve şeffaf bir şekilde olmasını sağlayacak yasa, politika ve düzenlemelerin olmaması nepotizm uygulamalarının ortaya çıkmasını sağlayan en önemli neden olarak belirtilmektedir (İyışeroğlu, 2006: 48). Özellikle yeni ve küçük sermaye ile kurulan işletmelerin akraba ya da yakın çevrede dolaylı veya doğrudan ilişkide bulunduğu kişileri işe alınmasında öncelik verilmesi, sıkça karşılaşılan bir durumdur (Düz, 2012; 5). Bu durum işletme veya sermaye sahibinin güven duygusu sağlama ve yakın çevresine faydalı olma çabaları ile açıklanabilmektedir. İşletmelerde “tanıdık ve akrabalarla birlikte çalışmanın yönetim açısından da güven veren ve rahat olunmasını sağlayan bir durum olduğu düşünüldüğünde, yönetimin ikinci ve üçüncü kuşaklara devredilmesinde kayırmacılığın ön plana

çıkartılması doğal karşılanabilmektedir” (Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 48). Toplumun nepotizm olgusuna yakın duruşu, kayıran kişinin kayırılan kişi üzerinden aile içerisinde, iş ortamında ve toplumda saygınlık kazanması, elinde güç bulunduran kişi/kişilerin akrabalarının sosyo-ekonomik durumlarının düzelmesini istemelerinden dolayı iş garantisi sağlayacak kamu kuruluşları gibi alanlara akrabalarını yönlendirmeleri, herhangi bir sebepten iş hayatına atılamamış veya başarı olamamış kişilerin çalışma hayatına kazandırılması diğer bir neden olarak söylenebilmektedir (Turhan, 2016: 108). Kişilerin “belirli bir işe veya göreve gelmede, statü ve terfi elde etmede/değiştirmede, kendi bilgi, beceri, çaba ve yetenekleri yerine, akrabalık ilişkilerini kullanmaları kendileri açısından bir zafiyeti ortaya çıkarmaktadır. Bu durum, işletme açısından ise, kayırmacılığı destekleyen bir yapıyı işaret etmektedir. Bu tür yapılanmaların olduğu, işe alınmada veya terfi işlemlerinde başarı ve yeteneğin dikkate alınmadığı tüm örgütlerde ve kurumlarda, iş kaybının, iş gücü devir hızının ve kurumsal başarısızlığın genellikle kaçınılmaz bir sonuç olduğu düşünülmektedir” (Asunakutlu ve Avcı, 2010: 94).

Nepotizm uygulamaları kurumlara ve işletmelere bir takım avantajlar sağlamaktadır. Bu avantajlar kurumlar, işletmeler ve işgörenler için nepotizm uygulamalarının olumlu yönlerini açıklamaktadır (Turhan, 2016: 106; Karataş, 2013: 19; Asunakutlu ve Avcı, 2009: 731; Asunakutlu ve Avcı, 2010: 97; Tekiner ve Aydın, 2015: 80; Ansari, 2015: 510; Abdalla, Maghrabi ve Raggad, 1998: 555-556; Savaş, 2015: 12; Demaj, 2012: 39; Hudson, Gonzalez-Gomez ve Claasen, 2017; İyışeroğlu, 2006: 44-47):

- Akrabalarla çalışmak maddi ve manevi açıdan güven verici ve manevi tatmin edici bir çalışma ortamının oluşmasını sağlamaktadır.
- Nepotizm, aile üyelerinin ya da akrabalık bağı olanların işe bağlılıklarını arttırmaktadır.
- Nepotizm ile işe girenlerin diğer işgörelere işletmeye daha fazla güven duyulabilmektedir.
- Aile üyesi olan işgörenlerin, örgütsel bağlılığının ve aile bağlarının güçlü olması önemli bir rekabet avantajı sağlayacağı belirtilmektedir.



- Nepotizm uygulamaları ile üst düzey yönetime görev alacak kişiler işletmeyi veya kurumu daha iyi tanıma fırsatı bulmakta ve bu işgörenlerin işten ayrılma niyetlerini azalmaktadır.
- Nepotizm uygulamaları ile işe alınan bireylerin işletmede yüksek performans ile çalışacağı belirtilmektedir. Düzenli etkileşim ve iletişim ortamı sağlamaktadır.
- Nepotizm yoluyla işletmenin kuşaktan kuşağa aktarılmasında daha sağlam adımlar atıldığı ve dengeli bir geçişe olanak sağladığı düşünülmektedir.
- Herhangi bir kriz anında nepotizm uygulamaları ile işe alınan işgörenler işletmeyi kendi işletmeleri gibi görmekte ve fedakârlık yapabilmektedir.
- Nepotizm ile işe alınan işgörenler üzerinden diğer işgörenler yönetebilmektedir. Nepotizm uygulamaları duygusal sebeplerle yapılmasının yanında rasyonel ve stratejik sebeplerle de yapılmış olabilmektedir.

Nepotizm uygulamalarının kurumlara ve işletmelere bir takım avantaj sağlamasının yanında, işletmelerinin verimliliği, işgören performansını etkileyen hatta işletmelerin varlığının tehdit eden dezavantajlı durumları da bulunmaktadır. Bu dezavantajlar kurumlar, işletmeler ve işgörenler için nepotizm uygulamalarının olumsuz yönlerini ortaya çıkarmaktadır (Turhan, 2016: 106; Karataş, 2013: 19; Asunakutlu ve Avcı, 2009: 731; Asunakutlu ve Avcı, 2010: 97; Tekiner ve Aydın, 2015: 80; Ansari, 2015: 510; Abdalla, Maghrabi ve Raggad, 1998: 555-556; Savaş, 2015: 12; Demaj, 2012: 39; Hudson, Gonzalez-Gomez ve Claasen, 2017; Cabrera-Suárez, 2005: 92; Öztürk, 2008: 115;):

- Nepotizm genellikle işletmelerin insan kaynakları departmanında görülmekte ve bu departmanın işlerliğini kaybetmekte ve insan kaynakları fonksiyonlarını yerine getirememektedir.
- Nepotizm uygulamalarının yaygın olduğu işletmelerde veya genel anlamda ülkelerde liyakat sistemi dikkate alınmadığından iş kaybı ve başarısızlık durumu söz konusudur.
- Nepotizm uygulamaları örgüt kültürü ve örgüt iklimi olumsuz yönde etkilemektedir. Kayrılan işgörenler dışındaki işgörenlerin örgütsel bağlılığı ve

örgüte olan güven duygularında azalma meydana gelmektedir. Bu bireyler memnuniyetsiz olmakta ve çatışma ortamına zemin hazırlamaktadır.

- Nepotizm politikalarının olduğu işletmelerde performans değerlendirme sistemi sağlıklı bir şekilde işlememektedir. Nepotizm ile ücret politikalarında da eşitlik ilkesi göz ardı edilmektedir. Nepotizm ile çalışma koşulları da farklılık göstermektedir. Aile üyesi olan ile olmayanlar farklı ergonomik şartlarda çalışmaktadırlar.
- Nepotizm uygulamaları mağduru olan işgörenler diğer işgörelere göre daha fazla işten ayrılmayı düşünmekte ve kendilerine daha fazla itibar duyulan bir iş ve işletme arayışına girmektedir. Nepotizm uygulamaları işgören devir hızına etki eden önemli etkenlerden biridir.
- İşletmenin başarısına ve bu başarının sürdürülebilirliğine katkı yapan en büyük faktör “insan faktörü”dür. İşletme başarısını sağlayan yöneticiler veya alt kademede faaliyet gösteren bireyler, aile üyesinin istihdamı sebebiyle işten çıkarılabilmektedir. Bu durum kalifiye ve yetkin işgörelerin istihdamını zorlaştırmaktadır. Yetenekli yöneticilerin istihdamını önleyeceğinden, şirket entelektüel sermayeden yoksun kalmaktadır.
- Nepotizm uygulamaları olan veya olduğu düşünülen işletmelerde motivasyon düşmekte, samimiyetsiz bir örgüt iklimi oluşmakta, profesyonellik güçleşmekte, şeffaflık ve eşitlik ilkeleri çiğnenmektedir.

Akraba kayırmacılığının sonuçları, toplumsal, örgütsel ve bireysel sonuçlar olarak ele alınmıştır (İlhan ve Erdem, 2010: 154-158):

*Toplum sonuçları*; nepotizm politikaları ve uygulamalarının en önemli toplumsal sonucunun “beyin göçü” olduğu belirtilmiştir. Kişilerin bilgi, beceri ve başarı gibi faktörler dikkate alınmadan sadece akrabalık ilişkilerinin bulunmamasından dolayı işletmede, örgütte veya kurumda üst basamaklara çıkamaması bireyin faaliyet gösterdiği örgütten uzaklaşmasına neden olmaktadır. Toplum genelinde böyle bir durum ile karşılaşan kişiler, kendilerine hak ettiği fırsatı sunan ülkelere gitmek için uygun ortamı beklemektedirler. Bu durum yetişmiş beşeri sermayenin başka ülkelere gitmesine, kalifiye iş gücünün kaybına ve toplumun rekabet gücünün azalmasına sebebiyet vermektedir. Nepotizm uygulamalarının diğer bir toplum sonucu olarak

“güvensizlik” boyutu ortaya çıkmaktadır. “Kamu düzeyinde yapılan ayrıcalıklar sonucunda toplumun yönetime güvensizlik duymalarına ve devlete olan saygılarının azalmasına neden olmaktadır”.

*Örgütsel sonuçlar*; nepotizm uygulamaları örgütsel sonuçlar açısından ele alındığında, işletmelerin ve örgütlerin yaşam süreleri üzerinde etkisinin olduğu belirtilmektedir. Liyakat, bilgi, tecrübe ve bilgi gibi değerlendirme kriterlerinin dikkate alınmadan akrabalık gibi değerlere bağlı olarak yeteneksiz kişilerin istihdam edilmesi sistemsiz olarak bozulmalara ve aksamalara neden olabilmektedir. Sistemsiz bu aksaklıklar işletmelerin yaşam sürelerinin kısalmasına neden olduğu ortaya konulmaktadır. Nepotizm uygulamalarının diğer bir örgütsel sonucu olarak, örgütün verimliliği üzerinde olumsuz bir etkiye sahip olmasıdır. Ayrıca nepotizm uygulamaları kurumsallaşmanın önünde bir engel olarak değerlendirilmekte ve paydaşlar açısından bir güvensizlik durumu oluşturabilmektedir.

*Bireysel sonuçlar*; kayırılan yani nepotizm uygulamalarından faydalanan kişiler ve kayırılmayan yani bu tür uygulamalardan yararlanamayan kişiler açısından ele alınmaktadır. Özellikle yönetim kademelerinin aileden ve akrabalarda oluşması veya aileden terfi ettirilmesi, kayırılmayan işgörenler tarafından örgüte güven duyulmamasına, kendini ispat etme fırsatı verilmediği düşüncesinin oluşmasına neden olmaktadır. Nepotizm uygulamalarının devamsızlık ve işten ayrılma niyetini tetikleyen bir etkisi bulunmaktadır. Adalet algısında, iş tatmini ve performans düzeylerinde azalmaya neden olmaktadır.

### **1.3. Kronizm**

Kayırmacılığın diğer bir türü olan kronizm (cronyism) 17. yüzyılda Cambridge Üniversitesi’nde arkadaş grupları arasında “epeydir devam eden arkadaşlık” anlamında “crony” kelimesinden gelen bir kavram olarak ortaya çıkmaktadır (Khatri ve Tsang, 2003: 290; Barut 2015a: 385; Cingöz ve Akıllı, 2015: 7). Yunanca “Khronios” sözcüğünden türemiş ve anlam olarak “arkadaş edinme kabiliyeti ya da arzusu” şeklinde ifade edilmiş (Khatri ve Tsang, 2003: 290) ilk olarak 18. yüzyılda Londra’da kullanılmıştır (Karataş, 2013). Bir çeşit kişisel çıkar ilişkisine dayanan kronizmde; politikacılar, akrabalar, arkadaşlar, vatandaşlar, aynı

okuldan, bölgeden veya mahalleden olanlar veya komşuluk ilişkileri olanlar karşılıklı iş ilişkisi kurmaktadır (Erdem ve Karataş, 2015: 56). Kamu düzeyinde ele alındığında kronizm, “kamu görevlilerinin istihdamında gerek siyasi iktidar gerekse bürokratlar tarafından liyakat ilkesi yerine arkadaşlık-dostluk ilişkileri değerlendirme kriteri alınarak yapılan kayırmacılık” olarak ifade edilmektedir (Çelik ve Erdem, 2012: 24). Başka bir tanımda kronizm, bir kimsenin kamu görevine atanmada arkadaşlık ve hemşehrlik ilişkilerine dayanan imtiyaz hakkının kazanılması olarak tanımlanmaktadır (Yıldırım, 2013: 359; Karakose, 2014: 245). Genel anlamda kronizm, kişinin bilgi, beceri ve yeteneklerini, başarısını ve eğitim düzeyini göz önüne almadan istihdam süreci boyunca veya atamalarda akrabalar hariç yakın arkadaşların, eş ve dostların tercih edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Okçu ve Uçar, 2016: 5903). Kronizm, işverenler tarafından kolayca kontrol edilebilen ve karar verme sürecinde etkilenebilecek bir grup insanın istihdam edildiği bir çeşit kayırmacılık türüdür (Nadeem, Ahmad, Ahmad, Batoool ve Shafique, 2015: 225). Kronizmin uygulamalarında yetenek ilkeleri (beceri/başarı/eğitim düzeyi) dikkate alınmamaktadır; yani bir devlet memur özel bir gayret göstererek, arkadaşlarının kamu kurum ve kuruluşlarında iş bulmasına yardımcı olmakta ve bazı imkânları kullanarak onların terfi almasını teşvik etmektedir (Aydoğan, 2009). Kronizm, arkadaşlara ve yakın arkadaşlara karşı kısmen kendini gösteren özel bir favoritizm biçimidir (Tikkanen, 2016: 255). Geniş bir toplumsal olgu olan kronizmi “yatay ve dikey” olmak üzere iki bölümde incelemek mümkündür. İş yerinde aynı düzeyde olan çalışanlar arası ilişkiler yatay kronizmde ele alınmaktadır. Yatay kronizm, iş arkadaşları, arkadaşlar ve meslektaşları gibi akranlar arasında görülmektedir (Khatri ve Tsang, 2003: 290-291; Avcı, 2017: 6). Ayrıca yatay kronizm kurum içi veya kurum dışı olabilmektedir. Dikey kronizm, örgüt içerisindeki üst-ast ilişkilerine bağlıdır. Finansal kuruluşlar tarafından tercih edilen müşterilere (yakın arkadaşlara) ucuz kredi verilmesi nedeniyle meydana gelen Asya finansal krizinde kayırmacılık türü olarak “yatay kronizm”den bahsedilmektedir (Khatri ve Tsang, 2003: 291). Batı kültürü kronizmi geliştirmekte olan ülkelere özgü bir özellik olarak görmektedir (Begley, Khatri ve Tsang, 2010: 282).

Yan ve Bei (2009: 1), bir olayın veya yaşanan özel muamelenin kronizm sayılabilmesi için yapılan iyiliğin bazı kriterleri taşıması gerektiğini ifade etmektedir (Karataş, 2013: 27; Barut, 2015b: 242-243). Bu kriterler;

- Yapılan iyiliğin karşılığının zaman içinde gerçekleşmesi, bu iyiliğin karşılığının herhangi bir sözleşme ile açıklanmaması,
- Verilen şeyin veya sağlanan durumun kişilere belirli bir değer sağlaması,
- Taraflarının (kayırlı ve kayıran) aynı sosyal çevreye dahil olması,
- Ve üçüncü bir tarafın zarar görmesi veya durumun aleyhine olmasıdır.

Bireyler, bazı arkadaşlarına veya dostlarına diğer arkadaşlarından veya dostlarından daha fazla değer vermekte ve onlara duygusal bir bağlılıkla bağlanmaktadır. Bu tür içgüdüsel bağlılıklar kişilerde vefa duygusunun gelişmesine sebep olmaktadır ve iş bulma/terfi gibi işlemlerde yapılan/yapılacak yardımlar kronizm uygulamalarının en önemli göstergeleri olmaktadır (Biber, 2016: 28).

Kronizm uygulamalarının diğer kayırmacılık türlerinde olduğu gibi işletmelere kurumlara ve örgütlere sağlamış olduğu avantajları ve dezavantajları bulunmaktadır. Bu avantajlar (Xin-zhi, Hua ve Fei, 2010: 1050-1051; Karataş, 2013; Turhan, 2016:111):

- Kronizm merkezci/örgütsel bir bağlılık oluşturabilmektedir. Kronizm uygulamaları üyeler arasında kan bağı, akrabalık, coğrafi veya mesleki ilişkiler kurmalarına neden olmaktadır. İşletmelerin/örgütlerin çıkarları korumak adına karşılıksız adanmışlık ve birbirlerine yakınlık oluşturabilmektedir ve kronizm işbirliğine dayalı güçlü manevi inançların oluşturulması ve yüksek bağlılık için çok yararlı görülmektedir.
- Kronizm, işlem masraflarını azaltabilmektedir. İşletmeler akrabaları, sınıf arkadaşları ve dostlarıyla olan ilişkilerini kullanarak parasal kaynaklara, piyasalara ve bilgiye ulaşabilmektedir.
- Kronizm uygulamaları karar verme maliyetlerini ve koordinasyon maliyetlerini azaltmaya yardımcı olmaktadır. Kronizm aile üyelerinin kurumsal kontrol haklarının devam etmesine, karar verme ve uygulama aşamalarının birbiriyle uyumlu şekilde gerçekleşmesine, bilgilerin sağlıklı bir

şekilde örgüt içinde aktarılmasını sağlamaktadır. Bunlara ek olarak, uzun süredir beraber yaşayan veya çalışan bireylerin oluşturduğu otorite ve özel duygusal ilişki, piyasa dâhilinde karar almada ve hızla değişen piyasada bunları uygulamada yardımcı olabilmektedir.

Kronizm uygulamalarının işletmeler veya kurumlar için veya işletme bünyesinde bulunan departmanlar için birtakım dezavantajları bulunmaktadır. Bu dezavantajlar (Xin-zhi, Hua ve Fei, 2010: 1050-1051; Karataş, 2013; Turhan, 2016:111):

- Kronizm uygulamaları, insan kaynaklarının kalitesinin düşmesine sebep olmaktadır. İşgörenlerin yakın çevreden olmaları performans değerlendirme kriterlerinin adil bir şekilde işlemlerini etkilemekte ve bu durum yakın çevreden olmayan işgörenlerin performanslarını düşürmektedir. Yönetim haklarının yakın çevreye devredilmesi kalifiye personelin üst yönetime yaklaşmasını engellemektedir.
- Kronizm karar verme kalitesinin azalmasına risklerin artmasına yol açmaktadır. Kronizm uygulamaları yapılan işletmelerde keyfi kararlar alınabilmekte ve işletme verimi etkilenmektedir.
- Kronizm uygulamaları, çeteleşmeye ve gruplaşmalara yol açmaktadır. Bu durum kurumsal işletmelerde ve yönetim faaliyetlerinde normal iken, aile işletmelerinde kendinden olanları belli bir konuma yerleştirmelerinden dolayı farklı çıkar gruplarının oluşması normal olarak değerlendirilmemektedir.

Kronizm ayrıcalıkları yalnızca arkadaşlar üzerinde vermektir (Aydoğan, 2012: 4577) bu davranış şekli hem sosyal kurumlara olan güvenini azaltmakta hem de egoizmi arttırmaktadır. Başkaları için iyi işler yapmanın önemini yok etmektedir. Dahası, kronizm, kamu mallarının kişisel çıkarlar için kullanılması olan yozlaşmayı da içermektedir (Aydoğan, 2009). Kronizm uygulamaları işgörenlerin entelektüel gelişimlerini azaltma ve yeteneklerini köreltmektedir. Bu tür uygulamalar kişilerin işletmeler lehinde olacak fikirlerini işletmeye sunma gayretini azaltmaktadır. Kalifiye olmayan işgörenlerin, yetkin ve çalışkan işgörenler arasından eş/dost ve arkadaşları sayesinde kayrılmaları nedeniyle örgütte çatışma ortamı oluşmaktadır. Kayrılmayan işgörenler yönetim tarafından dışlandıklarını düşünmeleri bu

işgörenlerin bir savunma mekanizması geliştirmelerine neden olmaktadır. Böylelikle örgütte kutuplaşmalar meydana gelmektedir. İşletmede bazı kişilerin eş-dost aracılığıyla haksız konum elde etmeleri diğer işgörenler tarafından tepki ile karşılanmakta ve yöneticilere ve işletmeye karşı olumsuz bir yargı oluşturmaktadır. Kronizm uygulamalarının örgütteki adalet ve güven ortamına zarar vermesi örgütün işleyişi de olumsuz etkileyecektir. Kalifiye olmayan ve kayırılın kişinin yönetiminde çalışmak diğer işgörenlerin özgüveni yitirmelerine neden olacaktır (Karataş, 2013). Kronizm, belirli kişiler için istenilen bazı sonuçlar (yüksek maaş, hızlı terfi vb.) ortaya çıkarsa da örgütler için performansı risk altına alan, zarar verici etkilere sahiptir. Çünkü kronizmde arkadaş, eş-dost ve tanıdıklara öncelik verilerek eşitlik ilkesine aykırı davranılmaktadır. Bu durum ise, örgüt içi ve örgüt dışı kimselerin kurumlara olan bakış açılarını olumsuz etkilemektedir (Meriç, 2012: 16). Özellikle kişiler arası ilişkiler yüksek değer veren kültürlerde kronizm uygulamalarının kontrolü oldukça zordur (Araslı ve Tümer, 2008: 1239).

Kronizmin esas itibarıyla nepotizmden farkı yoktur. Ancak kronizmde kayırılan kişi akraba değil; “eş-dost”, “arkadaş”, “tanıdık” ve benzeri kimselerdir. Hemşehri kayırmacılığını da kronizmin bir özel türü olarak ele almak mümkündür. “aynı memleketten olma”, “aynı topraklar üzerinde büyüme” gibi faktörler geleneksel toplumlarda yaygın bir şekilde kayırmacılığın bir nedeni olmaya devam etmektedir (Erdem, Çeribaş ve Karataş, 2013: 55).

#### **1.4. Patronaj**

Patronaj kavramı (itaat karşılığı koruma-korunma) (Aydın, 2013: 2), devlete/kamuya ait kaynakları, imkânları dağıtarak veya kullanarak gücü bölüştürme ve böylece kendi iktidarını yürütme maişetini anlatmaktadır (Bora, 2000). Siyaset bilimi sözlüğünde patronaj bir tür “halk” anlamına gelmektedir. Patronaj, parti politikacılarının, seçim yardımı karşılığında kamu işlerini veya özel iyilikleri dağıtma yollarını ifade etmektedir (Bearfield, 2009: 66). “Kökene Fransızca olan bu kelime üst durumda olan biri tarafından kollanma ya da desteklenme anlamını taşımaktadır. Bu anlamda en karlı ihalelerin siyasilerin araya girmesiyle rekabetçi normları birdenbire aşarak istenilen taraf ya da taraflara yönlendirilmesi

patronaj olayına iyi bir örnek teşkil etmektedir” (Karakaş ve Çak, 2007: 78). Siyasi partiler iktidara geldiklerinde kendi seçmenlerine ve destekleyenlerine ayrıcalık yapmasına siyasal kayırmacılık veya patronaj olarak tanımlanmaktadır (Akyüz, 2009: 114). Politik/siyasi kayırmacılık uygulamaları sadece atamalarda değil, üst düzey bürokratların siyasi iktidarların değişmesiyle birlikte, ideolojik nedenlerle, görevden alınmaları yoluyla da gerçekleşmektedir (Büte, 2011a: 388).

“Siyasal kayırmacılık (partizanlık/patronaj), siyasal partilerin, iktidara geldikten sonra partilerine destek veren seçmen gruplarına çeşitli şekillerde ayrıcalıklı işlem yaparak, bu kimselere haksız yere menfaat sağlamalarıyla ortaya çıkmaktadır”. “Bu durum yönetim kademelerinde daha çok görülmektedir. Siyasal kayırmacılık, yönetimde yaşanan yozlaşmanın önemli bir göstergesidir ve bu olgu gelişmekte olan ülkelerde daha çok yaşanmaktadır. Siyasal kayırmacılık sonucunda yönetim siyasetten daha çok etkilenmekte ve kamudaki birçok göreve yapılan atamalarda siyasi faktörler çok önemli rol oynamaktadır. Böylece işe göre adam almak yerine adama göre iş bulma mantığı işleyerek, bireysel çıkarlar kamu yararının önüne geçebilmektedir” (Erdem ve Meriç, 2012: 143).

Yöneticilerin, atamalarda veya tayin işlemlerinde kendi yetkilerini kullanırken etik kurallarına uymaları gerektiği bilinmektedir. Ancak kurumsal ve örgütsel açıdan yöneticilere etik kurallarına bağlılığın yanında takdir yetkileri de verilmektedir. Eğer yönetim belli bir şey yapmak ya da belirli bir şekilde davranmak istediğinde etik kurallarına bağımlı bir otorite kullanabilmektedir. Yönetim bir şeyler yaparken ya da emir verirken inisiyatif olarak hoşgörü gösteriyorsa, takdir yetkisini kullandığı anlamına gelmektedir (Aydoğan, 2009). Takdir yetkilerinin kullanılması sonucunda patronaj uygulamalarının arttığı görülmektedir. Her ne kadar kendi ekibini kurmak, planlama ve projelendirmelerde başarı sağlasa da, alanında uzman olmayan, tecrübesiz ve yeteneksiz kişilerin göreve getirilmesi kurumlarda veya örgütlerde olumsuz sonuçlar ortaya çıkarmaktadır (Avcı, 2017: 6).

Patronaj kavramının “en anlamlı tanımını yapıldığında; iktidar gücünün ya da yönetim gücünün yaptığı yanlışlar, hata ve olumsuzlukların bertaraf edilmesinde sorun yaşanmaması için kendi yandaşlarının yanında olmasını sağlamaktır. Başka bir açıdan ele alındığında ise aynı düşünce ve beklentilere hizmet eden örgüt üyelerinin



yönetim noktasında kadrolaşması olarak da tanımlanabilmektedir” (Fındıkçı, 2013: 63). Yapılan tanımlardan da anlaşıldığı gibi “patronaj kavramı kısaca etik olmayan kamusal alandaki imkân ve olanakların eş-dost ilişkisi temel alınarak gerçekleştirilen uygulamaların tamamını kapsamaktadır” (Fındıkçı, 2013: 64).

Patronaj ilişkileri “modern öncesi dönemlerde de sık karşılaşılan bir olaydır. Para, mülk ve itibar sahibi olan toprak ağaları kendi sorumluluğu veya koruması altında olan kişilere hayatlarını devam ettirebilmeleri için gerekli ortam ve şartları sağlamakla yükümlüydüler. Kırsal ve tarım toplumlarında patronaj ilişkisinin oluşumunu; gelenek, görenek, dinsel normlar sağlamaktadır. Karşılıklı fakat eşitsizliğe dayalı yüz yüze olan bu sistem patronaj kaynağının ilk basamağıdır” (Kurtoğlu, 2012: 145). Patronaj ilişkisi “feodal/geleneksel/sanayi-öncesi toplumlarda doğmuş ve bu toplumların olağan ilişkisi olmakla birlikte, kapitalist/modern/sanayi toplumlarında da karşılaşılan bir olgudur. Max Weber’in kavramlarıyla ifade etmek gerekirse, geleneksel toplumlarda patronaj ilişkisinin meşruiyetinin kaynağı töreler, gelenekler veya dinî kurallardan esinlenen normlardır. Modern toplum yapısında meşruiyetin kaynağı hukuktur ve hukuk kuralları içinde patronaja yer yoktur. Ancak bu tür ilişkinin kaynağının modern-öncesi toplumlar olması ve modern toplumların gelişiminin düz ve evrimsel bir çizgide ilerler şekilde kavramlaştırılmış olması nedeniyle, bu olgu modern toplumda gözlemlendiğinde uzun bir süre boyunca modern-öncesi toplumsal ilişkilerin kalıntısı olarak değerlendirilmiştir” (Kurtoğlu, 2012: 145). “Türk siyasal sisteminin patronaj oluşmasına izin verdiği şeklinde genel kabuller bulunmaktadır. Patronaj, kamu bürokrasisinde partizanlığın artmasına neden olmakta, bu da kamu görevlilerinin atanması ve yükselmesinde liyakat yerine yandaşlığı ön plana çıkarmaktadır. Siyasal yolsuzluklar yanında idari yolsuzluklar da yaygın olup, bunun en büyük nedeni de devletin her şeyin üzerinde ve ötesinde görülmesi ve bürokratin kendini devletin sahibi olarak görmesi” şeklinde ifade edilmektedir (Nişancı, 2014: 319).

Patronaj politikasının, “yönetimi hızla gelişen ülkelerde daha yaygın olduğu ve bu yüzden de, patronajın önderlik ettiği devlet yapılanması durumlarının daha da güçlendiği söylenebilmektedir. Ancak, patronaj politikasının, yeni demokrasilerdeki devlet gelişimi üzerinde oldukça olumsuz etkileri vardır. Devlet yönetiminde

patronaj uygulamalarının fazla olması devletin itibarını zedeleyerek, tüm üstünlüğü yönetici personelden uzaklaştırıp, politikacılara doğru yönelmektedir. Bu durum yöneticilerin yaptıkları işe yoğunlaşmalarını engellediği gibi işin, politikacılar tarafından nasıl karşılandığı endisesine de yol açabilmektedir. Kayırma sistemiyle yapılan atamalar, liyakatle göreve gelen memurların yükselmeyi arzuladığı üst kademe yönetici kadro sayısında azalmaya neden olmaktadır. Bu tür atamalar çalışan personelin moralleri üzerinde olumsuz etki yaratırken uygulamada da idarenin etkinlik düzeyini düşürmektedir. Ayrıca bu durum, yükselmek için üstün performans sergileyen başarılı personelin çalışma şevklerini de kırmaktadır” (Erdem ve Meriç, 2013: 472-473).

Patronaj, “başkalarına yardım etmek ve onları korumak için kendi yetkisini, mevkisini veya bir başka vasfını kullanan kişilerle, onların yardım edip koruduğu kişiler arasındaki ilişkiler ağıdır. Patronajda bir yandan bir koruyucu bulunmakta diğer yandan da bu koruyucuya hizmet eden bir izleyici bulunmaktadır. Patronaj ağı, en az bir amacı paylaşan ve bu amaç uğrunda bütün güçlerini birleştirmeye karar veren bireyler koalisyonudur. Bu koalisyonda güç, mevki, uzmanlık ve kendi çıkarlarını ilerletme çabası ön plandadır. Amaç ise; maksimum politik güce ve verilen kararları etkileyebilme yetkisine sahip olmaktır. Patronaj uygulamalarındaki temel endişe, mevcut kadroların yanlış yapma ihtimaline karşı kendi güvendiği kadroları iş basına getirerek kendileri için uygun politikaların gerçekleştirilmesini sağlamak ya da kendi yandaşlarına rant sağlamaktır. Dolayısıyla patronajın iki yüzünün bulunduğu söylenebilmektedir. Birincisi, biraz daha makul gerekçelerle, kurumların siyasi iktidarın politikalarını uygulama gayretini sağlamak; ikincisi ise tamamen ranta dayalı çıkar ilişkileri oluşturmaktır” (Erdem ve Meriç, 2013: 472).

Türkçe literatürde kullanılan patronaj, “hızlı sosyo- ekonomik değişimin yaşandığı geçiş toplumlarında, geleneksel otorite kalıplarının zayıfladığı fakat modern otorite kalıplarının tümüyle yerleşmediği durumlarda ortaya çıkmaktadır” (Arıkboğa, 1998: 57)

Patronaj kavramının olumsuz yönleri (Fındıkçı, 2013: 77-78);

- “İktidarın beklenti ve yaptığı politikaların uygulanabilmesi, daha sağlam ve kalıcı rant elde etmek adına kadrolaşması, çıkar ilişkilerinin temelini tesis edilmesi nedeniyle patronaj uygulamalarına başvurması kaçınılmaz bir durumdur”.
- “Yapılan tanımlardan da anlaşıldığı gibi patronaj uygulamaları nedeniyle kamu kurum ve kuruluşlarının başta ekonomik olmak üzere etik anlamda da yozlaşmanın paralelinde ciddi zarar ettiği belirtilmektedir. Patronaj uygulamalarıyla birlikte etik ahlakı değerlerin yok edildiği, toplum menfaatlerinin göz ardı edilerek halkın imkan ve olanaklarının sömürüldüğü gözlenmektedir”
- “Patronaj uygulamaları kurumların siyasi iktidarın kendi ürettikleri politikaları uygulayabilmek için kabiliyet gayretiyle kendi yandaşlarının kamu kurum ve kuruluşlarının başına yönetici olarak getirilmesidir. Bu durum kamu kurum ve kuruluşlarının bilgi, beceri, içtihat ve en önemlisi hukuki değerleri göz ardı edilmek üzere yok edilmesine imkan ve olanak sağlanmasıdır”.

Politik patronaj “pozitif anlamda değerlendirilmesi yapıldığında kişilere iyi bir gelecek ve kariyer amacıyla patron veya siyasi lider tarafından gerekli olanakların sağlanması olarak düşünülebilmektedir. Negatif anlamda ise prestijli makam ve mevkilere hak etmeyen kişilerin liyakat esası dikkate alınmadan yerleştirilmesi ve terfi etmesinin sağlanmasıdır” (Çalışal, 2015: 91). Patronaj ve nepotizmin, “özellikle siyasi sistem vasıtasıyla geçerliliğini sürdürmesi, toplumsal yapıda güvensizlik, normsuzluk, anlamsızlık bağlamında anomiyeye neden olmaktadır” (Bayhan, 2002: 12). Genel anlamda kayırmacılık olgusu, “mikro açıdan patronaj kavramı politik karar alma sürecinde ortaya çıkan bir “yozlaşma türü” olarak değerlendirilmekle birlikte aynı zamanda kamu bürokrasisinin önemli sorunlarından biri olarak görülmektedir” (Büte, 2011b: 136).

Patronaj nedeniyle “iktidar sahipleri kaynakları gerektiği gibi kullanmak yerine siyasi yandaşlarına avantaj sağlamak, onları memnun ederek gelecek seçim döneminde tekrar oy alabilmek amacıyla kullanmaktadır” (Turhan, 2016: 116). “Yönetimsel anlamda yapılan atamalarda ehliyet ve liyakat yerine siyasal partiye olan

yakınlığın bir ölçü olarak alınması ve buna göre atamalarda bulunulması bir anlamıyla yönetimi parti-devlet özdeşliğine itmektedir (Oğuz, 2011: 73). Bu da patronajın en büyük zararidir demek mümkündür”. Oysa yaygın kayırmacılık ve siyasi patronaj sistemi “vatandaşın devlete olan güvenini sarstığı için aynı zamanda demokrasinin zedelenmesi anlamına” da gelmektedir (Yıldırım, 2013: 362). Kayırmacılığın toplumlar açısından en tehlikeli tarafı, “bu faaliyeti yapan kamu görevlilerinin toplum içerisinde zamanla itibar gören, takdir edilen insanlar haline gelmesidir” (Çoban, 1999).

### **1.5. Diğer kayırmacılık Türleri**

Bu bölümde nepotizm, kronizm ve patronaj haricinde değerlendirilen hizmet kayırmacılığı, gönül yapma (suvasyon), cinsel kayırmacılık ve klientalizm gibi kayırmacılık türlerin yer verilmiştir.

Hizmet kayırmacılığı, “siyasal iktidarın gelecek seçimlerde yeniden iktidarda kalabilmek amacıyla bütçe tahsisatlarını, oylarını maksimize edecek şekilde seçim bölgelerine tahsis etmesi ve böylece bütçe kaynaklarını yağmalamasıdır” (Aktan, 2001: 59; Erdem, Çeribaş ve Karataş, 2013: 55). Başka bir ifadeyle hizmet kayırmacılığı, oy ticareti olarak tanımlanan “logrolling”in özel bir durumudur. Logrolling, belirli bir amaca yönelik olarak bireysel oyların alım satımı olarak tanımlanabilmektedir (Carvalho, 2006: 869) Bu tür kayırmacılıkta, bir siyasal parti adayı seçimleri yeniden kazanabilmek için, daha önce kendisine destek veren seçmenlerin bulunduğu bölgelere, diğer bölgelere oranla daha fazla hizmet sunmaya çalışmaktadır (Şalcı, 2015: 23). Kamu kaynaklarının dağıtımında yerleşim bölgeleri ve ihtiyaçlar dikkate alınmamakta, hizmetler siyasal iktidarların kendi seçim bölgelerine götürülmektedir (Özsemerci, 2002: 30). Siyasal iktidarların “yeniden seçilmeyi garanti altına almak istemeleri ve bunun için bütçeden kendi seçim bölgelerine ya da oylarını artırmak istedikleri seçim bölgelerine daha fazla kaynak aktarmaları, ödenek tahsislerinde hükümetin keyfi davranışlarını önleyecek denetim mekanizmalarının yetersizliği” hizmet kayırmacılığı kavramının nedenleri olarak belirtilmektedir (Aktan, 2011b).

Gönül yapmada temel mantık, seçim öncesi çalışmalarda destek olanların gönlünü yapma adına onlara ayrıcalık tanınmasını ve devletin imkanlarından daha fazla yararlanmalarını sağlamaktır (Yıldırım, 2013). Bu tür, hizmet kayırmacılığı ile yakın bir tür olarak algılanmaktadır. Hizmet kayırmacılığının temelinde seçimde en çok oyu aldığı bölgeye diğer bölgelerden fazla hizmet götürmek yatmaktayken; gönül yapma ise bu seçim sürecinde parti için bizzat çalışanların, seçim sonrasında devletin imkânlarından daha fazla yararlanmalarını sağlaması işlemidir (Turhan, 2016: 97).

Gönül yapma “siyasal kayırmacılığın, hizmet kayırmacılığının ve adam kayırmacılığının değişik bir uygulamasıdır”. “İktidarda bulunan parti tarafından; seçim öncesinde kendisine yardımcı olan bazı partizan grupların, seçimlerden sonra devletin imkanlarından diğer halka oranla daha fazla yararlandırılması olarak tanımlanmaktadır” (Şalcı, 2015)

Cinsel kayırmacılık, yönetici pozisyonunda faaliyet gösteren işgörenlerin, alt kademelerde işgören olarak faaliyet gösteren bireylere sağlamadıkları ayrıcalıkları romantik ilişki yaşadıkları bireylere sağlamaları ile meydana gelen bir kayırmacılık türüdür. Bir çalışanın, bağlı bulunduğu müdüre/patronuna/yetkiliye cinsel fayda sağlaması nedeniyle, öncelikli olmasıdır. Cinsel kayırmacılık, bir yöneticinin, cinsel ve/veya romantik bir ilişki yaşadığı çalışana bir takım terfiler ve/veya primler sunarken, aynı faydaları diğer donanımlı üçüncü taraf çalışanlara sağlamadığı durumlarda oluşmaktadır. ABD Eşit İstihdam Fırsatı Komisyonu (EEOC) cinsel kayırmacılığı; patronuna/işverenine, cinsel fayda sağlayan veya onun cinsel isteklerine yanıt veren çalışanın, istihdam fırsatlarından ve ödüllerinden yararlanırken, donanımlı oldukları halde, işveren tarafından görmezden gelinen ve açıkça yasadışı cinsiyet ayrımcılığına maruz kalan kişilerin olduğu ilişkiler bütünü olarak tanımlamaktadır (Aydın, 2015: 79). Cinsel kayırmacılık uygulamalarında duygusal bağ kurulan kişi diğer işgörenlerden farklılaşmakta ve ayrıcalıklı bir yönetim anlayışı ile görevine devam etmektedir.

Klientalizm kavramının “kökenini aslında eski Roma’ya dayanmaktadır. Roma döneminde bir yurttaşın koruması altında bulunup ona hizmet etme yükümlülüğüyle bağlanmış olan kişiye client (sığıntı ya da yandaş) denmekteydi.

Bu nedenle kavram olarak klientalizm, ağırlıklıla himayecilik ve/veya patronaj sistemi anlamında kullanılmaktadır”. Ancak her ne kadar Klientalizm “yanaşma” bağlamında sıklıkla kullanılsa da, kavram asıl olarak “siyasal otoritenin dağıtım ölçütlerine göre sunulan bir takım hizmetler ya da mallar karşılığında siyasal destek talebinde bulunma”ya karşılık gelmektedir (Elbek, 2013: 45).



## İKİNCİ BÖLÜM

### ÖRGÜTSEL BAĞLILIK, İŞ TATMİNİ VE İŞTEN AYRILMA NİYETİ KAVRAMLARI

Bu bölümde çalışmanın amacı doğrultusunda ele alınan örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti kavramları açıklanmıştır.

#### 2.1. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık kavramı “ilk olarak 1956 yılında Whyte tarafından ele alınmış, daha sonra Porter, Mowday, Steers, Allen, Meyer, Becker gibi pek çok araştırmacı tarafından geliştirilmiştir” (Eroğlu, Adıgüzel ve Öztürk, 2011: 104). Örgütsel bağlılık araştırmaları farklı boyutlarda ele alınmış, ilk aşamada “maliyet odaklı (Becker, 1960) daha sonraları duygulara dayalı (Mowday, Porter, ve Steers, 1982) ve ahlaki boyutlu olarak (Wiener, 1982) değerlendirilmeye” alınmıştır (Aslan, 2008: 164). Örgütsel bağlılık kavramını ilk tanımlayan yazardan biri olan Howard Becker (1960) örgütsel bağlılığı bireyin yaptığı fayda-maliyet analizi sonucunda örgütte kalmanın kendisine sağlayacağı faydalar bağlamında değerlendirmiştir. Becker (1960) örgütsel bağlılık kavramını “işletmeye bağlılık, kişinin örgütte çalıştığı süre içinde sarf ettiği emek, zaman, çaba ve edindiği statü ve para gibi değerleri örgütten ayrıldığı zaman kaybedeceği ve bütün yaptıklarının boşa gideceği korkusu sonucu oluşan bağlılıktır” şeklinde ifade etmiştir (Aydın, 2016: 88).

Örgütsel bağlılık işgörenlerin “işe yönelik tutum ve davranışları ile ilgili bir durumdur. İşgörenin işe olan sadakati, iş ile özdeşleşmesi ve işe olan uyumluğunu belirtmektedir. İş sonuçları, iş tatmini, motivasyon ve performans düzeyinin beklentilerin üzerinde gerçekleşmesi durumlarında bağlılıktan söz edilebilmektedir” (Çilesiz, 2014: 24). Bağlılık, “bireyleri belirli bir düşünceye, kişiye ve/veya gruba karşı önceden hazırlayan bir davranış olarak” ifade edilmektedir (Doğan ve Demiral, 2009: 57). Örgütsel bağlılık kavramı, bir örgüt üyesinin örgüte nasıl bağlı olduğunu ve ona karşı sadakatinin hangi düzeyde olduğu göstermektedir (Valaei ve Rezaei, 2016: 1667). Örgütsel bağlılık pasif sadakati aşarak organizasyonla aktif bir ilişki

kurar, böylelikle bireyler örgütün refahına katkıda bulunmak için kendilerinden bir şeyler vermeye istekli hale gelmektedirler (Patiar ve Wang, 2016: 590). Bu açıdan işgörenler örgütün çıkarları doğrultusunda örgüt hedeflerini öncelik vererek örgütün amaçlarına ulaşma yolunda kendi hedeflerinden feragat etme durumu ortaya çıkabilmektedir (O'Reilly ve Chatman, 1986: 496).

Örgütsel bağlılık, “işgörenin işletmeye kabulü ve onun psikolojik bir sözleşmeyle işe girmesiyle başlamaktadır. Örgütün bir üyesi olarak hedefler, amaçlar ve işin gerektirdikleri konusunda bilgi edinmesiyle gelişmektedir. Bu açıdan bakıldığında örgütsel bağlılık, bir kişinin belirli bir örgüt ile kimlik birliğine girerek oluşturduğu güç birliğidir” (Northcraft ve Neale, 1990: 464; Akt. Doğar, 2013: 31).

Literatürde yer alan örgütsel bağlılık tanımları incelendiğinde tanımı oluşturan temel unsurlar dikkati çekmektedir. Bu unsurlar örgütsel bağlılığı oluşturmada ve örgütsel bağlılık kavramının daha iyi anlaşılmasını sağlamaktadır (Güney, 2011: 278):

1. Örgütsel bağlılık, “bireyin örgüte olan bağının gücüdür”.
2. Örgütsel bağlılık, “örgütün kişiye göre anlamlılık düzeyine dayanan psikolojik bir olgudur”.
3. Örgütsel bağlılık, “birey-örgüt etkileşimi ve zaman içerisinde gelişen yatırımlardaki değişiklikler sonucunda oluşan yapısal bir olgudur”.
4. Örgütsel bağlılık, “bireyin örgütün üyesi olarak kalma arzusu, örgüt için yüksek çaba harcama arzusu ve örgütün amaç ve değerlerine inanç unsurlarından oluşan bir bütündür”.
5. Örgütsel bağlılık, “çalışanın örgütüne karşı hissettiği psikolojik bağlanmadır”.
6. Örgütsel bağlılık, “örgütsel değer ve amaçları kabul etme ve onlara inanma, amaçlara ulaşma için çaba gösterme ve istekli olma ve örgüt üyeliğini sürdürmek için istekli olmaktır”.



7. Örgütsel bağlılık, “çalışanın işten ayrılmaması ve örgütün yaşamını sürdürmesi ve amaçlarına ulaşması için beklenenden daha fazla çaba ve en üst düzeyde performans göstermesidir”.

Örgütsel bağlılık temel olarak incelendiğinde üç unsurdan oluştuğu ifade edilmektedir. Bu unsurlar (Porter vd. 1974: 603; Vandenberg ve Scarpello, 1994: 536; Yousef, 2003:1067-1079):

- Örgütsel amaç ve değerlerin içselleştirilmesi ve bu amaç ve değerlere sağlam bir inanç duyulması,
- Örgütsel amaçlara ulaşılması açısından önemli düzeyde çaba gösterilmesi,
- Örgüt üyeliğini devam ettirme yönünde güçlü bir isteğe sahip olunmasıdır.

Örgütsel bağlılığın; “arzu edilen çalışma davranışı ve ilişkisi, bağlılıkları yüksek olan kişilerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri, işten ayrılma niyetinde olan azalma ve örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması” nedeniyle önemli bir kavram olduğu vurgulanmaktadır (Bayram, 2005: 126).

### 2.1.1. Örgütsel Bağlılığın Önemi

Örgütsel bağlılık kavramının tarihçesi incelendiğinde, 1950'li yıllardan süregelen ve pek çok araştırmacının örgütsel bağlılığın farklı boyutlarını incelediği çalışmalar bulunmaktadır. Bu çalışmalar zamanla giderek artan bir önem kazanmıştır. Bunun bazı nedenlerini (Bayram, 2005: 126-127):

- 1- Örgüte bağlılığın, arzu edilen çalışma davranışı ile ilişkisi,
- 2- Örgüte bağlılığın işten ayrılma nedeni olarak, iş tatmininden daha etkili olduğunun araştırmalarla ortaya konması,
- 3- Örgütsel bağlılığı yüksek olan bireylerin, düşük olanlara göre daha iyi performans göstermeleri,
- 4- Örgütsel bağlılığın, örgütsel etkililiğin yararlı bir göstergesi olması,
- 5- Örgütsel bağlılığın, fedakârlık ve dürüstlük gibi örgüt vatandaşlığı davranışlarının bir ifadesi olarak dikkat çekmesi olarak sıralanmaktadır.

Örgütsel bağlılık kavramı, işten ayrılma, devamsızlık yapma, geri çekilme ve başka iş arama etkinlikleri ile; iş tatmini, işe sarılma, moral ve performans gibi

davranışsal, duygusal ve bilişsel yapılarla; özerklik, sorumluluk, katılım, görev anlayışı gibi işgörenin işi ve rolüne ilişkin özelliklerle; yaş, cinsiyet, hizmet süresi ve eğitim gibi işgörenlerin kişisel ve demografik özellikleriyle; bireylerin sahip olduğu örgütsel bağlılık kestiricilerini bilmeriyle yakından ilişkili olarak görülmektedir (Balay, 2000: 1). Bu ilişkilerden dolayı örgütsel bağlılık kavramı örgütler için yaşamsal bir konu haline gelmiştir.

### 2.1.2. Örgütsel Bağlılık Göstergeleri

Örgütsel bağlılığın tanımlanmasındaki karmaşıklığa rağmen, araştırmacıların tanımlarında sıklıkla kullandıkları bazı kavramlar işgörenlerin bağlılıklarını değerlendirmeye yardımcı olabilecek göstergeleri oluşturmaktadır. Örgütsel bağlılık göstergeleri aşağıdaki gibi gruplandırılabilir (İnce ve Gül, 2005: 9):

**Örgütün Amaç ve Değerlerini Benimseme;** Örgüt amaç ve değerlerini benimseme işgören bağlılığının en önemli göstergesidir. İşgören üyesi olduğu örgütün amaç ve değerlerini benimsemezse örgüte uyum sağlayamaz dolayısıyla verimli çalışması ve bağlılık göstermesi beklenemez. İşgörenin bağlılığı örgüt amaçları ve değerleriyle, işgörenin amaç ve değerleri örtüştüğü sürece mümkün olabilmektedir. Örgütsel bağlılık konusunun Porter, Steers, Mowday gibi öncüleri bu konu üzerinde önemle durmuşlardır. Söz konusu yazarlar “örgütün amaç ve değerlerini kabullenme ve bunlara güçlü bir inanç duymayı” örgütsel bağlılığın asgari şartı olarak görmektedirler. İşgörenin kişisel değerleri, hedefleri ve dünyadan beklentileri ile örgütün işgörene bu noktada sunabilecekleri sağlıklı ve yüksek düzeyli bir bağlılığın gelişmesini tetiklemektedir. Beklentiler ile sunulanlar arasındaki mesafe açıklığı örgütsel bağlılık düzeyini belirleyecek en önemli kriterdir.

**Örgüt İçin Fedakârlıklarda Bulunabilme;** Örgütlerde çalışan bireylerin örgütlerin başarılı olması için normal kabul edilenin ötesinde çaba gösterme dereceleri örgüte bağlılıklarının gösteren ayrı bir kriterdir. Çünkü bu durum işgönlerin kendilerinde beklenenin ötesinde örgüt için fedakarlıkta bulunmaları sadece örgüte bağlılıklarıyla açıklanabilmektedir (İbicioğlu, 2000: 14).

**Örgüt Üyeliğinin Devamı İçin Güçlü Bir İstek Duyma;** İşgörenin bağlılık derecesini değerlendirmede kriter olabilecek diğer bir gösterge örgüt üyeliğinin

devamı için güçlü bir istek duyma durumudur. Yapılan bazı araştırmalarda, işgörenlerin düşük ücret ve uzun çalışma saatlerine rağmen gönüllü olarak örgütte kalmayı tercih ettikleri görölmüştür. Bu durum işgörenin örgütüne yönelik memnuniyetinin de göstergesi olarak ifade edilebilmektedir.

**Örgütle Özdeşleşme;** İşgörenin örgütsel hedef ve değerleri kendi hedefleri ve değerleri gibi benimsemesi ve bu doğrultuda davranması anlamına gelmektedir. İşgörenlerin örgütleriyle özdeşleşmiş hissetmelerinde yöneticilerin işgören performansını ve davranışlarını onaylaması ve ödüllendirmesi ayrıca örgütlerdeki yöneticilerin ikna kabiliyetleri özgüvenleri ve başarılı yönetim stratejileri etkili olmaktadır. Yönetimin doğru yaklaşımı işgörenin özgüvenini kazanmasını ve ileriye dönük beklentilerin karşılanması için sorumluluk almalarını sağlayacaktır. İşgörenin örgütle özdeşleşmesinde örgütün imajı ve güvenilirliği önemli bir etkidir.

**İçselleştirme;** Örgütsel ve bireysel değerlerin karşılıklı uyumuna dayanmaktadır. İşgörenler, örgütlerin amaç ve politikalarını içselleştirebildikleri ölçüde bağlılık duymaktadırlar. Bireyler, kendi amaç ve değer sistemleriyle örtüştüğü oranda örgütsel amaç ve değerleri içselleştirmektedirler (İbicioğlu, 2000: 15).

### **2.1.3. Örgütsel Bağlılığın Sınıflandırılması**

Literatürde örgütsel bağlılıkla ilgili birbirinden farklı sınıflandırmalar mevcuttur ancak bunlar arasında üç sınıflandırma türü ön plana çıkmaktadır. Bu üç sınıflandırma tutumsal bağlılık, davranışsal bağlılık ve çoklu bağlılıktır (Gül, 2002: 40).

#### **2.1.3.1. Tutumsal Bağlılık Yaklaşımı**

Tutumsal bağlılık, “bireyin çalışma ortamını değerlendirmesiyle birlikte oluşan ve bireyi örgüte bağlayan duygusal bir tepki, başka bir deyişle bireyin örgütle bütünleşmesi ve örgüte katılımın nispi gücü” olarak tanımlanmaktadır (Clifford, 1989: 144). Tutumsal bağlılık çalışanların örgütle olan ilişkilerine odaklanmakta ve buna göre çalışanın kendi hedef ve değerleri ile örgütün hedef ve değerleriyle uyum göstermesi beklenmektedir (Çöl, 2004: 3). Tutumsal bağlılık, çaba gösterme

istekliliği, örgütle özdeşleşme ve örgüt için pozitif duygulara sahip olmayı içeren üç bileşenden oluşmaktadır (Jaussi, 2007: 52-55).

### 2.3.1.1.1. Etzioni'nin Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Örgütsel bağlılık kavramının sınıflandırılmasına ilişkin ilk çalışma 1961 yılında Etzioni tarafından yapılmıştır. Etzioni bağlılığı üç boyut altında incelenmiştir. Bu başlıklar (Etzioni, 1966: 46):

**Ahlaki bağlılık**, örgütün amaçları, değerleri ve normlarını içselleştirme ile otoriteyle özdeşleme temeline dayanmaktadır. Bireyler toplum için yararlı hedefleri takip ettiklerinde örgütlerine daha çok bağlanmaktadır.

**Çıkarıcı bağlılık**, örgüt ile örgüt üyeleri arasındaki alışveriş ilişkisini temel almaktadır. Üyeler örgüte sağlamış oldukları katkılar karşılığında elde edecekleri ödüllerden dolayı örgüte bağlılık duymaktadırlar.

**Yabancılaştırıcı bağlılık**, bireysel davranışların sınırlandırıldığı durumlarda oluşmaktadır. Örgüte karşı olumsuz bir eğilim söz konusudur. Bu durumda birey, psikolojik olarak örgüte bağlılık duymamakta fakat örgüt üyeliğini devam ettirmek durumundadır.

### 2.3.1.1.2. O'Reilly ve Chatman'ın Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

O'Reilly ve Chatman örgütsel bağlılığı psikolojik bir olgu olarak değerlendirmiş ve uyum bağlılığı, özdeşleşme bağlılığı ve içselleştirme bağlılığı olarak üç boyut altında incelenmiştir. Bu başlıklar (Gülova ve Demirsoy, 2012: 58):

**Uyum bağlılığında**, birey örgütsel değerleri paylaşmaz, amacı belli ödülleri elde etmektir. Uyum, bireyin örgütsel düzene ve koşullara razı olmasıyla ilişkilidir.

**Özdeşleşme**, bireyin, örgütün bakış açılarını kabul etme ve kendisine uyarılama derecesini yansıtmaktadır. Birey örgütün amaçları, iş yapma biçimleri ve değerleriyle kendini özdeşleştirmesi durumunda bağlılık ortaya çıkmaktadır.

**İçselleştirme**, birey kendi değerlerini örgütün ve diğer çalışanların değerleriyle uyumlu hale getirdiği durumlarda ortaya çıkmaktadır.

### 2.3.1.1.3. Kanter'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Kanter tarafından örgütsel bağlılık “işgörenlerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme verme arzusunda olmaları ve aynı zamanda, istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleri” olarak tanımlanmıştır. Ayrıca örgütsel bağlılık, sosyal sistem ve kişilik sistemi olmak üzere iki ayrı sistem içerisinde oluşmaktadır. Sosyal sistemlerde bağlılık, sosyal kontrol, grup birliği ve sistem devamlılığı şeklinde üç kategoriden meydana gelmektedir. Kişilik sisteminde ise bağlılık bilişsel, duygusal ve normatif yönelimlerden oluşmaktadır. Bu noktalardan hareketle Kanter sözü edilen iki sisteme göre bağlılığın üç ana tipinden söz etmektedir (Kanter, 1968: 500; Akt: Varol, 2010: 6-7).

**Devama yönelik bağlılık**, örgütte kalmanın, örgütten ayrılmaktan daha karlı olduğu düşünülen bağlılıktır.

**Kenetlenme bağlılığı**, bir örgütte oluşan informal grupların oluşturduğu sosyal ilişkilere bağlılıktır.

**Kontrol bağlılığı** ise çalışanın örgütsel davranışlara ve kurallara ahlaki yönden doğru bulması ve uyum göstermesidir. Örgütler, üyelerinin bağlılıklarını sağlamak için her üç yaklaşımı bir arada kullanmaları gerekmektedir ( İnce ve Gül, 2005: 32).

### 2.3.1.1.4. Penley ve Gould'un Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Penley ve Gould, Etzioni'nin modelini temel alarak geliştirdikleri yaklaşımlarında örgütsel bağlılığın üç boyutunun olduğunu ortaya koymuşlardır. Örgütsel bağlılığın bu boyutları (Penley ve Gould, 1988: 46-47):

**Ahlaki bağlılık**, bireyin örgütün amaçlarını kabullenmesiyle oluşan bir bağlılık türü olarak karşımıza çıkmaktadır. Bu bağlılıkta kişinin kendisini, amaç ve hedeflere ulaşılmasından; örgütün başarı ve başarısızlığından sorumlu tutması söz konusudur.

**Çıkarıcı bağlılık**, birey ile örgüt arasındaki alışveriş ilişkisine dayandığı ve dolayısıyla çalışanların, örgüte yaptıkları katkının karşılığında bazı maddi ödüller elde etmeyi umdukları ifade edilmektedir (İnce ve Gül, 2005: 37).

*Yabancılaştırıcı bağlılık*, alternatif iş imkânlarının bulunmadığı, bireyin örgütsel koşullar üzerinde kontrolünün olmadığı durumlarda ortaya çıkmaktadır (Gül, 2002: 44).

### 2.3.1.1.5. Allen ve Meyer'in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı

Tutumusal bağlılıkla ilgili en önemli çalışmalardan biri olarak görülen ve örgütsel bağlılığı çok boyutlu olarak ölçmeye çalışan ve örgütsel bağlılık ile ilgili yapılan çalışmalar arasında en çok ilgi gören yaklaşım Allen ve Meyer'in yaklaşımıdır (Atak, 2009: 104). Allen (1991), efektif bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılıktan oluşan üç faktörlü modeli geliştirmiştir (Al-Sada, Al-Esmael ve Faisal, 2017: 166). Daha sonra benzer bir şekilde Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı duygusal, devam ve normatif bağlılık olmak üzere üç grupta ele almışlardır (Meyer ve Allen, 1997: 11-13).

*Duygusal bağlılık*, bireyin örgüte duygusal olarak bağlanması, organizasyonla özdeşleşmesi ve örgütün faaliyetlerine karışması olarak ifade edilmektedir. Organizasyona güçlü bir duygusal bağlılık gösteren üyeler, istedikleri için örgütte kalma niyetindedir.

*Devam bağlılığı*, bireyin tazminat gibi yararlar nedeniyle bir örgüte üye olmaya devam etme ihtiyacı üzerine kuruludur. Devam bağlılığı altında üyeler, ihtiyaç duymaları nedeniyle bir organizasyonda kalmaktadırlar. İşgörenin örgütten ayrıldığı takdirde katlanmak zorunda olacağı maliyetlerin farkında olması anlamına gelmektedir (Arslantürk ve Şahan, 2012: 141).

*Normatif bağlılık*, ahlaki olarak bir örgüte üye kalmak zorunda hissettiren içselleşmiş normatif baskıyı ifade etmektedir. Normatif bağlılık altında üyeler bir örgütte kalırlar çünkü kendilerinin örgütte kalmaları gerektiğini düşünmektedirler (Allen, Attoh ve Gong, 2017: 589).

Her üç bağlılık arasındaki ortak noktanın, kişi ile örgüt arasında örgütten ayrılma olasılığını azaltan bir olmasıdır. Yani, bu üç bağlılık türünde de işgörenler örgütte kalmaya devam etmektedirler. Ancak, birincisinde örgütte kalma güdüsü isteğe, ikincisinde gereksinime ve üçüncüsünde ise yükümlülüğe dayanmaktadır (Yüceler, 2009: 449).

### **2.3.1.2. Davranışsal Bağlılık Yaklaşımı**

Davranışsal bağlılık, “işgörenin örgütle karşılıklı olarak alışveriş içerisine girmesi, bu alışverişin işgörenin çalışanın lehine olduğu durumlarda örgütte kalmaya istekli olma, örgütten ayrılmama ve devamsızlık yapmama gibi bağlılık ifade eden davranışlar sergilemesi” olarak ifade edilmektedir (Bakan, 2011: 91).

#### **2.3.1.2.1. Salancik’in Örgütsel Bağlılık Yaklaşımı**

Salancik’e göre bağlılık; bireyin davranışlarına ve davranışları aracılığıyla faaliyetlerini ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması durumudur. Salancik’in yaklaşımı tutumlar ile davranışlar arasındaki uyuma dayanmaktadır. Bireyin tutumları ile davranışları uyumsuz olduğu durumlarda birey, gerilim ve strese girmektedir. Tutumlar ile davranışlar arasındaki uyum ise bağlılığı getirmektedir. Salancik her davranışa aynı şekilde bağlanılamayacağından bahsetmektedir. Bireyin davranışlarının bazı özellikleri bu davranışlara olan bağlılığı etkilemektedir. Açık, kesin ve şüphe götürmeyen, bir kez yapıldıktan sonra iptal edilemeyen ve geri dönülemeyen, başkaları önünde gerçekleşen ve gönüllü olarak yapılan davranışlar bağlılığı etkilemektedir (Gül, 2002: 49).

#### **2.3.1.2.2. Becker’in Yan Bahis Yaklaşımı**

Becker, “bireyin davranışlarına bağlılık göstermesinin nedenini tutarlı davranışlar sergilemesi ile ilişkili olduğunu” ifade etmiştir. Birbiri ile uyumlu davranışların önceden kazanılmış davranışlar olduğunu ve farklı uygulamalar içerseler de aynı amaca yönelik uygulamalar olduğunu vurgulamıştır. Birey yaptığı bu uygulamaları kendi amacına ulaşmada bir araç olarak görmekte ve tekrarlama eğilimi göstermektedir. Becker kişilerin tutarlı davranış sergilemesinin gerekçesini yan bahisle açıklamaktadır. Yan bahisle ifade edilmek istenilen durum, bir davranışla ilgili kararın o davranışla çok da ilgisi olmayan çıktıları etkilemesidir. Buna göre örgütsel bağlılık, çalışanların kurum ile karşılıklı iki taraf olarak bahse girdikleri bir süreç olarak görülmektedir. Bağlılığın “bahse girme” kavramına göre, bir kişi değer verdiği bir şeyi veya şeyleri ortaya koyarak, yani bir nevi bahse girerek kuruma ve/veya örgüte yatırım yapmaktadır. Ortaya koydukları kendisi için ne kadar değerli ise bağlılığı da o derece artmaktadır. Kişinin yatırımları, zaman içerisinde arttıkça

alternatif iş olanaklarının çekiciliği azalmaktadır. Kişi davranışı ile tutarlı olma konusunda kendisi için önemli olan davranışlarıyla doğrudan ilgisi olmayan şeyler üzerine bahse girerken zaman, çaba, statü, ek gelirler gibi yatırımları ortaya koymaktadır. Eğer kişinin sergileyeceği davranış önceki davranışlarıyla tutarlı olmazsa bahsi kaybedecektir. Bu da kişi için önemli olan yatırımların kaybedilmesi anlamına gelmektedir. Dolayısı ile girdiği bahsi kaybetmemek için davranışları arasındaki tutarlılığı sağlamak zorunda kalacaktır (Becker, 1960; Gül,2002; Akt: Küçükeşmen, 2015: 65-66).

### 2.3.1.3. Çoklu bağlılık yaklaşımı

Çoklu bağlılık yaklaşımı Reichers tarafından kazandırılmış bir örgütsel bağlılık yaklaşımıdır. Reichers “kişilerin neye bağlılık duyduğu” sorusunun cevabınının tek başına örgütsel amaçlar ve değerler karşılığıyla verilemeyeceğini ifade etmiş ve bunun için öncelikli olarak belirli grupların tanımlanması gerektiğini ve bu grupların çoklu bağlılık odakları olarak kullanılması gerektiğini ifade etmiştir. Yaklaşımında mevcut evrensel tanımların örgütsel bağlılığı açıklamada yeterli olmadığını, örgüt yapısına ilişkin makro yaklaşımlar ile referans grupları ve rol teorisi ile ilgili araştırmaların daha uygun olacağı ifade edilmiştir. Önceki örgütsel bağlılık sınıflandırmalarında genel olarak örgütün bütününe bağlılık duyulduğu ifade edilirken, çoklu bağlılıkta örgüt içindeki farklı ögelere farklı derecelerde bağlılık duyulduğu kabul edilmektedir (Zeynel, 2014: 82).

### 2.1.4. Örgütsel Bağlılığı Etkileyen Faktörler

Örgütsel bağlılık üzerine etki eden faktörler literatürde dört ana grupta incelenmiştir. Bunlar (Özer, 2017: 40-41);

- Bireyleri diğer insanlardan ayırt eden ve bireysel farklılıkların ortaya çıkmasına neden olan değişkenlerden *bireysel faktörler*,
- İşin konusu, kapsamı, rollere ilişkin çatışmalar ve rollerin belirsizliği faktörlerini ve katılımcı yönetim tarzı, fazla iş yükü, maddi ödüller, grup bilinci, öğrenme fırsatı, iş stresi faktörlerinden oluşan *iş ve role ilişkin faktörler*,
- Örgüt formalleşme derecesi, örgüt büyüklüğü, kontrol derecesi, sendikalaşma oranı, toplam kalite yönetimi uygulamaları, örgüt imajı, esnek çalışma saatleri, ücret sistemi ve kariyer imkânları) gibi *örgüt yapısına ilişkin faktörler*,



- Örgütün güvenilirlik seviyesi, çalışan-yönetici ilişkileri, örgütsel ortam, müşteri odaklı olan bir örgüt iklimi ve iş tatmini gibi *iş deneyimi ve çalışma ortamına dair faktörlerden* oluşmaktadır.

### 2.1.5. Örgütsel Bağlılığın Sonuçları

Randall tarafından 1987 yılında yapılan bir araştırmada örgütsel bağlılığın etkilerini örgütler ve bireyler açısından olumlu ve olumsuz sonuçları kapsayacak şekilde ayrıntılı olarak ele alınmış ve düşük, ılımlı ve yüksek örgütsel bağlılık düzeyi olmak üzere üç başlıkta değerlendirilmiştir. Bu etkiler (Akt: Yağcı, 2007: 120):

**Düşük örgütsel bağlılık;** bu düzeyde bireysel açıdan olumlu sonuçlar “bireysel yaratıcılık, yenilikçilik, insan kaynaklarının daha etkin kullanımı”, bireysel açıdan olumsuz sonuçlar ise “yavaş kariyer ilerlemesi ve terfi, dedikodu sonucu oluşan kişisel maliyetler, örgütten ihraç ya da örgütün amaçlarını bozma” olarak belirlenmiştir. Örgütsel açıdan olumlu sonuçlar “dedikodunun örgüt için yararlı sonuçları”, örgütsel açıdan olumsuz sonuçlar ise “yüksek iş gücü devri, ise geç gelme, devamsızlık, düşük iş kalitesi, örgüte karşı illegal faaliyetler, örgütte kalma isteksizliği” olarak ifade edilmiştir.

**İlumlu örgütsel bağlılık;** bu düzeyde bireysel açıdan olumlu sonuçlar “gelişmiş aidiyet, güvenlik, yeterlik, sadakat duyguları, yaratıcı bireyselliğin gelişmesi”, bireysel açıdan olumsuz sonuçlar ise “mesleki gelişme ve terfi fırsatlarının sınırlanması” olarak belirlenmiştir. Örgütsel açıdan olumlu sonuçlar “örgütten ayrılma isteğinin azalması, sınırlı iş gücü devri, daha yüksek iş tatmini”, örgütsel açıdan olumsuz sonuçlar ise “işgörenin örgütsel istekleriyle örgüt dışı isteklerini dengelemesi, örgütsel etkililikte düşme” olarak ifade edilmiştir.

**Yüksek örgütsel bağlılık;** bu düzeyde bireysel açıdan olumlu sonuçlar “bireysel kariyer ilerlemesi ve davranışın örgütçe ödüllendirilmesi, bireyin iş yapma tutkusu”, bireysel açıdan olumsuz sonuçlar ise “bireysel gelişme, yaratıcılık, yenileşme ve hareketlilik fırsatlarının kısıtlanması, değişme, direnç, sosyal ve aile ilişkilerinde gerilim” olarak belirlenmiştir. Örgütsel açıdan olumlu sonuçlar “güvenli ve dengeli işgücü, işgören, daha yüksek üretim için örgütün istemlerini kabul eder, yüksek düzeyde görev yarışı ve performans, örgütsel amaçların karşılanabilmesi”, örgütsel açıdan olumsuz sonuçlar ise “insan kaynaklarının yerinde kullanılmaması,

örgütsel esneklik, yenileşme ve uyum yoksunluğu, geçmişteki politika ve süreçlere tam güven, yüksek bağlı işgörenlerden örgüt adına yasadışı eylemlere girişme” olarak ifade edilmiştir.

## 2.2. İş Tatmini

İş tatmini kavramı genel olarak “işgörenlerin yapmış oldukları işin, denetim, ücret, çalışma koşulları, kendilerini geliştirme imkânları, sosyal ilişkiler ve iş çevresi gibi çeşitli faktörlerine ilişkin olumlu duygusal bakış açılarının bir sonucu olarak oluşan bir memnuniyet durumu olarak” ifade edilmektedir (Çetin ve Basım, 2011: 84). Diğer bir tanımda iş tatmini, “bireyin, toplam iş çevresinden örneğin işin kendisinden, yöneticilerden, çalışma grubundan ve iş organizasyonundan elde etmeye çaba gösterdiği rahatlatıcı ve iç yatıştırıcı bir duygu” olarak belirtilmiştir (Eroğlu, 2013: 444). İş tatminin en önemli özelliği zihinsel olmaktan çok duygusal bir kavram olmasıdır (İşcan ve Timuroğlu, 2007: 125). “Birey işine karşı olumlu tutumlar içerisinde ise iş tatmini sağlanmış, olumsuz tutumlar içerisinde ise iş tatminsizliği söz konusudur. Bu tutumlar kişinin işi hakkındaki duygu, düşünce ve değerlendirmelerinin bir sonucu” olarak ortaya çıkmaktadır (Budak, 2006: 5).

İş tatmini kavramının dört önemli özelliği bulunmaktadır (Luthans, 1994: 108):

- İş tatmini, iş ortamında oluşan durumlara karşı verilen duygusal tutumdur. İş tatmini kavramı bu nedenle başka kişilerce görülmez, kişinin kendisi tarafından hissedilebilir veya ifade edilebilmektedir.
- Genel anlamıyla iş tatmini işin beklentilerin ne kadarını karşıladığının belirlenmesi ile ilgili olan durumdur.
- İş tatmini iş ile ilgili farklı tutumları temsil etmektedir. Birey işin bir boyutuna karşı olumlu davranış biçimi sergilerken diğer boyutuna karşı olumsuz bir davranış sergileyebilmektedir. Bu yüzden iş tatmininin farklı boyutları incelenilerek genel iş tatmini bulunmalıdır.
- İş tatmini hızlı elde edilebildiği gibi, daha hızlı olarak iş tatminsizliğine dönüşebilmektedir. İş tatmini kavramı dinamik bir olgudur.

### 2.2.1. İş Tatmininin Yararları

İş tatmininin yararları, birey, yönetici ve örgütsel bağlamda incelenmektedir. İşgörenin işinden beklentileri karşılandığında tatmin olmakta ve bu durum da onun işe bağlılığını ve işine karşı olan isteğini arttırmaktadır. Tatmin olmuş iş görenin yöneticileri ile olan ilişkilerinde pozitif yönlü bir gelişim sağlanmakta, bu karşılıklı memnuniyet işletmeye başarı getirmektedir. İşletme bir bütün olarak ele alındığında birey ve yönetici arasındaki ilişkinin pozitif seyri, işletmelerin hedefledikleri gelişim ve kaynak kullanımında arzulanan seviyeye ulaşmalarına katkı sağlamaktadır. (Özpehlivan, 2015: 8).

#### 2.2.1.1. Birey Açısından Yararları

Yaşamının büyük bir bölümü çalıştığı işyerinde (veya kurumda) geçiren bir işgörenin tatmin düzeyi sosyal yaşamını ve sağlığını olumlu ya da olumsuz yönde etkileyebilme gücüne sahiptir. İş tatmininin yüksek olmasının işgören mutluluğunu olumlu etki sağladığı, düşük olmasının ise, işgörenin işine yabancılaşmasına neden olduğu, buna bağlı olarak da ilgisizliğin ve uyumsuzluğun ortaya çıktığı genel kabul gören bir anlayış olarak ifade edilmektedir. İş tatmini, yaşam tatmini üzerinde en önemli faktörlerden biri, hatta en önemlisidir. İş tatmininin yaşam tatmini üzerindeki etkisi, yaşam tatmininin iş tatmini üzerindeki etkisinden daha fazladır. İşlerinde tatmin olan işgörenler iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutlu olmayı ümit etmektedirler. İşlerinde tatmin olmayan işgörenler ise, iş ile ilgili olmayan faaliyetlerinde mutsuzluk beklentisine kapılabilmektedirler (Akıncı, 2002: 7).

#### 2.2.1.2. Yönetici Açısından Yararları

İş tatminin yöneticiler açısından yararları göz önüne alındığında, yöneticiler çalışanların işten tatmin olmalarına üç nedenle önem vermektedirler. Birincisi tatmin olmayan işgören işten kaçma eğilimi göstermekte ve mümkün olduğunca işten ayrılmanın ve/veya başka bir işe geçmenin yollarını aramaktadır. İkinci olarak, iş tatmini yüksek olan işgören daha sağlıklı olduğu düşüncesidir. Üçüncüsü ise iş tatmini yüksek olan birey bu mutluluğunu iş dışına da yansıtılarak sosya çevresine de yarar sağlamaktadır (Özkalp, Varoğlu, Varoğlu, Kirel ve Acar, 2003: 80).

### 2.2.1.3. Örgüt Açısından Yararları

İş tatmininin örgütler açısından yararı çalışanların örgüte yapacakları katkıyı arttırmasıdır. Günümüzde mal ve hizmet kalitesinin yüksek olması kadar müşteri memnuniyetinin sağlanması da önemli bir hale gelmiştir. Bu aşamada örgütler sadece dış müşterilerin değil, aynı zamanda iç müşteri olan çalışanların da memnuniyetini sağlamalıdır. Sadece dış müşterilerin memnuniyetine önem verilmesi, çalışanların ihmal edilmesi, çalışanlar arasında tatminsizlik yaratabilmektedir (Eroğluer, 2011:124).

### 2.2.2. İş Tatminini Etkileyen Faktörler

İşgörenlerin iş tatmini çeşitli faktörler tarafından etkilenmektedir. Bu faktörler çevresel ya da bireysel olabilmektedir. Mullins (1996: 521) işgörenlerin iş tatminini etkileyen faktörleri aşağıdaki başlıklar altında incelemiştir (Akt. Özpehlivan, 2015: 16):

- **Bireysel faktörler:** Kişilik, eğitim, zekâ/yetenek, yaş, medeni durum, işe uyum,
- **Sosyal Faktörler:** İş arkadaşları ile ilişkiler, grup çalışması ve normlar, etkileşim fırsatları ve biçimsel olmayan gruplar,
- **Kültürel Faktörler:** İç tutum, inanç ve değerler,
- **Örgütsel Faktörler:** Yapı ve işletme hacmi, biçimsel yapı, çalışan politikaları, prosedürler, işçi ilişkileri, kurumsal yapı, teknoloji ve iş organizasyonu, yönetici ve liderlik yönetim sistem türleri ve çalışma koşulları,
- **Çevresel Faktörler:** Ekonomik, sosyal, teknik, idari ve yasal etkilerdir.

### 2.2.3. İş Tatmini Ölçekleri

İş tatminin ölçülmesinde kullanılan ölçekler (Toksöz, 2015: 43):

#### Porter İhtiyaç ve Tatmin Anketi (Porter Need and Satisfaction Questionnaire)

Maslow'un ihtiyaçlar hiyerarşine dayanan bu ölçek Porter tarafından geliştirilmiş olup mevcut olan ve çalışan tarafından algılanan koşullarla ideal koşullar arasında bir ilişki kurulmasını ifade etmektedir. Fakat bu ölçeğin genel anlamda yönetici pozisyonundaki çalışanlar için kullanılması söz konusudur.

### **Minnesota Tatmin Anketi (Minnesota Satisfaction Questionnaire)**

1967 yılında Weiss, Davis, England ve Lofquist tarafından geliştirilmiş olan bu ölçek akademik çalışmalarda en çok kullanılan ölçek olma özelliğine sahiptir. Esası, iş koşulları ile iş tatmini arasında ilişki kurmaya dayanmaktadır. Bu ölçeğin amacı; “iş arkadaşları ile olan ilişkiler, terfi, ücret, yönetim ilişkileri, başarıma, tanınma, sorumluluk, örgüt politikaları, güvenlik, statü, yeteneklerden faydalanma, gerçekleştirilen faaliyetler, otorite, yaratıcılık, bağımsızlık, ahlaki değerler, sosyal hizmetler, değişiklik, çalışma koşulları ve teknik yardım olarak 20 farklı boyutta iş tatminini ölçmektir.”

### **İş Tanımlama Ölçeği (Job Descriptive Index)**

1969’da Smith, Kendal ve Hulin’in ortaya koyduğu, 1987’de geliştirilmiş olan bu ölçeği 1978’de güvenilirlik ve geçerlilik açısından Schneider ve Dachler, 1982’de ise Johnson, Smith ve Tucker incelemiş ve çalışmanın özgün hali ile uyumlu sonuçlar elde etmişlerdir. Ayrıca ölçek uygulamasında kullanılan ölçek 1982’ye kadar üçlü format iken bu tarihten sonra uygulamada beşli Likert ölçeği kullanılmaya başlanmıştır.

#### **2.2.4. İş Tatmini Sonuçları**

İş tatmininin sonuçları, işgörenlerin fiziksel ve ruhsal sağlığını, örgütlerin çalışma barışını ve verimliliğini, toplumun gelişme ve huzurunu etkilemesi bakımından göz ardı edilemeyecek kadar önemlidir. İş tatmini sonuçları itibariyle sadece bireysel değil aynı zamanda örgütsel ve toplumsaldır. Bu nedenle iş tatmini, varlığı çok istenen ancak elde edilmesi kolay olmayan bir olgudur. İş tatmininin yüksekliği olumlu çalışma koşullarını sağladığı için yöneticiler tarafından arzu edilen bir durumdur. Diğer taraftan düşük tatmin bir organizasyonda işlerin iyi gitmediğinin kanıtı olarak görülmektedir (Kök, 2006: 296-297). İşgören, işinden ve iş ortamından beklentilerinin yeterince karşılanmadığı düşüncesine sahip olduğu takdirde, iş tatminsizliği ortaya çıkmaktadır (Demir, Usta ve Okan, 2008: 140). İşlerinden hoşnut olmayan bireyler, ülkelerindeki işsizlik oranı, iş piyasası koşulları ile bağlantılı olarak başka iş olanaklarını araştırıp, bunların mevcut işleri ile karşılaştırmalı bir

değerlendirmesini yapar ve işlerini bırakmaya ya da aynı işyerinde çalışmayı sürdürmeye karar verirler (Kuzulugil, 2008: 130).

İş tatmininin bireysel ve örgütsel sonuçlar açısından olumlu ve olumsuz etkileri incelendiğinde (Akıncı, 2002: 6):

***Olumlu etkiler;*** İşe ve örgüte bağlılık, sadece zorunlu şartlarda oluşan devamsızlık, düşük işgören devir hızı, işgücü verimliliğinde meydana gelen istikrarlı artış, mutlu ve sağlıklı kişi/kişiler, yetenek ve yaratıcılığını ortaya koyma, örgüt amaçlarına daha kolay güdülenme olarak sıralanmaktadır.

***Olumsuz etkiler;*** İşe ve örgüte karşı ilgi duymama, diğer kabul edilebilir nedenlerle kamufle edilen sık devamsızlık, iş şikâyetlerinde artış, yüksek işgören devir hızı, düşük işgücü verimliliği ve etkinlik, mutsuz ve sağlıksız kişi/kişiler, güdülenme eksikliği olarak sıralanmaktadır (Akıncı, 2002: 6).

İşgörenlerin işlerinden duymuş oldukları tatmin düzeyi hakkında bilgi edinmek ve geliştirmek örgütler için bir takım örgütsel fayda sağlamaktadır. İş tatmini araştırmaları, işgören problemlerinin tespiti, iş hakkındaki işgörenlerin genel tutumun geliştirilmesi, örgüt içi iletişimin gözden geçirilmesi, eğitim ihtiyaçlarının belirlenmesi, sendika faaliyetlerin geliştirilmesi, değişim yönetimi ve planlanması gibi konularda belirleyici olması açısından örgütsel yararlar sağlamaktadır (Newstrom ve Davis, 1997).

### **2.3. İşten Ayrılma Niyeti**

İşten ayrılma niyeti; düşünme, planlama ve işten ayrılmayı isteme şeklinde sıralanan bilişsel bir süreçtir. İşten ayrılma niyetinde, çalışanın niyetinin işe son verme davranışına dönüşmesi belirli bir süreç dahilinde gelişmekte ve bu süreç birçok değişkene bağlı olarak gelişmektedir (Güzel ve Ayazlar, 2014: 135). İş tatmini kavramı “faaliyet gösterilen örgütten ayrılma anlamında bilinçli ve temkinli bir kararı veya niyeti” ifade etmektedir (Bartlett, 1999: 70). Başka bir ifadeyle işten ayrılma niyeti “çalışanın mevcut işinden veya işyerinden belli bir zamanda ayrılmasına kadar geçen sürede ayrılma plan ve düşüncesine sahip olması” şeklinde belirtilmektedir (Yenihan, Öner ve Çiftiyıldız, 2014: 40).

İşten ayrılma niyetine sahip çalışanlar yaptıkları işe ve örgüt amaçlarına konsantre olamamakta ve verimliliğin düşmesine neden olmaktadır. İşten ayrılma niyeti, bireyin istihdam koşullarından yeterince tatmin olmaması durumunda gösterdiği yıkıcı ve aktif bir eylem olarak görülmektedir (Çekmecelioğlu, 2014: 26).

### **2.3.1. İşten Ayrılma Niyetine Etki Eden Faktörler**

İşgörenlerin işten ayrılma niyetlerini etkileyen faktörler üç başlık altında incelenmiştir. Bu faktörler (Ökten, 2008: 38-40; Varol, 2010: 59-62; Homayouni, 2014: 31-32):

#### ***Kişisel faktörler;***

- Hayat şartlarında meydana gelen değişiklikler,
- Farklı bir işe duyulan sempati,
- Aile ilişkilerinde meydana gelen evlenme, ölüm gibi değişimler,
- Yaşla ilgili zorunluluklar; yaş ilerledikçe ve deneyim süresi arttıkça işten ayrılma niyetinin azalması
- Eğitim ve öğrenim ihtiyaçları: eğitim düzeyi ve mesleki seviye yükseldikçe işten ayrılma niyetinin yükselmesi
- Sağlık durumu, çeşitli psikolojik veya fiziksel nedenler,
- İş ile ilgili olan beklentilerin gerçekleşmemesi olarak sıralanmaktadır.

#### ***Örgütsel faktörler;***

- Yetersiz ücretler ve terfi sistemi,
- İş ve çalışma koşulları, (Kaza olasılığının yüksek olması, işyerinin şehir merkezine uzak olması),
- İş saatleri, dinlenme ve eğlenme süresi,
- Yetersiz gözetim,
- Bilgi ve iletişim eksikliği,
- İşten memnuniyetsizlik,
- İşyerinde sosyal hizmetlerin bulunmaması veya yetersiz olması,
- Ücretlendirme sisteminde adaletin olmaması
- İşgörenlerin psikolojik, fizyolojik ve mesleki bilgi ve beceri açısından aşırı zorlanmaları,
- Kötü yönetsel uygulamalar olarak sıralanmaktadır.

#### ***Çevresel faktörler;***

- Genel ekonomik durum ve işgücü piyasasına etkisi,
- Genel ekonomik durum ve refah düzeyinin yükselmesi,
- Otomasyon, mekanikleşme ve normlaşma nedeniyle kolayca başka işlere uyum sağlama ve atlama olanaklarının artması,
- Alternatif iş alanlarının daha iyi ve çekici olanaklar sağlaması,
- Mevsimlik çalışma alanlarının etkileri,

- Vergi yasalarının fazla gelire artan vergi yükü getirmesi,
- Mevsimsel dalgalanmalar ve ekonomik daralma veya genişleme gibi konjoktürel etkenler,
- Gelişmekte olan ülkelerde oturmuş bir çalışan sınıfının yerleşmemiş olması dolayısıyla tarım ile sanayi arasında yaşanan dalgalanmalar,
- Ham madde yokluğu veya sipariş azlığı gibi piyasa değişimleri,
- Kıdem tazminatının yüksek maliyeti,
- Başka mesleklerin toplumda daha çekici ve gelecek vadeden meslekler haline gelmesi olarak sıralanmaktadır.

### 2.3.2. İşten Ayrılma Niyetinin Sonuçları

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılma davranışı ile sonuçlanmamış bile işgörenlerin davranışlarını etkilmekte ve tükenmeye yol açmaktadır. Örgüt açısından değerlendirildiğinde işten ayrılma niyeti, işinde tecrübeli ve işini iyi bir şekilde yapan bir işgörenin örgütten ayrılması durumunda onun yetişmesi amacıyla yapılan maliyetlerin ve zamanın kaybolması anlamına gelmektedir. Ayrıca işten ayrılma, örgüt bakımından önem arz eden örgüt kültürü, örgüte ait bilgi, beceri ve yatırım kaybına neden olurken, ayrılan işgören için yeni bir işgören temin edilmesi sonucunda da uyum ve eğitim maliyetini gündeme gelmektedir (Kaya, 2016: 51-52).

İşten ayrılma niyeti, işten ayrılmanın bir öngörücüsü olarak değerlendirildiğinde bu durumla sık karşılaşan örgütlerin bu davranışın önüne geçmek adına işten ayrılma niyetini tetikleyen unsurların tespiti ve ortadan kaldırılmasıyla ilgili çözümler üretmeleridir. Ayrıca çalışanlarına çeşitli ek kazanımlar ve eğitimler sunarak işten ayrılma niyetlerini azaltmaya çalışmaları örgütler için önem arz etmektedir (Çetin, Güleç ve Kayasandık, 2015: 21).



## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### YÖNTEM

Bu bölümde araştırmanın amacı, önemi, varsayımları, sınırlılıkları ve ele alınan araştırmanın temel problemleri açıklanmaya çalışılmıştır. Ayrıca bu bölümde araştırma modeli, evren ve örneklem, veri toplama araçları ve elde edilen verilerin normallik dağılımları ile ilgili bilgiler yer almaktadır.

#### 3.1. Araştırmanın Amacı

Turizm olgusu çok yönlü ve birçok alan ile entegre olmasından dolayı turizm işleri ile uğraşan kimselerin turizm eğitimi, turizm ehliyeti veya tecrübe durumları göz ardı edilebilmektedir. İşletme sahipleri ya da yöneticileri faaliyet gösterdikleri turizm alanı ile alakalı olduklarını düşündükleri akrabalarını ya da tanıdıklarını bu alanda istihdam edebilmektedirler. Bu istihdam durumu turizm eğitimi almış ya da sektör tecrübesi olan bireylerde olumsuz imaj oluşturabilmektedir. Yalnızca işe alma sürecinde değil ücret, performans değerlendirme, terfi işlemlerinde vb. durumlarda da ortaya çıkabilmektedir. Oluşan bu durum veya bu durum ile alakalı algı kalifiye personelin işletmeye bağlılığını, iş sadakatini, performansını, iş tatmini, işten ayrılma niyetini etkileyebilmektedir. Kayırma işlemi içerisindeki taraflardan olan ve kendine geçici fırsatlar oluşturan, bu fırsatları kullanarak sosyal ve/veya ekonomik çıkar elde eden bireyler ve kayırma işlemi yapan kişiler için bu durum olumlu açıdan değerlendirilirken, bu kimseler dışındaki işgörenler veya işgören adayları için olumsuz ve istenilmeyen bir durumu oluşturmaktadır.

Turizm sektöründe işgören olarak faaliyet gösteren kişilerin karşılaşmış oldukları ya da maruz kaldıkları kayırmacılık uygulamaları hakkında bilgi edinmek ve bu alanda bulunan literatüre katkı sağlamak amacıyla bu çalışma gerçekleştirilmiştir.

Araştırmanın temel amacı, turizm işletmeleri içerisinde etkisinin ve katkısının büyük olduğu, turistik çekiciliklerin en önemli unsurlarından olan konaklama

işletmelerinde kayırmacılık uygulamalarının uygulanma durumunu ve düzeyini belirlemektir.

### **3.2. Araştırmanın Önemi**

İlgili yazında yapılan çalışmalar incelendiğinde kayırmacılık olgusu genellikle kamu kurumları düzeyinde bir yozlaşma türü olarak ele alındığı, ilerleyen yıllarda bu çalışmaların kuruluşlara ve örgütlere de yöneldiği görülmektedir. Özellikle hizmet üreten ve insan faktörünün diğerektörlere göre daha önemli olduğu turizm sektöründe de bu çalışmaların giderek yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Bu çalışma konaklama işletmeleri düzeyinde ele alınmıştır. Çalışmanın kıyı (sayfiye) otellerinde (Antalya) ve şehir otellerinde (Konya) gerçekleştirilmiş olması ve bu işletmelerinde çalışan işğörenlerin kayırmacılık algılarını karşılaştırılarak analiz edilmesi çalışmanın önemini vurgulamaktadır.

### **3.3. Araştırmanın Problem Durumu**

Örgütsel bağıllık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti duygusal ve mantıksal olarak birçok faktörden etkilenmektedir. Bu faktörler dışında tutularak, ayrı bir durum olarak değerlendirilen kayırmacılık olgusunun örgütsel bağıllık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ile ilişkisinin belirlenmesi araştırmanın temel odak noktasıdır.

Bu amaçla geliştirilen literatür taramasından sonra çalışma kapsamında aşağıdaki sorulara cevap aranmıştır:

- Kayırmacılık uygulamalarının örgütsel bağıllık ile bir ilişkisi var mıdır?
- Kayırmacılık uygulamalarının iş tatmini ile bir ilişkisi var mıdır?
- Kayırmacılık uygulamalarının işten ayrılma niyeti ile bir ilişkisi var mıdır?

### **3.4. Araştırmanın Sınırlılıkları**

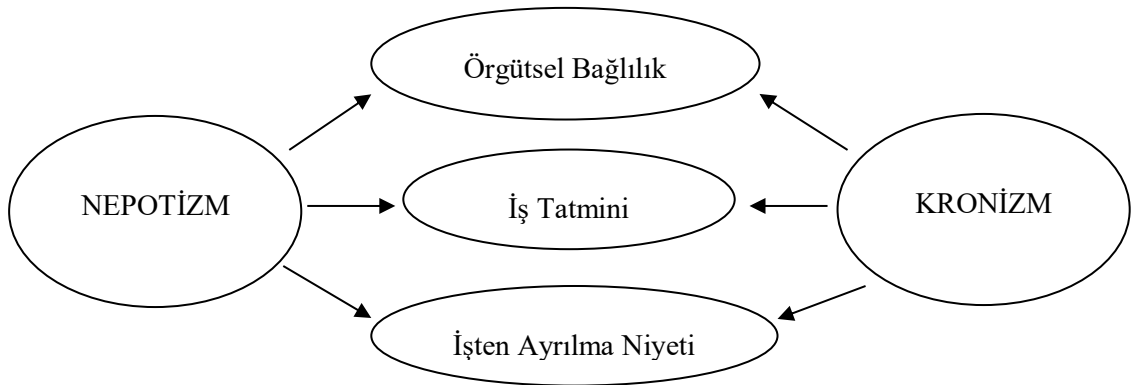
Öncelikli olarak ifade edilen kayırmacılık türlerinden “nepotizm” ve “kronizm” kavramları çalışmada değerlendirilmeye alınmıştır. Şehir otellerinde çalışan işğörenlerin kayırmacılık algılarını ölçmek için “Konya” ili, sayfiye otellerinde çalışan işğörenlerin kayırmacılık algılarını ölçmek için “Antalya” ili

evren olarak seçilmiştir. Araştırmanın en büyük sınırlılığı otel işletmelerinin çalışmaya katılmamak istememeleridir. Araştırma zaman, maliyet ve ulaşılabilirlik nedeniyle Aralık 2016-Haziran 2017 dönemleri ile sınırlandırılmıştır.

### 3.5. Araştırmanın Modeli

Araştırma modeli “araştırma amacına uygun ve ekonomik olarak verileri toplanması ve çözümlenebilmesi için gerekli koşulların düzenlenmesi” olarak ifade edilmektedir. Bu koşulların düzenlenmesinde “tarama” ve “deneme” yaklaşımları temel yaklaşımlar olarak değerlendirilmektedir. Tarama “geçmişte veya halen mevcut olan bir durumu/olayı/olguyu var olduğu şekliyle tespit etmeyi amaçlayan” araştırma modelidir. Tarama modelleri “genel tarama modeli” ve “örnek olay tarama modeli” olarak sınıflandırılmaktadır. Genel tarama modelleri “çok sayıda elemandan oluşan bir evrende, evren hakkında genel bir yargıya varmak amacı ile evrenin tümü ya da ondan alınacak bir grup, örnek ya da örneklem üzerinde yapılan tarama” olarak ifade edilmektedir. Genel tarama modelleri ile “tekli ya da ilişkisel taramalar yapılabilmektedir. Değişkenlerin, tek tek, tür ya da miktar olarak oluşumlarının belirlenmesi amacıyla yapılan araştırma modellerine “tekil tarama modelleri” denilmektedir”. Bu modeller ile “*anlık* durum saptamaları, *zamansal* değişimler ve gelişmeler de belirlenebilmektedir. Zamansal gelişim ve değişimleri belirlemeyi amaçlayan tarama modelleri ile yapılan araştırmalara “gelişim araştırmaları” denilmektedir”. Ansal taramalardaki durukluğa karşılık, zamansal gelişim ve değişimlerin taranmasında dinamiklik vardır. Zamansal taramalar “izleme” ve “kesit alma yaklaşımları” olmak üzere iki yaklaşımın biri ile gerçekleştirilebilmektedir. İzleme yaklaşımı “zamansal gelişimi ya da değişimi belirlemek istenen değişken, aynı eleman ya da birimler üzerinde, belirli bir başlangıç noktasında alınarak, sürekli olarak ya da belirli aralıklar ile gözlenmektedir”. Kesit alma yaklaşımında “gelişim, çeşitli gelişmişlik evrelerini temsil ettiği kabul edilen, birbirinden ayrı gruplar üzerinde ve bir anda yapılacak gözlemler ile belirlenmeye çalışılmaktadır”. Alınan sonuçlar, aynı gruptan alınmış gibi yorumlanır ve gelişmenin sürekliliğini yansıttığı varsayılmaktadır. Tekil tarama modeli araştırmalarda, daha çok doğrudan çözümlenmeli betimlemelerin yapıldığı istatistiki teknikler yeterli olabilmektedir. Bu

nedenle araştırmacı, en azından ortalama, medyan, mod, standart sapma, varyans, dizi genişliği, frekans dağılımı, normal dağılım, oran ve yüzde gibi kavramları bilip uygulayabilmelidir. İlişkisel tarama modelleri “iki ve daha çok sayıdaki değişken arasında birlikte değişimin varlığını veya derecesini belirlemeyi amaçlayan araştırma modelidir. Tarama yolu ile bulunan ilişkiler gerçek neden-sonuç ilişkisi olarak yorumlanamaz; ancak o yönde bazı ipuçları vererek bir değişkendeki durumun bilinmesi halinde ötekinin kestirilmesine yardımcı olabilmektedir”. Değişkenler arasındaki ilişki, karşılıklı bağımlılık ya da kısmi bağımlılık şeklinde olabilmektedir. Her ikisini etkileyen bir üçüncü değişkenden dolayı gerçekteştiğinden dolayı tam bağımsızlık şeklinde de olabilmektedir. Gerçek nedensel ilişki, “ancak deneme modelleri ile aranabilmektedir. Ancak daha ekonomik olması ve bazen de deneme yapmada karşılaşılan pratik ve etik güçlükler nedeniyle tarama ile bulunan ilişkilerin de o yönde” yorumlandığı durumlar olabilmektedir. İlişkisel çözümlemede iki tür düzenleme yapılabilir. İlki değişkenler arası sıfır ile bir arasında değişen ilişki katsayısını veren “r” ve “R” gibi korelasyon, ikincisi ise “F”, “t” ve “ $\chi^2$ ” gibi belli değişkenlere göre oluşturulan gruplar/dağılımlar arası karşılaştırma ile tespit edilmeye çalışan ilişki düzenlemeleridir (Karasar, 2016: 109-115). Değişkenler arası ilişkileri ve bu ilişkilerin düzeyini inceleyen bu araştırma ilişkisel model çerçevesinde ele alınmıştır.



**şekil 3.1.** Araştırma Modeli

Araştırmaya ilişkin model Şekil 3.1.'de incelenmiştir. Araştırma bünyesinde yer verilen kayırmacılık türleri (nepotizm ve kronizm) ile örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ilişkisel açıdan değerlendirilmiştir.

### 3.6. Araştırmanın Hipotezleri

Araştırmanın amacına ve önemine yönelik geliştirilen, sayfiye ve şehir otelleri açısından ayrı ayrı ele alınan hipotezler ve alternatif hipotezlere aşağıda yer verilmiştir:

H<sub>0a</sub>: Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H<sub>1a</sub>: Nepotizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>0b</sub>: Nepotizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H<sub>1b</sub>: Nepotizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>0c</sub>: Nepotizm ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H<sub>1c</sub>: Nepotizm ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>0d</sub>: Kronizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H<sub>1d</sub>: Kronizm ve örgütsel bağlılık arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>0e</sub>: Kronizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H<sub>1e</sub>: Kronizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>0f</sub>: Kronizm ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki yoktur.

H<sub>1f</sub>: Kronizm ve işten ayrılma niyeti arasında anlamlı bir ilişki vardır.

H<sub>0g</sub>: Nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H<sub>1g</sub>: Nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>0h</sub>: Nepotizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H<sub>1h</sub>: Nepotizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

H<sub>0i</sub>: Nepotizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

H<sub>1i</sub>: Nepotizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

$H_{0j}$ : Kronizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

$H_{1j}$ : Kronizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı bir etkisi vardır

$H_{0k}$ : Kronizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

$H_{1k}$ : Kronizmin iş tatmini üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

$H_{0m}$ : Kronizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi yoktur.

$H_{1m}$ : Kronizmin işten ayrılma niyeti üzerinde anlamlı bir etkisi vardır.

### 3.7. Araştırmanın Evren ve Örneklemi

Otel işletmelerinin faaliyet gösterdiği konum ve sunduğu hizmet farklılığı itibariyle şehir ve sayfiye otelleri olarak ayrılmıştır. Beş yıldızlı şehir (Konya) ve sayfiye (Antalya) otellerinde işgören olarak faaliyet gösteren işgörenler bu araştırmanın evrenini oluşturmaktadır. Bu şehirler, faaliyet göstermiş oldukları pazarlarda etkin olmaları ve ulaşılabilirlik açısından uygun olmaları nedeniyle tercih edilmiştir. Araştırmada zaman, maliyet ve uygulanabilirlik açısından kısıtlar olması nedeniyle örneklem yoluna gidilmiştir. Örneklem “araştırma evreninden belirli kıstaslara göre seçilen kesiti oluşturan ve aynı özelliklere sahip kişilerin bir araya getirdiği gruba” denilmektedir (Kozak, 2015: 111). Araştırmada olasılığa dayalı olmayan “kolayda örnekleme” yöntemi kullanılmıştır. Kolayda örnekleme yönteminde herhangi bir ölçüt dikkate alınmadan, belirli bir mekân kapsamında herkese belirli bir zaman diliminde ulaşılmaya çalışılmaktadır. Hangi kişilere yaklaşılacağı konusunda herhangi bir olasılık hesaplanmasına yer verilmemektedir. Katılımcıların araştırmanın isteği doğrultusunda günün veya zamanın belirli bir diliminde ulaşılarak araştırmaya dâhil edilmeleridir. Toplam gereksinim duyulan örneklem büyüklüğüne ulaşıldığında veri toplama aşamasında son verilmekte ve elden edilen veri üzerinden analize devam edilmektedir. Bu yöntemin zayıf yönü, seçilen örneklemin evrenin genelini ne derecede temsil ettiğinin bilinmemesidir (Kozak, 2015: 118).

Araştırmanın evrenini Antalya ilinde ve Konya ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenler oluşturmaktadır. Aralık 2016-Haziran

2017 tarihi itibariyle Konya ilinde 5 adet beş yıldızlı otel işletmesi bulunmaktadır. Bu otellerden bir tanesi işletme politikası gereğince bu tür çalışmalara katılım göstermediğini ifade etmiş ve çalışmaya katılmamıştır. 4 adet beş yıldızlı otel işletmesi araştırmaya katılım göstermiştir. İşletme yöneticilerinden alınan bilgiye göre bu otel işletmelerinde toplam çalışan sayısı yaklaşık 350 olarak belirlenmiştir. Birincil veri elde etmek amacı ile bu işletmelere 300 adet anket dağıtılmıştır. Anketlerden 212 adeti geri dönmüş ve eksik ya da hatalı doldurma gibi nedenlere 139 adet anket değerlendirmeye alınmıştır. Akdeniz Turistik Otelciler ve İşletmeciler Birliği verilerine göre Antalya ilinde belirtilen tarihlerde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel sayısı 403 olarak belirlenmiştir. Bu otel işletmelerine dağıtılan anket sayısı 750'dir. Dağıtılan anketlerden 359 adeti geri dönmüş ve eksik ya da hatalı olanlar elendikten sonra değerlendirmeye 227 adet alınmıştır. Toplamda 416 adet anket formu ile analizler gerçekleştirilmiştir. "Çalışmanın örnekleme hesaplanırken, 0,05 anlamlılık düzeyinde ve 0,05 örneklem hatasında belirtilen örneklem dikkate alınmıştır. Buna göre 100.000 ile 10.000.000 arası evren büyüklüklerinde 384 sayılı örneklem için yeterli bulunmaktadır" (Altunışık, Coşkun, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2005, 127).

### 3.8. Veri Toplama Tekniği

Araştırmada veri toplama aracı olarak anket tekniği kullanılmıştır. Anket yöntemi "belli bir amaç ve plana göre düzenlenmiş soru listesidir" ve veri toplamada en çok tercih edilen yöntemdir (Yazıcıoğlu ve Erdoğan, 2007: 75).

Anket formu dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların kişisel bilgilerini içeren demografik sorular ve referans ile ilgili ifadeler yer almaktadır. İkinci bölüm nepotizm ve kronizm ölçeklerinden oluşmaktadır. Üçüncü bölümde örgütsel bağlılık, işten ayrılma niyeti ve iş tatminine ilişkin ifadeler yer almaktadır.

Nepotizm Ölçeği; Ford ve McLaughlin (1985) ve Abdalla vd. (1998) tarafından geliştirilen, Asunakutlu ve Avcı (2009) tarafından Tükçeye uyarlanan ve 14 adet kapalı uçlu 5'li Likert tipi ifadeden oluşan; terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarının yer aldığı anket formu kullanılmıştır. Bu formda; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Ne

Katılıyorum Ne Katılmıyorum, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde ifade edilmiştir. Asunakutlu ve Avcı (2009) tarafından yapılan çalışmada ölçeğin alt boyutlarına ilişkin güvenilirlik değerleri terfide kayırmacılıkta 0,88, işlem kayırmacılığında 0,83 ve işe alma sürecinde kayırmacılıkta 0,67 olarak bulunmuştur.

Kronizm Ölçeği; Karataş tarafından 2013 yılında yapılan çalışmadan uyarlanmıştır.

Örgütsel Bağlılık Ölçeği; Wasti (1999) tarafından uyarlanmıştır. “Wasti (1999), Allen ve Meyer’in (1997) duygusal bağlılık, devamlılık bağlılığı ve normatif bağlılığı içeren üç boyutlu ve 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık ölçeğini, Türkçe’ye çevirip kültüre özgü bazı maddeler ekleyerek yeniden düzenlemiş ve yaptığı geçerlik çalışması sonucu örgütsel bağlılığın üç boyut içerdiğini desteklemiştir”. Wasti’nin (1999) çalışmasında da “duygusal bağlılık için 0.83, devam bağlılığı için 0.77 ve normatif bağlılık için 0.87 alfa katsayıları elde edilmiştir. Meyer vd’nin (1993) 18 maddelik üç alt boyutlu örgütsel bağlılık ölçeğinin ise alfa katsayıları duygusal bağlılık için 0.82, devam bağlılığı için 0.74 ve normatif bağlılık için de 0.83’ tür”.

İşten Ayrılma Niyeti; İşten ayrılma niyeti soruları (Rosin ve Korabick,1995) tarafından geliştirilen ve Türkçe geçerlemesi (Tanrıöver, 2005) tarafından yapılan ölçekten uyarlanmıştır (Homayouni, 2014: 40).

Minnesota İş Tatmin Ölçeği; “Weiss, Dawis, England & Lofquist tarafından 1967 yılında geliştirilmiştir. Baycan (1985) tarafından Türkçeye çevrilip, geçerlilik ve güvenilirlik çalışmaları yapılmıştır (Cronbach Alpha= 0.77). Minnesota İş Doyum Ölçeği 1-5 arasında puanlanan beşli likert tipi bir ölçektir. Ölçek puanlamasında, Hiç memnun değilim; 1 puan, Memnun değilim; 2 puan, Ne memnunum Ne memnun değilim 3 puan, Memnunum; 4 puan, Çok memnunum; 5 puan olarak değerlendirilmektedir”. Ölçekte ters soru bulunmamaktadır. “Minnesota İş Doyum Ölçeği içsel dışsal ve genel doyum düzeyini belirleyici özelliklere sahip 20 maddeden oluşmuştur” (Filiz, 2014: 160).



### 3.9. Verilerin Analize Hazırlanması

Elde edilen verilere analizden önce bir takım hazırlık işlemleri uygulamak gerekmektedir. Bu nedenle, öncelikli olarak eksik ve hatalı olarak doldurulduğu belirlenen anketler analiz dışı bırakılmıştır. Daha sonra paket program kullanılması hedeflendiğinden dolayı ankette yer alan her ifade kodlanmıştır. Geçerli ve anlamlı sonuçlar elde etmek amacıyla veriler aşırı değer, kayıp veri, normallik ve homojenlik testlerine tabi tutulmuştur. Veri setinde aşırı değere sahip olan anket bulunamamıştır.

Örnekleme grubundan elde edilen verilerin normal dağılıma uygun olup olmadığının belirlenmesinde “test of normality” (normallik testi) yapılmıştır. Elde edilen sonuçların normal dağılım göstermesi nedeniyle parametrik testlerin varsayımları sağlanmıştır. İstatiksel bir çalışmada, birçok testin yapılabilmesi için dağılımın normal veya normale yakın olması gerekmektedir. Çünkü verilerin normal dağılımdan uzak olması analiz sonuçlarının yanlış çıkmasına dolayısıyla da yapılan yorumların yanlış olmasına yol açmaktadır. Tabachnick ve Fidell (2013), çarpıklık ve basıklık değerlerinin +1,50 ve -1,50 değerleri arasında olduğu durumlarda dağılımın normal dağılım olarak gerçekleştiğini kabul etmektedirler. George ve Mallery (2003: 98) ve Cameron (2004: 544) bu değerlerin +2,00 ve -2,00 aralığında olduğunda, verilerin normal dağılım sergilediği belirtilmiştir. Huck (2012)’a göre çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) değerlerinin -1,00 ile +1,00 arasında bulunması gerekmektedir. Çalışmada yapılan çarpıklık (skewness) ve basıklık (kurtosis) analizleri sonucunda değerlerin tamamına yakını +1,50 ile -1,50 değeri arasında bulunduğu ve normallik şartlarını sağladığı belirlenmiştir (Ek-2).

## DÖRDÜNCÜ BÖLÜM

### BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde çalışmanın amacına ve hedefine uygun olarak gerçekleştirilen analizlere ve incelemelere yer verilmiştir. Öncelikli olarak Sayfiye otellerinde (Antalya) ve Şehir otellerinde (Konya) işgören olarak faaliyet gösteren katılımcılara ilişkin tanımlayıcı istatistikler ele alınmıştır. Daha sonra güvenilirlik ve geçerlilik analizleri ayrıntılı bir şekilde değerlendirilmiştir. Çalışmada geçerlilik ve güvenilirlik sağlandıktan sonra hipotez testlerini değerlendirmek için Anova analizleri, Korelasyon ve Regresyon analizleri yapılmış ve elde edilen bulgular ayrıntılı biçimde değerlendirilmiştir.

#### 4.1. Araştırmaya Katılan İşgörenlerin Demografik Özelliklerine İlişkin Bilgiler

Tablo 4.1.'de araştırmaya katılan işgörenlerin cinsiyetlerini, yaş gruplarını, eğitim düzeylerini, mezun oldukları eğitim alanlarını, medeni durumlarını, gelir düzeylerini içeren bilgiler yer almaktadır.

<b>Tablo 4. 1. Araştırmaya Katılanlarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler-1</b>				
	Antalya (Sayfiye Oteller)		Konya (Şehir Otelleri)	
	n	%	n	%
<b>Cinsiyet</b>				
Kadın	93	33,6	69	49,6
Erkek	184	66,4	70	50,4
Toplam	277	100,0	139	100,0
<b>Yaş Grubu</b>				
18 yaş altı	7	2,5	10	7,2
18-23	64	23,1	24	17,3
24-29	79	28,5	51	36,7
30-35	50	18,1	23	16,5
36-41	40	14,4	17	12,2
42-47	21	7,6	11	7,9
48 yaş ve üzeri	16	5,8	3	2,2
Toplam	277	100,0	139	100,0
<b>Eğitim Düzeyi</b>				

İlköğretim	18	6,5	28	20,1
Ortaöğretim	107	38,6	36	25,9
Önlisans	61	22,0	27	19,4
Lisans	76	27,4	39	28,1
Yüksek Lisans	13	4,7	8	5,8
Doktora	2	0,7	1	,7
Toplam	277	100,0	139	100,0
<b>Mezuniyet</b>				
Turizm Eğitimi	115	41,5	46	33,1
İ.İ.B.F.	30	10,8	17	12,2
Diğer	132	47,7	76	54,7
Toplam	277	100,0	139	100,0
<b>Medeni Durum</b>				
Evli	115	41,5	62	44,6
Bekar	162	58,5	77	55,4
Toplam	277	100,0	139	100,0
<b>Gelir Düzeyi</b>				
1400 TL ve altı	50	18,1	44	31,7
1401-1750 TL	94	33,9	67	48,2
1751-2100 TL	52	18,8	14	10,1
2101-2450 TL	38	13,7	5	3,6
2451-2800 TL	23	8,3	4	2,9
Diğer	20	7,2	5	3,6
Toplam	277	100,0	139	100,0

Bu bilgilere göre sayfiye otellerde çalışan katılımcıların büyük bir çoğunluğu (%66,4) erkek katılımcılardan oluşmaktadır. Konya ilinde faaliyet gösteren beş yıldızlı otel işletmelerinde işgören olarak faaliyet gösteren katılımcıların cinsiyetleri incelendiğinde kadın-erkek oranlarının birbirine yakın olduğu görülmektedir (%49,6-%50,4). Yaş grupları incelendiğinde; sayfiye otellerinde çalışan katılımcıların %28,5'inin 24-29 yaş aralığında olduğu, benzer şekilde şehir otellerinde de 24-29 yaş aralığında %36,7 oranında katılımcı bulunduğu görülmektedir. Eğitim düzeyleri dikkate alındığında, sayfiye otellerinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun "ortaöğretim" kurumlarından mezunu olduğu, şehir otellerinde ise %28,1 oran ile "lisans" mezunu olduğu tespit edilmiştir. Turizm işletmelerinde çalışan katılımcıların "turizm eğitimi" almaları durumu incelendiğinde sayfiye otellerinden katılan katılımcıların %41,5'inin "turizm eğitimi" aldığı, şehir otellerinden katılan katılımcıların ise %33,1'inin "turizm eğitimi" aldığı belirlenmiştir. Çalışanların gelir

düzeyleri incelendiğinde Konya ve Antalya ilinde faaliyet gösteren otellerde çalışan katılımcıların büyük bir çoğunluğunun “asgari ücret” veya biraz daha fazla gelir düzeyleri oldukları görülmektedir.

Katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri, faaliyet gösterdikleri işletmede çalışma süreleri, çalıştıkları departmanları içeren bilgilere Tablo 4.2.’de yer verilmiştir.

<b>Tablo 4. 2. Araştırmaya Katılanlarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler-2</b>				
	Antalya (Sayfiye Oteller)		Konya (Şehir Otelleri)	
	n	%	n	%
<b>Turizm Sektöründe Çalışma Süresi</b>				
11 ay ve daha az	19	6,9	29	20,9
1-2 yıl	33	11,9	25	18,0
3-4 yıl	41	14,8	29	20,9
5-6 yıl	36	13,0	17	12,2
7-8 yıl	49	17,7	11	7,9
9-10 yıl	36	13,0	11	7,9
11-12 yıl	20	7,2	4	2,9
13-14 yıl	7	2,5	6	4,3
15 yıl ve fazlası	36	13,0	7	5,0
Toplam	277	100,0	139	100,0
<b>İşletmede Çalışma Süresi</b>				
11 ay ve daha az	92	33,2	70	50,4
1-2 yıl	75	27,1	31	22,3
3-4 yıl	55	19,9	15	10,8
5-6 yıl	29	10,5	7	5,0
7-8 yıl	18	6,5	4	2,9
9-10 yıl	5	1,8	6	4,3
11-12 yıl	2	0,7	3	2,2
13-14 yıl	-	-	2	1,4
15 yıl ve fazlası	1	0,4	1	0,7
Toplam	277	100,0	139	100,0
<b>Çalışma Şekli</b>				
Kadrolu çalışan	139	50,2	120	86,3
Sözleşmeli çalışan	34	12,3	8	5,8
Sezonluk çalışan	98	35,4	2	1,4
Stajyer	6	2,2	9	6,5
Toplam	277	100,0	139	100,0
<b>Departman</b>				

Ön büro	34	12,3	21	15,1
Muhasebe	10	3,6	11	7,9
Yiyecek-içecek	90	32,5	24	17,3
Kat hizmetleri	27	9,7	41	29,5
Mutfak	37	13,4	15	10,8
Satış	14	5,1	8	5,8
Pazarlama	11	4,0	2	1,4
Teknik servis	15	5,4	5	3,6
İnsan kaynakları	19	6,9	3	2,2
Diğer	20	7,2	9	6,5
Toplam	277	100,0	139	100,0

Tablo 4.2.'ye göre Antalya ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri incelendiğinde %17,7'sinin "7-8 yıl" turizm sektöründe çalıştıkları, Konya ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri ise %20,9 oranında "3-4 yıl" ve "11 ay ve daha az" olarak belirlenmiştir. Bu durum Konya ilinde beş yıldızlı otel işletmelerinin yeni açılan işletmeler olmaları ile ilişkilendirilebilmektedir. Benzer durum faaliyet gösterilen otel işletmelerinde çalışma durumlarında da görülmektedir. Konya ilinden katılan katılımcıların %50,4'ünün işletmede "11 ay ve daha az" süredir çalıştıkları görülmektedir. Antalya ilinde bulunan otel işletmelerinde faaliyet gösteren işgörenlerin işletmede çalışma süreleri dikkate alındığında, katılımcıların %33,2'sinin "11 ay ve daha az" süreden beri aynı işletmede çalıştıkları belirlenmiştir. Antalya ilinden katılımcıların turizm sektöründe çalışma süreleri ve işletmedeki çalışma sürelerinin arasında fark olmasının nedeni olarak kıyı turizmine hizmet veren otel işletmeciliği sektöründe iş gücü devir hızının yüksek olması ve mevsimsel özellik taşımalarından kaynaklandığı düşünülmektedir. Araştırmaya katılan katılımcıların kadro durumları incelendiğinde sayfiye otellerde çalışan katılımcıların %55,2'sinin kadrolu, şehir otellerinde çalışan katılımcıların ise %86,3'ünün "kadrolu" çalışan oldukları görülmektedir. Departman yani çalışılan bölümler incelendiğinde, Antalya ilinden katılan katılımcıların %32,5'inin "yiyecek-içecek" departmanında çalıştığı, Konya ilinden katılan katılımcıların ise %29,5'inin "kat hizmetleri" departmanında faaliyet gösterdikleri belirlenmiştir.

Kayırmacılık olgusuna etki eden referans ve yakınlık durumlarına ilişkin katılımcı görüşleri Tablo 4.3.'te incelenmiştir. Sayfiye otellerde referans durumunun olup olmaması birbirine yakın sonuçlarda olduğu görülmektedir. Şehir otellerinde ise referans durumunun %57,6 oranında olmadığı görülmektedir. Katılımcıların “işletme sahibi/yöneticileri ile yakınlık” durumları incelendiğinde sayfiye otellerinde çalışan katılımcıların yaklaşık olarak %20’sinin “arkadaşlık ve/veya akrabalık” gibi yakınlıkları olduğu, şehir otellerinde çalışan katılımcıların ise “işletme sahibi/yöneticileri ile yakınlık” durumları yok denecek kadar az seviyede olduğu görülmektedir.

<b>Tablo 4. 3. Araştırmaya Katılanlarla İlgili Tanıtıcı Bilgiler-3</b>				
	Antalya (Sayfiye Oteller)		Konya (Şehir Otelleri)	
	n	%	n	%
<b>İş başvurusunda referans durumu</b>				
Evet	152	54,9	59	42,4
Hayır	125	45,1	80	57,6
Toplam	277	100,0	139	100,0
<b>İşletme sahibi/yöneticileri ile yakınlık</b>				
Akraba	13	4,7	1	0,7
Arkadaş	42	15,2	2	1,4
Yok	222	80,1	136	97,8
Toplam	277	100,0	139	100,0
<b>İşletmede çalışan departman amirleri ile yakınlık</b>				
Akraba	20	7,2	3	2,2
Arkadaş	38	13,7	2	1,4
Yok	219	79,1	134	96,4
Toplam	277	100,0	139	100,0

İşletmede çalışan departman amirleri ile yakınlık durumları incelendiğinde sayfiye otellerinde çalışan katılımcıların %7,2’sinin “akraba” ve %13,7’sinin “arkadaş, eş-dost” olduğu görülmektedir. Bu duruma şehir otellerinde daha az rastlandığı tespit edilmiştir.

## 4.2. Nepotizm ve Kronizm Algısına İlişkin Bulgular

Bu bölümde uygulamaya dâhil edilen beş yıldızlı sayfiye ve şehir otel işletmelerinde faaliyet gösteren işgörenlerin, nepotizm ve kronizm kavramlarını algılamalarına yönelik elde edilen bulgulara yer verilmiştir.

Tablo 4.4.'te araştırmaya katılan sayfiye otel işletmelerinde çalışan işgörenlerinin nepotizm algılamalarını belirlemeye yönelik frekans ve yüzde dağılımları ile aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. İfadeler ölçekte belirtilen; işlem nepotizmi, terfide nepotizm ve işe alma sürecinde nepotizm başlıkları altında incelenmiştir. Veri toplama aracı olarak beşli Likert ölçeği düzenlenmiştir. Analizlerin yapılabilmesi amacıyla her cevap için bir sayı değeri belirlenmiştir. Buna göre seçenekler için kullanılacak sayı değerleri “tamamen katılıyorum” seçeneği için ‘5’, “katılıyorum” seçeneği için ‘4’, “ne katılıyorum ne katılmıyorum ya da fikrim yok” seçeneği için ‘3’, “katılmıyorum” seçeneği için ‘2’ ve “kesinlikle katılmıyorum” seçeneği için ‘1’ olarak belirlenmiştir. Görüşlerin aritmetik ortalamalarının yorumlanmasında ortalamaların aralığını belirlemek amacıyla 5 sütun, 4 aralık mantığından hareket edilmiştir. Bu aralığın değeri  $4/5=0,8$ 'dir (Çelik ve Çevik, 2010: 157). Bu aralık kullanılarak; 1,00-1,79 arasındaki ortalama değerlerin “tamamen katılmıyorum”; 1,80-2,59 arasında bulunanların “katılmıyorum”; 2,60-3,39 arasındakilerin “fikrim yok-ne katılıyorum ne katılmıyorum”; 3,40-4,19 arasındakilerin “katılıyorum” ve 4,20-5,00 arasında yer alanların ise “tamamen katılıyorum” şeklinde kabul edilmektedir.

**Tablo 4. 4. Nepotizm Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Sayfiye oteller)**

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Ort.	s.s.
<b>İşlem Nepotizmi</b>								
14-Bu işletmenin yönetim kadrosunda akrabaları olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	n	83	39	72	46	37	2,69	1,39
	%	30,0	14,1	26,0	16,6	13,4		
15-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	n	83	35	82	32	45	2,71	1,41
	%	30,0	12,6	39,6	11,6	16,2		
16-Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/ yöneticilerinin akrabalarına verilmektedir.	n	85	52	65	38	37	2,60	1,39
	%	30,7	18,8	23,5	13,7	13,4		
17-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	n	81	38	84	35	39	2,68	1,38
	%	29,2	13,7	30,3	12,6	14,1		
18-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan	n	92	42	75	39	29	2,53	1,35
	%	33,2	15,2	27,1	14,1	10,5		

İşgörenlerin diğer işgörenlere göre ayrıcalığı vardır.									
19-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerden çekinirim.	n	78	47	72	45	35			
	%	28,2	17,0	26,0	16,2	12,6	2,68	1,36	
<b>Terfide Nepotizm</b>									
20-Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlere öncelik verilmektedir.	n	83	39	72	46	37			
	%	30,0	14,1	26,0	16,6	13,4	2,55	1,35	
21-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	n	83	35	82	32	45			
	%	30,0	12,6	39,6	11,6	16,2	2,68	1,32	
22-Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	n	33	42	42	60	100			
	%	11,9	15,2	15,2	21,7	36,1	2,51	1,41	
23-Bu işletmede işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi akrabalarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	n	33	34	39	77	94			
	%	11,9	12,3	14,1	27,8	33,9	2,58	1,39	
24-Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin önüne geçemem.	n	29	39	42	62	105			
	%	10,5	14,1	15,2	22,4	37,9	2,50	1,46	
<b>İşe Alma Sürecinde Nepotizm</b>									
25- Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları önceliklidir.	n	100	38	63	41	35			
	%	36,1	13,7	22,7	14,8	12,6	2,54	1,42	
26- Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları seçim sürecinde zorlanmazlar.	n	82	30	74	53	38			
	%	29,6	10,8	36,7	19,1	13,7	2,76	1,40	
27- Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları başvuru yaptığında hemen işe alınır	n	82	43	68	40	44			
	%	29,6	15,5	24,5	14,4	15,9	2,71	1,43	

Bu bağlamda işlem nepotizmi başlığı altında genel yoğunlaşmanın “kesinlikle katılmıyorum” seçeneğinde yoğunlaştığı görülmektedir. Terfide nepotizm başlığı incelendiğinde araştırmaya katılan katılımcıların “Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.”, “Bu işletmede işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi akrabalarını daha iyi pozisyona getirmektedir.” ve “Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin önüne geçemem.” ifadelerine büyük oranda katılım gösterdikleri belirlenmiştir. İşe alma sürecinde nepotizm başlığı incelendiğinde katılımcıların çoğunluğunun katılım göstermeme eğiliminde oldukları görülmektedir.

**Tablo 4. 5. Nepotizm Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Şehir otelleri)**

		Kesinlikle katılmıyorum	Katılmıyorum	Ne katılıyorum ne katılmıyorum	Katılıyorum	Kesinlikle katılmıyorum	Ort.	s.s.
<b>İşlem Nepotizmi</b>								
14-Bu işletmenin yönetim kadrosunda akrabaları olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	n	64	22	29	15	9	2,15	1,29
	%	46,0	15,8	20,9	10,8	6,5		
15-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarının işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	n	55	30	33	10	11	2,22	1,26
	%	39,6	21,6	23,7	7,2	7,9		
16-Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/ yöneticilerinin akrabalarına verilmektedir.	n	64	19	35	10	11	2,17	1,30
	%	46,0	13,7	25,2	7,2	7,9		



17-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	n	53	30	30	15	11	2,28	1,29
	%	38,1	21,6	21,6	10,8	7,9		
18-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin diğer işgörelere göre ayrıcalığı vardır.	n	53	28	27	22	9	2,32	1,30
	%	38,1	20,1	19,4	15,8	6,5		
19-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörelerden çekinirim.	n	70	27	18	14	10	2,04	1,30
	%	50,4	19,4	12,9	10,1	7,2		
<b>Terfide Nepotizm</b>								
20-Bu işletmede işgörelerin terfi işlemlerinde işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörelere öncelik verilmektedir.	n	58	27	34	7	13	2,20	1,29
	%	41,7	19,4	24,5	5,0	9,4		
21-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörelerin terfi etmesi daha kolaydır.	n	58	31	24	16	10	2,20	1,29
	%	41,7	22,3	17,3	11,5	7,2		
22-Bu işletmede işgörelerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	n	53	34	30	12	10	2,22	1,24
	%	38,1	24,5	21,6	8,6	7,2		
23-Bu işletmede işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi akrabalarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	n	62	31	22	15	9	2,12	1,27
	%	44,6	22,3	15,8	10,8	6,5		
24-Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörelerin önüne geçemem.	n	65	27	22	10	15	2,15	1,36
	%	46,8	19,4	15,8	7,2	10,8		
<b>İşe Alma Sürecinde Nepotizm</b>								
25- Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları önceliklidir.	n	68	26	25	9	11	2,05	1,28
	%	48,9	18,7	18,0	6,5	7,9		
26- Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları seçim sürecinde zorlanmazlar.	n	49	35	33	11	11	2,28	1,24
	%	35,3	25,2	23,7	7,9	7,9		
27- Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları başvuru yaptığında hemen işe alınır	n	53	34	31	13	8	2,20	1,21
	%	38,1	24,5	22,3	9,4	5,8		

Şehir otellerinde çalışan işgörelerin nepotizm algısına ilişkin görüşleri Tablo 4.5.'te verilmiştir. Katılımcıların hesaplanan aritmetik ortalamalardan da anlaşılacağı gibi nepotizm uygulamalarına ilişkin görüşleri ağırlıklı olarak "katılmama" yönündedir. Ancak bu durum şehir otelciliğinde hizmet veren konaklama işletmelerinde nepotizm uygulamalarının olmadığı anlamına gelmemektedir. Araştırma bulguları, Konya'da hizmet veren beş yıldızlı otel işletmelerinin ulusal ve uluslararası zincir otel işletmeleri olması, işgörel temininde terfi ve ücretlendirme işlemlerinde ve genel işlemlerde nepotist yaklaşımlardan uzak durma çabası olduğunun bir göstergesi olarak değerlendirilebilmektedir.

Tablo 4.6.'da araştırmaya katılan sayfiye otel işletmelerinde çalışan işgörellerinin kronizm algılamalarını belirlemeye yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. İfadeler ölçekte belirtilen; işlem kronizmi, terfide kronizm ve işe alma sürecinde kronizm başlıkları altında incelenmiştir. Eş-dost ve arkadaş kayırmacılığı anlamına gelen kronizm kavramına yönelik katılımın orta düzeyde olduğunu söylemek mümkündür (Ort±Std. S.).

<b>Tablo 4. 6. Kronizm Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Sayfiye Otelleri)</b>			
	n	Ort.	Std. S.
<b>İşlem Kronizmi</b>			
Bu işletmenin yönetim kadrosunda eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	277	2,5451	1,31970
Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşini/dostunu ve arkadaşlarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	277	2,5812	1,36920
Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşini/dostunu ve arkadaşlarına verilmektedir.	277	2,6787	1,44011
Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	277	2,5343	1,39736
Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin diğer işgörelere göre ayrıcalığı vardır.	277	2,6895	1,37169
Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerden çekinirim.	277	2,4910	1,36895
<b>Terfide Kronizm</b>			
Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörelere öncelik verilmektedir.	277	2,7076	1,38485
Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	277	2,7581	1,38155
Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	277	2,7112	1,41280
Bu işletmede işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi eşini/dostunu ve arkadaşlarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	277	2,6245	1,45332
Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin önüne geçemem.	277	2,6498	1,44592
<b>İşe Alma Sürecinde Kronizm</b>			
Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları önceliklidir.	277	2,6968	1,45528
Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları seçim sürecinde zorlanmazlar.	277	2,7148	1,40968
Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları başvuru yaptığında hemen işe alınır.	277	2,7690	1,36893

Tablo 4.7.'de araştırmaya katılan Şehir otel işletmelerinde çalışan işgörenlerinin kronizm algılamalarını belirlemeye yönelik aritmetik ortalama ve standart sapma değerleri yer almaktadır. İfadeler ölçekte belirtilen; işlem kronizmi, terfide kronizm ve işe alma sürecinde kronizm başlıkları altında incelenmiştir.

<b>Tablo 4. 7. Kronizm Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Şehir Otelleri)</b>			
	n	Ort.	Std. S.
<b>İşlem Kronizmi</b>			
Bu işletmenin yönetim kadrosunda eşi/dostu ve arkadaşi olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	139	2,1871	1,33822
Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşini/dostunu ve arkadaşlarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	139	2,1942	1,32357
Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşini/dostunu ve arkadaşlarına verilmektedir.	139	2,2662	1,30537
Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşi olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	139	2,2086	1,39603
Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşi olan işgörenlerin diğer işgörenlere göre ayrıcalığı vardır.	139	2,1583	1,32566
Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşi olan işgörenlerden çekinirim.	139	2,2158	1,38188
<b>Terfide Kronizm</b>			
Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşi olan işgörenlere öncelik verilmektedir.	139	2,3309	1,34266
Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşi olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	139	2,2734	1,31218
Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	139	2,2590	1,27597
Bu işletmede işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi eşini/dostunu ve arkadaşlarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	139	2,3525	1,31250
Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşi olan işgörenlerin önüne geçemem.	139	2,2014	1,25790
<b>İşe Alma Sürecinde Kronizm</b>			

Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları önceliklidir.	139	2,1871	1,21326
Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları seçim sürecinde zorlanmazlar.	139	2,3525	1,29583
Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları başvuru yaptığında hemen işe alınır.	139	2,3525	1,39286

Tablo 4.7. incelendiğinde 5’li likert ölçeğine göre katılımcıların kronizm algılarının “katılmıyorum” ve “ne katılıyorum ne katılmıyorum” seçenekleri arasında gerçekleştiği görülmektedir. Kronizm boyutları genel itibariyle değerlendirildiğinde katılımcıların işletmede meydana gelen kronizm uygulamaları karşı kararsız bir tutum içinde oldukları görülmektedir.

Sayfiye oteller ve şehir otelleri karşılaştırıldığında, sayfiye otellerde işgören olarak faaliyet gösteren katılımcıların işletmelerde uygulanan kronizm uygulamalarına şehir otellerinde faaliyet gösteren katılımcılara göre daha fazla katılım gösterdikleri görülmektedir.

### 4.3. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Bulgular

Katılımcıların örgütsel bağlılık algısına ilişkin görüşleri Tablo 4.8. (Sayfiye Otelleri) ve Tablo 4.9. (şehir otelleri) açısından incelenmiştir. Örgütsel bağlılık ölçeği duygusal, devamlılık ve normatif bağlılık başlıkları altında değerlendirilmeye alınmıştır.

<b>Tablo 4. 8. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Sayfiye Otelleri)</b>			
	n	Ort.	Std. S.
<b>Duygusal Bağlılık</b>			
Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	277	3,2708	1,37616
Çalıştığım işletmenin problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.	277	3,3791	1,36891
Çalıştığım işletmeye karşı büyük bir “aidiyet duygusu” hissediyorum.	277	3,4368	1,34076
Kendimi çalıştığım işletmeye duygusal olarak bağımlı hissediyorum.	277	3,3430	1,43761
İşletmede kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	277	3,4585	1,56128

Kendimi çalıştığım işletmeye ait hissediyorum.	277	3,3285	1,43596
<b>Devamlılık Bağlılığı</b>			
Şu anda bu işletmede çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	277	2,5957	1,50689
İstesem bile şuanda çalıştığım işletmeden ayrılmak çok zor.	277	2,5993	1,43774
Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmak istesem hayatım alt üst olur.	277	2,7401	1,45623
İşletmede çalışmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifim olmayışındandır.	277	2,5668	1,50364
Şu anda çalıştığım işletmeye o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	277	2,8339	1,43249
Çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, başka bir iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.	277	2,6065	1,45725
Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	277	2,9567	1,41098
<b>Normatif Bağlılık</b>			
Benim için avantajlı olsa bile, şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum	277	2,9639	1,38527
İşletmeden şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissederim.	277	2,9531	1,39667
Çalıştığım işletme sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	277	3,3755	1,37123
İşletmede çalıştığım insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılamam	277	3,1264	1,39172
Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	277	3,0000	1,42697

Tablo 4.8.'e göre katılımcıların duygusal bağlılık düzeylerinin devamlılık ve normatif bağlılık düzeylerine daha yüksek olduğunu söylemek mümkündür. Turizm sektörü, insan faktörünün önemli olduğu bir yapıya sahiptir. Bu nedenle araştırmanın yapıldığı örneklem grubu işletmeye karşı duygusal aidiyet hissetmekte ve kendini işletmeye ait hissetmektedir. Duygusal bağlılık boyutu ortalamaları incelendiğinde en yüksek oranın ( $\bar{X}=3,45$ ) "İşletmede kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum" ifadesi olduğu görülmektedir. Devamlılık bağlılığı boyutu ortalamaları duygusal bağlılık ortalamalarına göre daha düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bu durum araştırmanın uygulandığı bölgede turizm işletmeleri sayılarının ve alternatiflerinin fazla olması ve araştırmaya katılan işgörenlerin çalıştıkları işletmede kendilerini çalışmak zorunda hissetmemelerinden kaynaklanmaktadır. Ancak araştırmaya katılan

işgörenlerin işletmeye birçok katkı sağlamalarından dolayı en yüksek ortalamaya sahip ifadenin “Şu anda çalıştığım işletmeye o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum” ( $\bar{X}=2,83$ ) ifadesi olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık boyutu ise genel olarak duygusal bağlılık boyutuna göre düşük, devamlılık bağlılığı boyutuna göre yüksek bir ortalama sahip olduğu belirlenmiştir. Katılımcıların büyük bir çoğunluğu çalıştıkları işletmelerin sadakat gösterilecek bir kurum olduğunu ifade etmişlerdir ( $\bar{X}=3,37$ ). Normatif bağlılık boyutunda en düşük katılım düzeyine sahip ifade ise, işletmeden ayrılma durumunda suçluluk hissetme düzeyinde görülmektedir ( $\bar{X}=2,95$ ).

Şehir otellerinde işgören olarak çalışan katılımcıların örgütsel bağlılık algısına ilişkin görüşlerinin yer aldığı Tablo 4.9.’da duygusal bağlılık boyutunda en çok katılım oranını “Kendimi çalıştığım işletmeye ait hissediyorum” ifadesinde olduğu görülmektedir. Sayfiye otellerinde ise en çok “İşletmede kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum” ifadesinde olduğu belirlenmiştir. Devamlılık bağımlılığında sayfiye otellerde olduğu gibi yoğunlaşmaların “Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum” ve “Şu anda çalıştığım işletmeye o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum” ifadelerinde olduğu görülmektedir. Normatif bağlılık düzeyinde ise “Benim için avantajlı olsa bile, şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum” ve “Çalıştığım işletme sadakat gösterilebilecek bir kurumdur” ifadeleri en fazla ortalamaya sahip olan ifadeler olarak belirlenmiştir. Bu durumda şehir otellerinde çalışan işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun işletmelerine sadık oldukları ve kendi lehlerine doğru bir gelişme söz konusu olduğu durumlarda bile işletmenin menfaat ve çıkarları doğrultusunda hareket edecekleri düşünülmektedir.

<b>Tablo 4. 9. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Şehir Otelleri)</b>			
	n	Ort.	Std. S.
<b>Duygusal Bağlılık</b>			
Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	139	3,0432	1,49817
Çalıştığım işletmenin problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.	139	3,1295	1,42866
Çalıştığım işletmeye karşı büyük bir “aidiyet duygusu” hissediyorum.	139	3,1727	1,44427

Kendimi çalıştığım işletmeye duygusal olarak bağımlı hissediyorum.	139	3,1511	1,34009
İşletmede kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	139	3,1799	1,40006
Kendimi çalıştığım işletmeye ait hissediyorum.	139	3,2662	1,43747
<b>Devamlılık Bağımlılığı</b>			
Şu anda bu işletmede çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	139	2,6547	1,43311
İstesem bile şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmak çok zor.	139	2,6043	1,35998
Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmak istesem hayatım alt üst olur.	139	2,5108	1,40066
İşletmede çalışmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifim olmayışındandır.	139	2,4245	1,33503
Şu anda çalıştığım işletmeye o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	139	2,7698	1,40040
Çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, başka bir iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.	139	2,3957	1,33850
Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	139	2,8273	1,38798
<b>Normatif Bağlılık</b>			
Benim için avantajlı olsa bile, şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum	139	2,9856	1,34048
İşletmeden şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissederim.	139	2,5971	1,39211
Çalıştığım işletme sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	139	2,9856	1,39349
İşletmede çalıştığım insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılamam	139	2,8849	1,35175
Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	139	2,9209	1,31912

#### 4.4. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Bulgular

İşten ayrılma niyetine ilişkin katılımcı görüşleri Tablo 4.10.'da incelenmiştir. Katılımcıların gelecek olan iş tekliflerini kabul etme düzeyleri ( $\bar{X}=3,00$ ) olarak görülmektedir. Meslekten ayrılma düşüncesi ise ( $\bar{X}=2,87\pm 1,48$ ) olarak belirlenmiştir.

	n	Ort.	Std. S.
Daha iyi alternatifim olsa bu işletmeden ayrılmayı düşünürüm.	277	2,6462	1,41335
İmkân olsa bu meslekten (otelcilikten) ayrılmayı düşünüyorum.	277	2,8773	1,48888
Alternatif iş tekliflerini kabul edebilirim.	277	3,0072	1,49150
Başka bir işletmede iş arıyorum.	277	2,7690	1,58024

Şehir otellerinde işgören olarak faaliyet gösteren katılımcıların işten ayrılma niyetine ilişkin görüşleri Tablo 4.11.'de ele alınmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde katılımcıların işten ayrılma niyetlerinin düşük olduğu ifade edilebilmektedir.

<b>Tablo 4. 11. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Katılımcı Görüşleri (Şehir Otelleri)</b>			
	n	Ort.	Std. S.
Daha iyi alternatifim olsa bu işletmeden ayrılmayı düşünürüm.	139	3,0863	1,34316
İmkân olsa bu meslekten (otelcilikten) ayrılmayı düşünüyorum.	139	2,8993	1,38467
Alternatif iş tekliflerini kabul edebilirim.	139	3,2014	1,35229
Başka bir işletmede iş arıyorum.	139	2,6331	1,43023

#### 4.5. İş Tatminine İlişkin Bulgular

İş tatminine ilişkin katılımcı görüşlerine Tablo 4.12. ve Tablo 4.13.'te yer verilmiştir. Veri toplama aracı olarak beşli Likert ölçeği düzenlenmiştir. Analizlerin yapılabilmesi amacıyla her cevap için bir sayı değeri belirlenmiştir. Buna göre seçenekler için kullanılacak sayı değerleri “çok memnunum” seçeneği için ‘5’, “memnunum” seçeneği için ‘4’, “ne memnunum ne memnun değilim ya da fikrim yok” seçeneği için ‘3’, “memnun değilim” seçeneği için ‘2’ ve “hiç memnun değilim” seçeneği için ‘1’ olarak belirlenmiştir. Görüşlerin aritmetik ortalamalarının yorumlanmasında ortalamaların aralığını belirlemek amacıyla 5 sütun, 4 aralık mantığından hareket edilmiştir. Bu aralığın değeri  $4/5=0,8$ 'dir (Çelik ve Çevik, 2010: 157). Bu aralık kullanılarak; 1,00-1,79 arasındaki ortalama değerlerin “hiç memnun değilim”; 1,80-2,59 arasında bulunanların “memnun değilim”; 2,60-3,39 arasındakilerin “fikrim yok- ne memnunum ne memnun değilim”; 3,40-4,19 arasındakilerin “memnunum” ve 4,20-5,00 arasında yer alanların ise “çok memnunum” şeklinde kabul edilmektedir. Antalya ilinde faaliyet gösteren sayfiye otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin iş tatmini veya iş doyumlarına ilişkin ifadeler değerlendirildiğinde; katılımcıların  $\bar{X}=3,85$  ortalama ile en fazla yaptığı işten duyduğu “başarı hissinden” memnun olduğu görülmektedir. Bunu sırasıyla; “Vicdana uygun şeyler yapabilme olanağının olması” ve “yetenekleri uygulama



şansını vermesi” ve “başkaları için bir şeyler yapabilme olanağının olması” takip etmektedir.

<b>Tablo 4. 12. İş Tatmini Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Sayfiye Oteller)</b>			
	n	Ort.	Std. S.
Beni her zaman meşgul etmesinden	277	2,6065	1,43217
Tek başıma çalışamama imkân vermesinden	277	3,2238	1,43724
Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden	277	3,4116	1,40790
Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden	277	3,5560	1,33566
Yöneticimin astlarını idare tarzından	277	3,5921	1,26678
Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden	277	3,5776	1,25626
Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından	277	3,7653	1,23615
Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından	277	3,6895	1,21479
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından	277	3,7545	1,25298
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	277	3,6823	1,24825
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	277	3,7040	1,34019
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	277	3,6859	1,27642
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten	277	3,3394	1,43973
İş de terfi olanağımın olmasından	277	3,5957	1,26364
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	277	3,5993	1,29453
Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden	277	3,7545	1,23843
Çalışma şartlarından	277	3,4440	1,41982
Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	277	3,7112	1,24658
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden	277	3,7473	1,28581
Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden	277	3,8520	1,22316

Şehir otellerine ilişkin işgören iş tatmini incelendiğinde, araştırmaya katılan katılımcıların göre istatistiki olarak en fazla ortalama sahip olan ifade “Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden” ifadesi olduğu belirlenmiştir. Bunu ifadeyi sırasıyla; “Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından” ifadesi ve “Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından” ifadesi takip etmektedir.

<b>Tablo 4. 13. İş Tatmini Algısına İlişkin Katılımcı Görüşleri (Şehir Otelleri)</b>			
	n	Ort.	Std. S.
Beni her zaman meşgul etmesinden	139	2,9424	1,20848
Tek başıma çalışamama imkân vermesinden	139	3,3309	1,15714
Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden	139	3,4388	1,14281
Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden	139	3,6043	1,12687
Yöneticimin astlarını idare tarzından	139	3,5468	1,13714
Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden	139	3,6475	1,10246
Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından	139	3,6691	1,08607
Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından	139	3,6403	1,14213
Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından	139	3,6115	1,08020
Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	139	3,5899	1,11520
Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	139	3,7338	1,04656
İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	139	3,5971	1,14030
Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten	139	3,1367	1,26377
İş de terfi olanağımın olmasından	139	3,4245	1,23932
Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	139	3,5468	1,07826
Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden	139	3,5180	1,15691
Çalışma şartlarından	139	3,4676	1,22948
Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	139	3,5899	1,22660
Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden	139	3,5755	1,22165
Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden	139	3,7626	1,18922

#### 4.6. Güvenirlilik ve Geçerlilik Analizi

Güvenirlilik kavramını, “aynı olay/olgu/durumun bağımsız ölçümleri arasındaki kararlılık, aynı süreçlerin izlenmesi ve aynı ölçütlerin kullanılması ile aynı sonuçların alınması ve ölçmenin tesadüfi hatalardan arındırması” olarak ifade etmek mümkündür. Aynı konuda yapılan çalışmalar, yapılan diğer çalışma sonuçları ile test edilir ve böylelikle bilim bu tür doğrulamalarla ile güvenirlilik ve saygınlık kazanmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006: 69).

Güvenirlilik analizi, bir testin üzerinde çalışılan konuyu/olayı ne kadar güç ile belirleyip ortaya koyabildiğini belirleyen yöntemlerdir. Güvenirlilik hesaplanmasında kullanılan birçok yöntem vardır. Bu yöntemlerden en çok kullanılanı Cronbach Alpha modelidir. Model, ölçekte yer alan “k” sayıda sorunun homojen bir yapı gösteren bir bütünü ifade edip etmediği durumunu ölçmektedir. Alpha katsayısı ölçek içinde bulunan maddelerin iç tutarlılığının ölçüsüdür. 0-1 arasında değer alan ve ölçekte yer alan “k” sayıdaki maddenin varyanslarının toplamının, genel varyansa oranlanması ile bulunan ağırlık standart değişimin ortalamasıdır (Lorcu, 2015: 207). Ölçeğin değerlendirilmesi (Lorcu, 2015: 208);

$0,00 \leq \alpha < 0,40$  ise ölçek güvenilir değildir,

$0,40 \leq \alpha < 0,60$  ise ölçek düşük güvenilirliktedir,

$0,60 \leq \alpha < 0,80$  ise ölçek oldukça güvenilirirdir,

$0,80 \leq \alpha < 1,00$  ise ölçek yüksek derecede güvenilir bir ölçektir.

Yapılan araştırmaya uyarlanan ölçeklerin güvenirlilik analizine ilişkin sonuçlar Tablo 4.14.’de verilmiştir. Kullanılan ölçeklerin her iki uygulama alanı için de yüksek derece güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmaktadır.

<b>Tablo 4. 14. Güvenirlilik Analizi</b>			
İfadeler	Değişken Sayısı	Cronbach’s Alpha	
		Sayfiye Oteller	Şehir Otelleri
İşlem Nepotizmi	6	0,921	0,924
Terfide Nepotizm	5	0,876	0,923
İşe Almada Nepotizm	3	0,804	0,852
Toplam Nepotizm	14	0,943	0,965
İşlem Kronizmi	6	0,890	0,927
Terfide Kronizm	5	0,917	0,924
İşe Almada Nepotizm	3	0,815	0,891
Toplam Kronizm	14	0,951	0,965
Toplam İşten Ayrılma Niyeti	4	0,807	0,841
Toplam İş Tatmini	20	0,948	0,943
Toplam Örgütsel Bağlılık	18	0,871	0,923
Tüm İfadeler	105	0,935	0,944

Geçerlilik, ölçme aracının ölçülmek istenilen durumu/olayı/olguyu/algıyı vb. gerçekten ölçüp ölçmediğini ifade eden bir kavramdır (Ural ve Kılıç, 2006: 69). Veri ve ölçmelerle ilgili geçerlilik kavramı *iç geçerlilik ve dış geçerlilik* olmak üzere iki başlık altında ele alınmaktadır (Karasar, 2016: 195). Dış geçerlilik; yapılan ölçme ve ölçülmeye çalışılan şeyin gerçek hayatta tasarlanan işlevine uygunluğu olarak ifade edilmektedir. Bu duruma uygulama/kestiri geçerliliği (predictive validity) de denilmektedir (Karasar, 2016: 197). İç (içerik) geçerlilik ise, ölçme aracının kendi içinde geçerlenmesiyle ilgilidir (Karasar, 2016: 195). Bilimsel araştırmalarda kullanılan en önemli geçerlilik ölçütleri, içerik geçerliliği, uygulama geçerliliği ve yapı geçerliliğidir. İçerik geçerliliğinde ölçme aracının uygunluğu uzman görüşleri ve önerileri ile sağlanmaktadır. Uygulama geçerliliğinde ise dış geçerlilik de ifade edildiği gibi, yapılan ölçme işlemi ile ölçülmeye çalışılan durumun gerçek hayatta olan yansımaları karşılaştırılmakta ve uyum aranmaktadır. Yapı geçerliliği ise, ölçülmek istenen kurumsal yapıya ilişkin belirtilerin doğruluğunun bilimsel olarak gösterilmesi şeklinde açıklanmaktadır (Ural ve Kılıç, 2006: 70).

Sosyal bilimler alanında ölçek geliştirme veya ölçeği uyarlama çalışmalarında ve bir ölçeğin farklı bir amaç veya örneklem için kullanıldığı araştırmalarda, yapı geçerliliğini test etmek amacıyla kullanılan yöntemlerden biri de “faktör analizi”dir. Bu analiz türünde birbiriyle ilişkili çok sayıda değişkeni bir araya getirerek, kavramsal olarak anlamlı daha az sayıda yeni değişkenler (boyutlar/faktörler) keşfetmeyi ya da faktörler ile göstergeleri arasında tanımlanan ilişkileri açıklayan ölçme modellerini test etmek amacıyla kullanılan çok değişkenli bir istatistik olarak ifade edilmektedir (Çokluk, Şekercioğlu ve Büyüköztürk, 2012: 177-178).

Araştırmada kullanılan ölçeklerin yapı geçerliliğini ortaya koymak için açımlayıcı (açıklayıcı) faktör analizi kullanılmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde değişkenler arasındaki ilişkilerden hareketle faktör bulmaya, teori üretmeye yönelik bir işlem söz konusudur (Büyüköztürk, 2002: 472).

Çalışmada ele alınan nepotizm, kronizm, örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti ölçeklerine açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır.

<b>Tablo 4. 15. Nepotizm Algısına İlişkin Faktör Analizi (Sayfiye Oteller)</b>				
<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>	<b>Eigen Değeri</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>İşlem Nepotizmi (Faktör-1)</b>		8,073	57,662	0,921
S14-Bu işletmenin yönetim kadrosunda akrabaları olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	,821			
S16-Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/ yöneticilerinin akrabalarına verilmektedir.	,818			
S17-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	,812			
S18-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin diğer işgörelere göre ayrıcalığı vardır.	,769			
S15-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	,755			
S19-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörelerden çekinirim.	,637			
<b>Terfide ve İşe Alma Sürecinde Nepotizm (Faktör-2)</b>		1,143	8,162	,906
S25-Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları önceliklidir.	,851			
S21-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörelerin terfi etmesi daha kolaydır.	,724			
S20-Bu işletmede işgörelerin terfi işlemlerinde işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörelere öncelik verilmektedir.	,686			
S24-Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörelerin önüne geçemem.	,676			
S26-Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları seçim sürecinde zorlanmazlar.	,676			
S23-Bu işletmede işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi akrabalarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	,670			

S22-Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	,647			
S27-Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları başvuru yaptığında hemen işe alınır.	,644			
Açıklanan Toplam Varyans			65,824	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi				
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği=0.929 ve $p < 0.00$ (Chi-Square=2786,890, df=91).				

Tablo 4.15'te sayfiye otellerinde kullanılan nepotizm ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ele alınmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde 14 maddeden oluşan nepotizm anketi 2 boyutlu yapı ile uygun sonucu vermiştir. KMO değeri 0,929 olarak tespit edilmiştir. Bu değer 1'e çok yakın olduğu için veri setinin faktör analizi için yeterli ve uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucu ise (0,00) olarak belirlenmiştir. Elden edilen boyutlar toplam varyansın %65,82'sini temsil etmektedir. Faktör-1 orijinal ölçekte yer aldığı şekli ile benzer bir yapıya sahiptir. İşlem nepotizmi olarak aslına uygun olarak adlandırılan Faktör-1, 6 ifadeden (S14, S15, S16, S17, S18, S19) oluşmaktadır. Faktör-1'in açıklanan varyansa katkısı %57,66 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı ise 0,921 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör-2 orijinal ölçekte yer alan boyutların tek bir boyut altında toplanması ile meydana gelmiştir. Tefide nepotizm ve işe alma sürecinde nepotizm başlıkları çalışmada tek boyut altında toplanmıştır. Faktör-2, 8 ifadeden (S20, S21, S22, S23, S24, S25, S26, S27) oluşmaktadır. Açıklanan varyansa katkısı ise %8,16 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,906 olarak belirlenmiş ve Faktör-1'de olduğu gibi de Faktör-2'nin de güvenilir bir yapıya sahip olduğu tespit edilmiştir.

<b>Tablo 4. 16. Nepotizm Algısına İlişkin Faktör Analizi (Şehir Otelleri)</b>	
<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yükları</b>
S21-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	,866

S23-Bu işletmede işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi akrabalarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	,865
S14-Bu işletmenin yönetim kadrosunda akrabaları olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	,854
S25-Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları önceliklidir.	,849
S16-Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarına verilmektedir.	,848
S20-Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörelere öncelik verilmektedir.	,844
S18-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin diğer işgörelere göre ayrıcalığı vardır.	,833
S22-Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	,827
S15-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	,819
S17-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	,811
S24-Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin önüne geçemem.	,799
S19-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerden çekinirim.	,798
S26-Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları seçim sürecinde zorlanmazlar.	,795
S27-Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları başvuru yaptığıında hemen işe alınır.	,776
Eigen Değeri=9,598; Açıklanan Toplam Varyans=68,558; Cronbach's Alpha=0,965	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi	
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği=0.950 ve p<0.00 (Chi-Square=1783,950, df=91).	

Tablo 4.16'te şehir otellerinde kullanılan nepotizm ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ele alınmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde 14 maddeden oluşan nepotizm anketi tek boyutlu yapı ile uygun sonucu vermiştir. KMO değeri 0,950 olarak tespit edilmiştir. Bu değer verilerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucu ise (0,00) olarak belirlenmiştir. Elden edilen boyut toplam varyansın %65,55'ini temsil etmektedir.

<b>Tablo 4. 17. Kronizm Algısına İlişkin Faktör Analizi (Sayfiye Oteller)</b>	
<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yüklere</b>
S34-Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörelere öncelik verilmektedir.	,857
S36-Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	,857
S35-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	,848
S37-Bu işletmede, işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi eşini/dostunu ve arkadaşlarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	,835
S39-Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları önceliklidir.	,832
S30-Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşine/dostuna ve arkadaşlarına verilmektedir.	,794
S28- Bu işletmenin yönetim kadrosunda eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	,770
S32-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin diğer işgörelere göre ayrıcalığı vardır.	,759
S38-Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin önüne geçemem.	,754
S29-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşini/dostunu ve arkadaşlarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	,744
S41-Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları başvuru yaptığında hemen işe alınır.	,742
S31-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	,725
S33-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerden çekinirim.	,718
S40-Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları seçim sürecinde zorlanmazlar.	,708
Eigen Değeri=8,589; Açıklanan Toplam Varyans=61,346; Cronbach's Alpha=0,951	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi	
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği=0.941 ve p<0.00 (Chi-Square=3041,211; df=91).	



Tablo 4.17’te sayfiye otellerinde kullanılan kronizm ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ele alınmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde 14 maddeden oluşan kronizm anketi tek boyutlu yapı ile uygun sonucu vermiştir. KMO değeri 0,941 olarak tespit edilmiştir. Bu değer verilerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucu ise (0,00) olarak belirlenmiştir. Elden edilen boyut toplam varyansın %61,34’ünü temsil etmektedir.

<b>Tablo 4. 18. Kronizm Algısına İlişkin Faktör Analizi (Şehir Otelleri)</b>	
<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yüklere</b>
S32-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin diğer işgörelere göre ayrıcalığı vardır.	,853
S34-Bu işletmede işgörelere terfi işlemlerinde, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörelere öncelik verilmektedir.	,847
S35-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörelere terfi etmesi daha kolaydır.	,847
S37-Bu işletmede, işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi eşini/dostunu ve arkadaşlarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	,845
S38-Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörelere önüne geçemem.	,840
S40-Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları seçim sürecinde zorlanmazlar.	,837
S28-Bu işletmenin yönetim kadrosunda eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörelere diğer işgörelere göre daha fazla itibar görmektedir.	,834
S29-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşini/dostunu ve arkadaşlarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	,834
S39-Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları önceliklidir.	,832
S41-Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları başvuru yaptığında hemen işe alınır.	,825
S36-Bu işletmede işgörelere terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	,822
S30-Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşine/dostuna ve arkadaşlarına verilmektedir.	,812
S31-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörelere işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	,792

S33-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerden çekinirim.	,796
Eigen Değeri=9,640; Açıklanan Toplam Varyans=68,859; Cronbach's Alpha=0,965	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi	
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği=0.922 ve $p < 0.00$ (Chi-Square=2007,749; df=91).	

Tablo 4.18'te şehir otellerinde kullanılan kronizm ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ele alınmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde 14 maddeden oluşan kronizm anketi tek boyutlu yapı ile uygun sonucu vermiştir. KMO değeri 0,922 olarak tespit edilmiştir. Bu değer verilerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucu ise (0,00) olarak belirlenmiştir. Elden edilen boyut toplam varyansın %68,89'unu temsil etmektedir.

<b>Tablo 4. 19. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Faktör Analizi (Sayfiye Oteller)</b>	
<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>
S84-Alternatif iş tekliflerini kabul edebilirim.	,867
S82-Daha iyi alternatifim olsa bu işletmeden ayrılmayı düşünürüm.	,825
S83-İmkân olsa bu meslekten (otelcilikten) ayrılmayı düşünüyorum.	,803
S85-Başka bir işletmede iş arıyorum.	,694
Eigen Değeri=2,558; Açıklanan Toplam Varyans=63,954; Cronbach's Alpha=0,807	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi	
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği=0.780 ve $p < 0.00$ (Chi-Square=375,488; df=6).	

Tablo 4.19'da sayfiye otellerinde kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ele alınmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde 4 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti anketi tek boyutlu yapı ile uygun sonucu vermiştir. KMO değeri 0,780 olarak tespit edilmiştir. Bu değer verilerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucu ise (0,00) olarak belirlenmiştir. Elden edilen boyut toplam varyansın %63,95'ini temsil etmektedir.

<b>Tablo 4. 20. İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Faktör Analizi (Şehir Otelleri)</b>	
<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>
S84-Alternatif iş tekliflerini kabul edebilirim.	,859
S82-Daha iyi alternatifim olsa bu işletmeden ayrılmayı düşünürüm.	,840

S83-İmkân olsa bu meslekten (otelcilikten) ayrılmayı düşünüyorum.	,837
S85-Başka bir işletmede iş arıyorum.	,759
Eigen Değeri=2,721; Açıklanan Toplam Varyans=68,014; Cronbach's Alpha=0,841	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi	
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği=0.746 ve $p<0.00$ (Chi-Square=233,842; df=6).	

Tablo 4.20'de şehir otellerinde kullanılan işten ayrılma niyeti ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ele alınmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde 4 maddeden oluşan işten ayrılma niyeti anketi tek boyutlu yapı ile uygun sonucu vermiştir. KMO değeri 0,746 olarak tespit edilmiştir. Bu değer verilerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucu ise (0,00) olarak belirlenmiştir. Elden edilen boyut toplam varyansın %68,01'ini temsil etmektedir.

<b>Tablo 4. 21. İş Tatmini Algısına İlişkin Faktör Analizi (Sayfiye Oteller)</b>				
<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>	<b>Eigen Değeri</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Şans ve Uygulama Tatmini (Faktör-1)</b>		10,319	51,595	0,937
S97-İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	,767			
S100-Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	,762			
S99-İş de terfi olanağımın olmasından	,760			
S96-Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	,745			
S95-Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	,718			
S98-Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten	,715			
S101-Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden	,695			
S104-Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden	,645			
S102-Çalışma şartlarından	,638			
S94-Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından	,599			
S105-Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden	,502			
<b>Yönetici ve Olanak Tatmini (Faktör-2)</b>		1,636	8,179	0,842
S91-Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden	,796			
S93-Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından	,705			
S90-Yöneticimin astlarını idare tarzından	,643			
S92-Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından	,589			
S103-Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	,522			
<b>İçsel Tatmin (Faktör-3)</b>		1,044	5,219	0,836
S87-Tek başıma çalışmama imkân vermesinden	,866			
S88-Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden	,784			

S86-Beni her zaman meşgul etmesinden	,725			
S89-Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden	,581			
Açıklanan Toplam Varyans			64,993	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi				
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği=0.916 ve $p < 0.00$ (Chi-Square=4014,89; df=190).				

Tablo 4.21’de sayfiye otellerinde kullanılan iş tatmini ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ele alınmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde 20 maddeden oluşan iş tatmini anketi 3 boyutlu yapı ile uygun sonucu vermiştir. KMO değeri 0,916 olarak tespit edilmiştir. Bu değer verilerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucu ise (0,00) olarak belirlenmiştir. Elden edilen boyutlar toplam varyansın %64,99’ünü temsil etmektedir. Faktör-1 “Şans ve Uygulama Tatmini” olarak adlandırılmıştır. 11 ifadeden (S94, S95, S96, S97, S98, S99, S100, S101, S102, S104, S105) oluşmaktadır. Faktör-1’in açıklanan varyansa katkısı %51,59 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,937 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör-2 “Yönetici ve Olanak Tatmini” olarak adlandırılmıştır. 5 ifadeden (S90, S91, S92, S93, S103) oluşmaktadır. Faktör-2’in açıklanan varyansa katkısı %8,17 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,842 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör-3 “İşsel Tatmin” olarak adlandırılmıştır. 4 ifadeden (S86, S87, S88, S89) oluşmaktadır. Faktör-3’ün açıklanan varyansa katkısı %5,21 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,836 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

<b>Tablo 4. 22. İş Tatmini Algısına İlişkin Faktör Analizi (Şehir Otelleri)</b>				
<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>	<b>Eigen Değeri</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Cronbach’s Alpha</b>
<b>Yönetici ve Başarı Tatmini (Faktör-1)</b>		9,724	48,622	0,874
S103-Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	,772			
S104-Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden	,723			
S105-Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden	,671			
S91-Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden	,667			
S90-Yöneticimin astlarını idare tarzından	,602			
S102-Çalışma şartlarından	,547			

<b>Uygulama ve Ücret Tatmini (Faktör-2)</b>		1,541	7,705	0,839
S98-Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten	,809			
S99-İş de terfi olanağımın olmasından	,791			
S100-Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	,684			
S97-İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	,514			
<b>Olanak ve Şans Tatmin (Faktör-3)</b>		1,140	5,700	0,884
S93-Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından	,790			
S94-Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından	,771			
S95-Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	,593			
S96-Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	,570			
S92-Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından	,556			
101-Kendi yeteneklerimi uygulama şansımı vermesinden	,524			
<b>İşsel Tatmin (Faktör-4)</b>		1,082	5,411	0,837
S87-Tek başıma çalışamama imkân vermesinden	,806			
S88-Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden	,717			
S86-Beni her zaman meşgul etmesinden	,711			
S89-Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden	,618			
Açıklanan Toplam Varyans			67,438	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi				
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği=0.901 ve p<0.00 (Chi-Square=1793,803; df=190).				

Tablo 4.22’de şehir otellerinde kullanılan iş tatmini ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ele alınmıştır. Açıklayıcı faktör analizinde 20 maddeden oluşan iş tatmini anketi 4 boyutlu yapı ile uygun sonucu vermiştir. KMO değeri 0,901 olarak tespit edilmiştir. Bu değer verilerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucu ise (0,00) olarak belirlenmiştir. Elden edilen boyutlar toplam varyansın %67,43’ünü temsil etmektedir. Faktör-1 “Yönetici ve Başarı

Tatmini” olarak adlandırılmıştır. 6 ifadeden (S90, S91, S102, S103, S104, S105) oluşmaktadır. Faktör-1’in açıklanan varyansa katkısı %48,62 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,874 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör-2 “Uygulama ve Ücret Tatmini” olarak adlandırılmıştır. 4 ifadeden (S97, S98, S99, S100) oluşmaktadır. Faktör-2’nin açıklanan varyansa katkısı %7,70 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,839 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör-3 “Olanak ve Şans Tatmin” olarak adlandırılmıştır. 6 ifadeden (S92, S93, S94, S95, S96, S100) oluşmaktadır. Faktör-3’ün açıklanan varyansa katkısı %5,70 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,884 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör-4 “İçsel Tatmin” olarak adlandırılmıştır. 4 ifadeden (S86, S87, S88, S89) oluşmaktadır. Faktör-4’ün açıklanan varyansa katkısı %5,41 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,837 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır.

Tablo 4.23.’te sayfiye otellerde kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ele alınmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık anketi 3 boyutlu yapı ile orijinal ölçeğe uygun sonucu vermiştir. KMO değeri 0,863 olarak tespit edilmiştir. Bu değer verilerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucu ise (0,00) olarak belirlenmiştir. Elden edilen boyutlar toplam varyansın %59,73’ünü temsil etmektedir. Faktör-1 “Duygusal Bağlılık” olarak adlandırılmıştır. 6 ifadeden (S42, S43, S44, S45, S46, S47) oluşmaktadır. Faktör-1’in açıklanan varyansa katkısı %34,00 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,870 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör-2 “Devamlılık Bağlılığı” olarak adlandırılmıştır. 6 ifadeden (S48, S49, S50, S51, S52, S53) oluşmaktadır. Faktör-2’nin açıklanan varyansa katkısı %17,74 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,805 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör-3 “Normatif Bağlılık” olarak adlandırılmıştır. 5 ifadeden (S55, S56, S57, S58, S59) oluşmaktadır. Faktör-3’ün açıklanan varyansa katkısı %7,98 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,817 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

<b>Tablo 4. 23. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Faktör Analizi (Sayfiye Oteller)</b>				
<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>	<b>Eigen Değeri</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Duygusal Bağlılık (Faktör-1)</b>		5,781	34,005	0,870
S44-Çalıştığım işletmeye karşı büyük bir “aidiyet duygusu” hissediyorum.	,866			
S45-Kendimi çalıştığım işletmeye duygusal olarak bağımlı hissediyorum.	,806			
S43-Çalıştığım işletmenin problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.	,805			
S42-Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	,795			
S47-Kendimi çalıştığım işletmeye ait hissediyorum.	,655			
S46-İşletmede kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	,568			
<b>Devamlılık Bağlılığı (Faktör-2)</b>		3,016	17,741	0,805
S51-İşletmede çalışmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifim olmayışındandır.	,825			
S50-Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmak istesem hayatım alt üst olur.	,803			
S48-Şu anda bu işletmede çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	,739			
S49-İstesem bile şuanda çalıştığım işletmeden ayrılmak çok zor.	,712			
S53-Çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, başka bir iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.	,670			
S52-Şu anda çalıştığım işletmeye o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	,372			
<b>Normatif Bağlılık (Faktör-3)</b>		1,358	7,989	0,817
S56-İşletmeden şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissederim.	,770			
S59-Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	,726			
S58-İşletmede çalıştığım insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılamam	,720			
S57-Çalıştığım işletme sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	,662			

S55-Benim için avantajlı olsa bile, şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum	,651			
Açıklanan Toplam Varyans			59,735	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi				
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği=0.863 ve $p < 0.00$ (Chi-Square=2202,026; df=136).				

Örgütsel bağlılık ölçeğinde yer alan “S54-Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum” ifadesi birden fazla faktörde yük oluşturduğundan dolayı analiz dışı bırakılmış ve uygulamaya bu şekilde devam edilmiştir.

<b>Tablo 4. 24. Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Faktör Analizi (Şehir Otelleri)</b>				
<b>Faktörler</b>	<b>Faktör Yükleri</b>	<b>Eigen Değeri</b>	<b>Açıklanan Varyans</b>	<b>Cronbach's Alpha</b>
<b>Duygusal Bağlılık (Faktör-1)</b>		7,888	43,824	0,909
S45-Kendimi çalıştığım işletmeye duygusal olarak bağımlı hissediyorum.	,842			
S44-Çalıştığım işletmeye karşı büyük bir “aidiyet duygusu” hissediyorum.	,837			
S43-Çalıştığım işletmenin problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.	,810			
S47-Kendimi çalıştığım işletmeye ait hissediyorum.	,749			
S42-Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	,747			
S46-İşletmede kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	,672			
<b>Devamlılık Bağlılığı (Faktör-2)</b>		2,512	13,957	0,865
S50-Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmak istesem hayatım alt üst olur.	,822			
S53-Çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, başka bir iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.	,809			
S51-İşletmede çalışmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifim olmayışındandır.	,759			
S48-Şu anda bu işletmede çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	,679			



S49-İstesem bile şurada çalıştığım işletmeden ayrılmak çok zor.	,648			
S52-Şu anda çalıştığım işletmeye o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	,601			
S54-Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	,531			
<b>Normatif Bağlılık (Faktör-3)</b>		1,233	6,852	0,859
S57-Çalıştığım işletme sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	,816			
S58-İşletmede çalıştığım insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılamam	,756			
S59-Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	,687			
S56-İşletmeden şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissederim.	,614			
S55-Benim için avantajlı olsa bile, şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum	,568			
Açıklanan Toplam Varyans			64,633	
Varimax Rotasyonlu Temel Bileşenler Faktör Analizi				
Kaiser-Meyer-Olkin Örnekleme Yeterliliği=0.881 ve $p<0.00$ (Chi-Square=1585,712; df=153).				

Tablo 4.24.'te şehir otellerde kullanılan örgütsel bağlılık ölçeğine ilişkin faktör analizi sonuçları ele alınmıştır. Açımlayıcı faktör analizinde 18 maddeden oluşan örgütsel bağlılık anketi 3 boyutlu yapı ile orijinal ölçeğe uygun sonucu vermiştir. KMO değeri 0,881 olarak tespit edilmiştir. Bu değer verilerin analiz için uygun olduğunu göstermektedir. Barlett küresellik testi sonucu ise (0,00) olarak belirlenmiştir. Elden edilen boyutlar toplam varyansın %64,63'ünü temsil etmektedir. Faktör-1 "Duygusal Bağlılık" olarak adlandırılmıştır. 6 ifadeden (S42, S43, S44, S45, S46, S47) oluşmaktadır. Faktör-1'in açıklanan varyansa katkısı %43,82 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,909 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör-2 "Devamlılık Bağımlılığı" olarak adlandırılmıştır. 7 ifadeden (S48, S49, S50, S51, S52, S53, S54) oluşmaktadır. Faktör-2'nin açıklanan varyansa katkısı %13,95 olarak belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,865 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna varılmıştır. Faktör-3 "Normatif Bağlılık" olarak adlandırılmıştır. 5 ifadeden (S55, S56, S57, S58, S59) oluşmaktadır. Faktör-3'ün açıklanan varyansa katkısı %6,85 olarak

belirlenmiştir. Cronbach Alpha katsayısı 0,859 olarak belirlenmiş ve güvenilir olduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Çalışmada yapılan analizler açımlayıcı faktör analizinde oluşan boyutlar açısından ele alınmıştır. Yalnızca sayfiye otelleri nepotizm ölçeğine uygulanan faktör analizinde 2 boyut olduğu tespit edilmiştir. Bu boyut ile alakalı yapılan analizler tek boyut altında değerlendirilmiştir.

#### 4.7. Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4.25.'te sayfiye otellerde çalışan işgörenlerin nepotizm algıları ve örgütsel bağlılık algıları yönelik korelasyon analizi sonuçları yer almaktadır. Korelasyon analizi; bir değişkenin diğer bir değişken ile ilişkisinin ölçülmesine aracılık etmektedir. Bu analiz iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü de göstermektedir (Kozak, 2015: 148). Korelasyon değerlerine ilişkin olarak 0,1 ile 0,29 arası düşük, 0,3 ile 0,49 arası orta ve 0,5 ile 1,0 arası yüksek korelasyonu ifade etmektedir (Pallant, 2001: 120; Akt: Mert, 2011: 130).

Gerçekleştirilen korelasyon analizinde, nepotizm bağımlı değişken, örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal-devamlılık-normatif) ise bağımsız değişken olarak analize tabi tutulmuştur. Tablo 4.25.'de yer alan bulgulara göre, nepotizm ve duygusal bağlılık arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde bir ilişki bulunamamıştır. Nepotizm ve devamlılık bağıllığı arasında ise 0,01 anlamlılık düzeyinde önemli bir ilişki söz konusudur.

		Toplam nepotizm	Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılık	Normatif bağlılık	Toplam bağlılık
Toplam nepotizm	Pearson	-				
	p					
Duygusal bağlılık	Pearson	,036	-			
	p	,551				
Devamlılık bağlılık	Pearson	,539**	,187**	-		
	p	,000	,002			

Normatif bağlılık	Pearson	,123*	,539**	,396**	-	
	p	,040	,000	,000		
Toplam bağlılık	Pearson	,310**	,763**	,696**	,820**	-
	p	,000	,000	,000	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						

Nepotizm ve devamlılık bağlılığı arasında ilişki incelendiğinde 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde güçlü bir ilişki bulunmuştur. Nepotizm ve toplam bağlılık arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde pozitif yönde orta düzeyde bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,310$   $p=0,00$ ). Bu çalışmada nepotizm ve bağlılık arasında pozitif (doğru) yönlü bir ilişki bulunmaktadır. İlgili yazında var olan diğer çalışmalarda nepotizm ve örgütsel bağlılık arasında ilişki negatif yönlü olarak belirlenmiştir (Sarıboğa, 2017; Turhan, 2016).

Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin nepotizm algısına ve örgütsel bağlılık algılarına ilişkin korelasyon analizi sonuçlarına Tablo 4.26.'da yer verilmiştir. Nepotizm ve duygusal bağlılık arasında anlamlı düzeyde bir ilişki tespit edilememiştir. Nepotizm ve devamlılık bağlılığı arasında ilişki düzeyleri incelendiğinde, ilişkinin pozitif ve güçlü olduğu görülmektedir ( $r=0,534$   $p=0,000$ ). Nepotizm ve normatif bağlılık arasında pozitif ve zayıf bir ilişki söz konusudur. Katılımcıların nepotizm algıları ve örgütsel bağlılık algıları arasında var olan ilişki göz önüne alındığında pozitif yönlü ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır.

<b>Tablo 4. 26. Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Oteller)</b>						
		Toplam nepotizm	Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılık	Normatif bağlılık	Toplam bağlılık
Toplam nepotizm	Pearson	-				
	p					
Duygusal bağlılık	Pearson	,161	-			
	p	,058				
Devamlılık bağlılık	Pearson	,534**	,432**	-		
	p	,000	,000			
Normatif bağlılık	Pearson	,276**	,609**	,627**	-	
	p	,001	,000	,000		
Toplam	Pearson	,393**	,820**	,829**	,866**	-

bağlılık	p	,000	,000	,000	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Nepotizm ve iş tatmini ve iş tatmini boyutlarına ilişkin korelasyon analizi sonuçları sayfiye oteller açısından Tablo 4.27.'de değerlendirilmiştir. Nepotizm bağımlı değişken, iş tatmini ve alt boyutları (içsel-yönetici ve olanak-şans ve uygulama) ise bağımsız değişken olarak analize tabi tutulmuştur. Tablo 4.27.'de yer alan bulgulara göre, nepotizm ve iş tatmini ve iş tatmini boyutları arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Anlamlı bir ilişki olmamasına rağmen ilişkilerin negatif yönlü olması dikkat çekicidir.

<b>Tablo 4. 27. Nepotizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Sayfiye Oteller)</b>						
		Toplam nepotizm	İçsel tatmin boyutu	Yönetici ve olanak boyutu	Şans ve uygulama boyutu	Toplam iş tatmini
Toplam nepotizm	Pearson	-				
	p					
İçsel tatmin boyutu	Pearson	-,068	-			
	p	,259				
Yönetici ve olanak boyutu	Pearson	-,086	,606**	-		
	p	,153	,000			
Şans ve uygulama boyutu	Pearson	-,084	,591**	,783**	-	
	p	,164	,000	,000		
Toplam iş tatmini	Pearson	-,090	,764**	,886**	,956**	-
	p	,134	,000	,000	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Şehir otelleri açısından nepotizm ve iş tatmini ve iş tatmini boyutları arasındaki ilişki ele alındığında (Tablo 4.28.); nepotizm ve içsel tatmin boyutu arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü düşük bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=-0,234$   $p=0,005$ ). Uygulama ve ücret tatmini boyutuna ilişkin analiz sonucunda, nepotizm ile uygulama ve ücret iş tatmini arasında 0,05 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü düşük düzeyde bir ilişki görülmektedir ( $r=-0,194$   $p=0,022$ ). Nepotizm ve yönetici ve başarı boyutu arasında ilişki incelendiğinde negatif ve düşük düzeyde bir ilişki belirlenmiştir.

		Toplam nepotizm	Olanak şans boyutu	Uygulama ve ücret boyutu	Yönetici ve başarı boyutu	İşsel tatmin boyutu	Toplam iş tatmini
Toplam nepotizm	Pearson	-					
	p						
Olanak şans boyutu	Pearson	-,234**	-				
	p	,005					
Uygulama ve ücret boyutu	Pearson	-,194*	,706**	-			
	p	,022	,000				
Yönetici ve başarı boyutu	Pearson	-,277**	,728**	,639**	-		
	p	,001	,000	,000			
İşsel tatmin boyutu	Pearson	-,246**	,641**	,517**	,667**	-	
	p	,003	,000	,000	,000		
Toplam iş tatmini	Pearson	-,279**	,905**	,819**	,900**	,805**	-
	p	,001	,000	,000	,000	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Nepotizm ve işsel tatmin boyutu incelendiğinde iki değişken arasındaki ilişkinin 0,01 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü ve düşük düzeyde olduğu söylemek mümkündür ( $r=-0,246$   $p=0,003$ ). Nepotizm ve genel olarak iş tatmini ifadeleri arasındaki ilişkinin de iş tatmini boyutlarında olduğu gibi negatif yönlü olduğu görülmektedir. Bu durumda şehir otellerinde çalışan işgörenlerin nepotizm ve iş tatmini ifadelerine vermiş oldukları yanıtlara çerçevesinde nepotizm uygulamaları ile iş tatmini algısı arasında olumsuz bir ilişkinin var olduğunu söylemek mümkündür.

Nepotizm ve işten ayrılma niyetine ilişkin korelasyon analizi Tablo 4.29'da ve Tablo 4.30'da sayfiye ve şehir otelleri açısından değerlendirilmeye alınmıştır.

		Toplam nepotizm	Toplam işten ayrılma
Toplam nepotizm	Pearson	-	
	p		
Toplam işten ayrılma	Pearson	,222**	-
	p	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tablo 4.29'a göre sayfiye otellerinde çalışan işgörenlerin nepotizm algıları ve işten ayrılma niyetine ait algıları arasında pozitif yönde düşük düzeyde anlamlı bir ilişkinin bulunmaktadır ( $r=0,222$   $p=0,00$ )

<b>Tablo 4. 30. Nepotizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Otelleri)</b>			
		Toplam nepotizm	Toplam işten ayrılma
Toplam nepotizm	Pearson	-	
	p		
Toplam işten ayrılma	Pearson	,393**	-
	p	,000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Şehir otelleri açısından ele alınan ve nepotizm ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi ölçen korelasyon analizi sonuçlarına göre; nepotizm ve işten ayrılma niyeti arasında pozitif yönde ve orta düzeyde bir ilişki bulunmaktadır ( $r=0,393$   $p=0,00$ ).

#### **4.8. Kronizm ve Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular**

İşgörenlerin kronizm algılamaları, örgütsel bağlılık alt boyutları ve örgütsel bağlılık algılamaları arasındaki ilişkiyi ölçmek için korelasyon analizi kullanılmıştır. Gerçekleştirilen korelasyon analizinde, kronizm bağımlı değişken, örgütsel bağlılık ve alt boyutları (duygusal-devamlılık-normatif) ise bağımsız değişken olarak analize tabi tutulmuştur. Tablo 4.31.'de yer alan sayfiye otellerine ait bulgulara göre, kronizm ve duygusal bağlılık arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde bir ilişki bulunamamıştır. Kronizm ve devamlılık bağlılığı arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde yüksek derecede bir ilişki tespit edilmiştir ( $r=0,544$ ).

<b>Tablo 4. 31. Kronizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Sayfiye Oteller)</b>						
		Toplam kronizm	Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılık	Normatif bağlılık	Toplam bağlılık
Toplam kronizm	Pearson	-				
	p					

Duygusal bağlılık	Pearson	,020	-			
	p	,745				
Devamlılık bağlılık	Pearson	,544**	,187**	-		
	p	,000	,000			
Normatif bağlılık	Pearson	,100	,539**	,396**	-	
	p	,098	,000	,000		
Toplam bağlılık	Pearson	,294**	,763**	,696**	,820**	-
	p	,000	,000	,000	,000	

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Kronizm ve örgütsel bağlılığın diğer bir alt boyutu olarak tespit edilen normatif bağlılık arasında istatistiki olarak anlam ifade eden bir ilişki bulunamamıştır ( $r=0,100$   $p=0,98$ ). Kronizm algısı ve örgütsel bağlılık arasındaki düşük düzeyde bir korelasyon tespit edilmiştir ( $r=0,294$   $p=0,00$ ). Kronizm ve örgütsel bağlılık arasında beklenen ilişki negatif yönde olmasıdır. Ancak Antalya ilinde gerçekleştirilen ve sayfiye otel işletmelerinde faaliyet gösteren işgörenler üzerinde uygulanan bu çalışmada kronizm ve örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Bu durum işgörenlerin var olan kronizm algılamaları ve uygulamalarına karşı bakış açıları ve farkındalıkları ile açıklanabilmektedir.

Sayfiye otellerinde gerçekleştirilen korelasyon analizinin bir benzeri de şehir otelleri için değerlendirilmiştir. Şehir otellerinde kronizm ve örgütsel bağlılık ilişkisini değerlendiren sonuçlara Tablo 4.32.'de yer verilmiştir.

<b>Tablo 4. 32. Kronizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Otelleri)</b>						
		Toplam kronizm	Duygusal bağlılık	Devamlılık bağlılık	Normatif bağlılık	Toplam bağlılık
Toplam kronizm	Pearson	-				
	p					
Duygusal bağlılık	Pearson	,177*	-			
	p	,037				
Devamlılık bağlılık	Pearson	,572**	,432**	-		
	p	,000	,000			
Normatif bağlılık	Pearson	,317**	,609**	,627**	-	
	p	,000	,000	,000		
Toplam bağlılık	Pearson	,430**	,820**	,829**	,866**	-
	p	,000	,000	,000	,000	

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Kronizm ve duygusal bağlılık ilişkisi incelendiğinde 0,05 anlamlılık düzeyinde zayıf bir ilişki görülmektedir ( $r=0,177$ ). Kronizm ve devamlılık bağlılığı arasında güçlü ve pozitif bir ilişki söz konusudur. Kronizm ve normatif bağlılık arasında ise orta düzeyde pozitif ve anlamlı bir ilişki söz konusudur. Kronizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında anlamlı bir ilişki vardır. Bu ilişki boyutu genel olarak örgütsel bağlılık ile değerlendirildiğinde ilişkinin orta düzeyde ve pozitif olduğu görülmektedir.

<b>Tablo 4. 33.Kronizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Korelasyon analizi (Sayfiye Oteller)</b>						
		Toplam kronizm	İçsel tatmin boyutu	Yönetici ve olanak boyutu	Şans ve uygulama boyutu	Toplam iş tatmini
Toplam kronizm	Pearson	-				
	p					
İçsel tatmin boyutu	Pearson	-,133*	-			
	p	,027				
Yönetici ve olanak boyutu	Pearson	-,158**	,606**	-		
	p	,009	,000			
Şans ve uygulama boyutu	Pearson	-,139*	,591**	,783**	-	
	p	,021	,000	,000		
Toplam iş tatmini	Pearson	-,158**	,764**	,886**	,956**	-
	p	,008	,000	,000	,000	
* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).						
** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).						

Kronizm ve iş tatmini arasındaki ilişkiye ait veriler Tablo 4.33.'te incelenmiştir. Sayfiye otellerinde işgören olarak faaliyet gösteren katılımcıların kronizm ve iş tatmini boyutlarına ilişkin algıları değerlendirildiğinde; içsel tatmin alt boyutu ile 0,05 anlamlılık düzeyinde düşük ve negatif bir ilişki ( $r=-0,133$   $p=0,027$ ), yönetici ve olanak tatmini alt boyutu ile 0,01 anlamlılık düzeyinde negatif ( $r=-0,158$   $p=0,009$ ), şans ve uygulama tatmini alt boyutu ile 0,05 anlamlılık düzeyinde negatif ( $r=-0,139$   $p=0,021$ ) bir ilişki tespit edilmiştir. Kronizm ve genel iş tatmini düzeyinde



ilişki düzeyi incelendiğinde 0,01 anlamlılık düzeyinde düşük ve negatif bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir.

<b>Tablo 4. 34. Kronizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Otelleri)</b>							
		Toplam kronizm	Olanak şans boyutu	Uygulama ve ücret boyutu	Yönetici ve başarı boyutu	İçsel tatmin boyutu	Toplam iş tatmini
Toplam kronizm	Pearson	-					
	p						
Olanak şans boyutu	Pearson	-,242**	-				
	p	,004					
Uygulama ve ücret boyutu	Pearson	-,232**	,706**	-			
	p	,006	,000				
Yönetici ve başarı boyutu	Pearson	-,343**	,728**	,639**	-		
	p	,000	,000	,000			
İçsel tatmin boyutu	Pearson	-,251**	,641**	,517**	,667**	-	
	p	,003	,000	,000	,000		
Toplam iş tatmini	Pearson	-,314**	,905**	,819**	,900**	,805**	-
	p	,000	,000	,000	,000	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Şehir otellerinde yapılan uygulama sonucunda elde verilere yapılan korelasyon analizi çıktısına göre; kronizm ve iş tatminin bir boyutu olan olanak ve şans boyutu arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde negatif yönlü bir ilişki mevcuttur (Tablo 4.34.). Kronizm ve uygulama ve ücret boyutu arasında ise düşük düzeyde negatif bir ilişki bulunmaktadır. Kronizm ve yönetici ve başarı boyutu arasında negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin olduğu belirlenmiştir. Kronizm ve içsel tatmin boyutuna göre ilişki düzeyi düşük ve negatif yöndedir. İş tatmini alt boyutları açısından kronizm değerlendirildiği tüm boyutlarda negatif yönlü bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Bu durum kayırmacılık uygulamalarında artış yaşanması durumunda iş tatmininde düşmelerin yaşanacağına anlamına gelmektedir. Kronizm ve genel iş tatmini değerlendirildiği negatif yönlü ve orta düzeyde bir ilişkinin var olduğu görülmektedir.

Sayfiye otellerinde kronizm ve işten ayrılma niyeti ilişkin korelasyon analizi sonuçları Tablo 4.35’te incelenmiştir.

<b>Tablo 4. 35. Kronizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Korelasyon Analizi (Sayfiye Oteller)</b>			
		Toplam kronizm	Toplam işten ayrılma
Toplam kronizm	Pearson	-	
	p		
Toplam işten ayrılma	Pearson	-,158**	-
	p	,008	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tablo 4.35.’e göre kronizm ve işten ayrılma niyeti arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde düşük düzeyde ve negatif bir ilişki söz konusudur ( $r=-0,158$   $p=0,008$ ).

<b>Tablo 4. 36. Kronizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Korelasyon Analizi (Şehir Otelleri)</b>			
		Toplam kronizm	Toplam işten ayrılma
Toplam kronizm	Pearson	-	
	p		
Toplam işten ayrılma	Pearson	,360**	-
	p	,000	
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).			

Tablo 4.36.’da şehir otellerinden katılan katılımcıların kronizm ve işten ayrılma niyetine ilişkin görüşlerinin korelasyon analizi sonuçları verilmiştir. Bu analize göre kronizm ile işten ayrılma niyeti arasında 0,01 anlamlılık düzeyinde orta düzeyde pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır. Kronizm uygulamalarında yaşanan artış işten ayrılma niyeti doğrudan etkileyerek artmasına sebebiyet vermektedir. Ancak bu durum sayfiye otelleri örnekleminde farklılık göstererek kronizm uygulamalarının artması işten ayrılma niyetinde düşüğe sebep olmaktadır.

#### **4.9. Nepotizm, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulgular**

Regresyon analizi, “bağımlı bir değişken ile bağımsız değişken üzerinde etkisi olduğu varsayılan bağımsız değişken(ler) arasındaki ilişkiyi açıklamak” (Ural

ve Kılıç, 2006: 253), “ele alınan bağımsız değişkenin bağımlı değişken üzerindeki etkisini ve yönünü belirleme” amacıyla kullanılan bir analizdir (İslamoğlu ve Alnıaçık, 2013: 349). “Politikaların saptanarak planlamanın yapılmasında yol gösterici” olması regresyon analizini diğer tekniklerden üstün kılmaktadır (Lorcu, 2015: 241). Regresyon hesaplamasında kullanılan birçok yöntem (doğrusal regresyon, lojistik regresyon, Cox regresyon vb.) bulunmaktadır. Bu yöntemler arasında en çok başvurulan uygulamalar; basit ve çoklu doğrusal regresyon çözümleridir (Alpar, 2012: 363). “Basit regresyon” ve “çoklu regresyon” bağımsız değişken sayısına göre incelenmektedir. Korelasyon analizinde, değişkenlerin bağımlı ve bağımsız değişken olarak belirlenmesi hesaplamaların sonucu açısından önem oluşturmazken, regresyon analizinde ise değişkenlerin bağımlı ve bağımsız olarak belirlenmesi çok önemlidir (Ural ve Kılıç, 2006: 253). Bağımlı değişken (y) ve bağımsız değişken (x) arasındaki ilişki, aşağıdaki gibi bir fonksiyon yardımıyla modellenmektedir (Lorcu, 2015: 241);

$$\hat{y}_i = b_0 + b_1x_i + e_i$$

Bu model  $b_0$  ve  $b_1$ , regresyon modelinin bilinmeyenidir.  $b_0$ , regresyon doğrusunun y eksenini kestiği noktadır ve sabittir.  $b_1$ , regresyon katsayısıdır ve bağımsız değişkende meydana gelecek bir birimlik değişiminin, bağımlı değişkende meydana getireceği ortalama değişiklik miktarını vermektedir.  $b_1$ 'in işareti, iki değişken arasındaki ilişkinin yönünü göstermektedir. Her iki değişken birlikte artıyorsa veya azalıyorsa işaret pozitif, biri artarken diğeri azalıyorsa işaret negatif olmaktadır (Lorcu, 2015: 241). “e” ise hata katsayısını göstermektedir.

Basit doğrusal regresyon analizindeki amaçlar şunlardır (Lorcu, 2015: 242);

- Kestirim yapmak,
- x'de meydana gelen bir birim düzeyindeki artış, y'de meydana getirdiği değişiklik miktarı olan b katsayısını bulmak (katsayı kestiriminde bulunmak)
- Veriyi özetlemek (tüm veriler yerine ilişkiyi tanımlayan basit doğrusal denklem elde etmek).

İfade edilen amaçlara ulaşmak için “kayırmacılık ve örgütsel bağlılık, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti” değişkenleri arasında basit doğrusal regresyon analizi gerçekleştirilmiştir.

Nepotizm bağımsız değişken, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık boyutları bağımlı değişken olmak üzere, bu değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, nepotizm algısındaki meydana gelen değişimin ne kadarının örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları tarafından açıklandığını tespit etmek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi istatistiki olarak ifade edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler sayfiye ve şehir otelleri başlığı altında değerlendirilmeye alınmış ve ayrı ayrı incelenmiştir (Tablo 4.37. ve Tablo 4.38.).

<b>Tablo 4. 37. Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Sayfiye Oteller)</b>								
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>				
<b>Örgütsel Bağlılık Boyutları</b>	<b>Devamlılık Bağlılığı</b>				<b>Nepotizm</b>			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
	,291	,288	112,655	,000	,539	10,614	,000	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
	<b>Normatif Bağlılık</b>				<b>Nepotizm</b>			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
	,015	,012	4,256	,000	,123	2,063	,040	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
	<b>Duygusal Bağlılık</b>				<b>Nepotizm</b>			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
,001	-,002	,356	,000	,036	,597	,551		
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>				
<b>Toplam Bağlılık</b>				<b>Nepotizm</b>				
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p		
,096	,093	29,192	,000	,310	5,403	,000		

Nepotizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devamlılık bağlılığı” arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları dikkate alındığında model istatistiki olarak anlamlı

bulunmuştur ( $F=112,655$ ;  $t=10,614$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan  $R^2$  değeri 0,291 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, devamlılık bağlılığındaki değişimin %29'unun nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.37'e göre nepotizmin örgütsel bağlılık alt boyutu olan "devamlılık bağlılığı"na olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, devamlılık bağlılığını 0,539 birim artırmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; Devamlılık bağlılığı=  $1,259+0,532$  (nepotizm) olarak belirlenmiştir.

Nepotizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan "normatif bağlılık" algılamaları arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ( $F=4,256$ ;  $p<0,05$ ). Ancak sayfiye otellerinde işgören olarak faaliyet gösteren katılımcıların nepotizm algılarının (bağımsız değişkenin) normatif bağlılık algılarını (bağımlı değişkeni) % 1,5 oranında açıkladığı görülmektedir.

Nepotizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan "duygusal bağlılık" algılamaları arasında yapılan regresyon modeli istatistiki açıdan anlamlı değildir ( $F=0,356$ ;  $p>0,05$ ).

Sayfiye otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) nepotizm algıları ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.37.'de yer verilmiştir. Kurulan model istatistiki bakımdan anlamlıdır ( $F=29,192$ ;  $t=5,403$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan  $R^2$  değeri 0,096 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, örgütsel bağlılıktaki değişimin %9,6'sının nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.37'e göre nepotizmin örgütsel bağlılığa olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0,310 birim artırmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; Örgütsel bağlılık=  $2,555+0,248$  (nepotizm) olarak belirlenmiştir.

<b>Tablo 4. 38. Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Şehir Otelleri)</b>								
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>				
<b>Örgütsel Bağlılık Boyutları</b>	<b>Devamlılık Bağlılığı</b>				<b>Nepotizm</b>			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
	,285	,280	54,586	,000	,534	7,388	,000	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
	<b>Normatif Bağlılık</b>				<b>Nepotizm</b>			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
	,076	,070	11,336	,000	,276	3,367	,001	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
	<b>Duygusal Bağlılık</b>				<b>Nepotizm</b>			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
,026	,019	3,646	,000	,161	1,909	,058		
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>				
<b>Toplam Bağlılık</b>				<b>Nepotizm</b>				
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p		
,155	,148	17,849	,000	,393	5,005	,000		

Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) nepotizm algıları ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.38.'de yer verilmiştir. İlk olarak nepotizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki sonuçları değerlendirilmiştir. Nepotizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devamlılık bağlılığı” arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları dikkate alındığında model istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (F=54,586; t=7,388; p<0,05). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R<sup>2</sup> değeri 0,285 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, örgütsel bağlılıktaki değişimin %28,5'inin nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.38'e göre nepotizmin örgütsel bağlılık alt boyutu olan “devamlılık bağlılığı”na olumlu katkıda bulunduğu

görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, devamlılık bağıllığını 0,534 birim artırmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; Devamlılık bağıllığı=  $1,470+0,515$  (nepotizm) olarak belirlenmiştir.

Nepotizm ve örgütsel bağıllığın alt boyutu olan “normatif bağıllık” algılamaları arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ( $F=11,336$ ;  $p<0,05$ ). Ancak şehir otellerinde işgören olarak faaliyet gösteren katılımcıların nepotizm algılarının (bağımsız değişkenin) normatif bağıllık algılarını (bağımlı değişkeni) %7,6 oranında açıkladığı görülmektedir. Nepotizm ve örgütsel bağıllığın alt boyutu olan “duygusal bağıllık” algılamaları arasında yapılan regresyon modeli istatistiki açıdan anlamlı değildir ( $F=0,356$ ;  $p>0,05$ ).

Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) nepotizm algıları ve örgütsel bağıllık algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.38.’de yer verilmiştir. Kurulan model istatistiki bakımdan anlamlıdır ( $F=17,849$ ;  $t=5,005$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sifıra eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan  $R^2$  değeri 0,155 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, örgütsel bağıllıktaki değişimin %15,5’inin nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.38’e göre nepotizmin örgütsel bağıllığa olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, örgütsel bağıllığı 0,393 birim artırmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; Örgütsel bağıllık=  $2,120+0,339$  (nepotizm) olarak belirlenmiştir.

Nepotizm bağımsız değişken, iş tatmini ve iş tatmini boyutları bağımlı değişken olmak üzere, bu değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, nepotizm algısındaki meydana gelen değişimin ne kadarının iş tatmini ve iş tatmini alt boyutları tarafından açıklandığını tespit etmek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi istatistiki olarak ifade edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler sayfiye ve şehir otelleri başlığı altında değerlendirilmeye alınmış ve ayrı ayrı incelenmiştir (Tablo 4.39. ve Tablo 4.40.).

<b>Tablo 4. 39. Nepotizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Sayfiye Oteller)</b>								
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>				
<b>İş Tatmini Boyutları</b>	Yönetici ve Olanak Tatmini				Nepotizm			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
	,007	,004	2,057	,000	-,086	-1,434	,000	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
	Şans ve Uygulama Tatmini				Nepotizm			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
	,007	,003	1,949	,000	-,084	-1,396	,164	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
	İçsel Tatmin				Nepotizm			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
,005	,001	1,281	,000	-,068	-1,132	,259		
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>				
Toplam Tatmin				Nepotizm				
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p		
,008	,005	2,256	,000	-,090	-1,502	,134		

Sayfiye otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) nepotizm algıları ve iş tatmini ve iş tatmini boyutları algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.39.'da yer verilmiştir. Kurulan model istatistiki bakımdan anlamlıdır ( $p < 0,05$ ). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfıra eşdeğer değildir. Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; şans ve uygulama tatmin faktörü ( $t = -1,396$ ;  $p > 0,05$ ), içsel tatmin faktörü ( $t = -1,332$ ;  $p > 0,05$ ) ve toplam tatmin boyutu ( $t = -1,502$ ;  $p > 0,05$ ) için anlamsızdır. Sayfiye otellerinde çalışan işgörenler açısından nepotizm algılamaları yönetici ve olanak tatmini boyutunu oldukça düşük bir şekilde ve olumsuz yönde etkilemektedir.

<b>Tablo 4. 40. Nepotizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Şehir Otelleri)</b>		
<b>Bağımlı Değişken</b>		<b>Bağımsız Değişken</b>
B	Olanak ve Şans	Nepotizm



R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,055	,048	7,963	,000	-,234	-2,822	,005
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>		
Uygulama ve Ücret				Nepotizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,037	,030	5,337	,000	-,194	-2,310	,022
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>		
Yönetici ve Başarı				Nepotizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,077	,070	11,381	,000	-,277	-3,374	,001
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>		
İçsel Tatmin				Nepotizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,061	,054	8,845	,000	-,246	-2,974	,003
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>		
Toplam Tatmin				Nepotizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,078	,071	11,533	,000	-,279	-3,396	,001

Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) nepotizm algıları ve iş tatmini ve iş tatmini boyutları algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.40.'da yer verilmiştir. İlk olarak nepotizm ve iş tatmini alt boyutları arasındaki ilişki sonuçları değerlendirilmiştir. Nepotizm ve iş tatminin alt boyutu olan “olanak ve şans” boyutu arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları dikkate alındığında model istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (F=7,963; t=-2,822; p<0,05). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R<sup>2</sup> değeri 0,055 olarak hesaplanmıştır. R<sup>2</sup> değerinin çok düşük çıkması, kullanılan bağımsız değişkenlerin nepotizm algısını açıklamada yetersiz olduğu görülmesine

rağmen bu sonuç, “olanak ve şans” iş tatmini boyutundaki değişimin %5,5’inin nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.40.’a göre nepotizmin iş tatmini alt boyutu olan “olanak ve şans” boyutuna olumsuz katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, “olanak ve şans” iş tatmini boyutunu 0,234 birim azaltmaktadır. Nepotizm ve iş tatminin diğer alt boyutları olan “uygulama ve ücret”, “yönetici ve başarı” ve “içsel tatmin” boyutları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizinde model istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 4.40.). Nepotizmin ifade edilen iş tatmini alt boyutlarına olumsuz katkıda bulunduğu görülmektedir.

Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) nepotizm algıları ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.40.’da yer verilmiştir. Kurulan model istatistiki bakımdan anlamlıdır ( $F=11,533$ ;  $t=-3,396$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan  $R^2$  değeri 0,078 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, iş tatminindeki değişimin %7,8’inin nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.40’a göre nepotizmin iş tatminine olumsuz katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, örgütsel bağlılığı -0,279 birim azalmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; İş tatmini=  $3,979+(-0,210)$  (nepotizm) olarak belirlenmiştir.

#### **4.10. Kronizm, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulgular**

Kronizm bağımsız değişken, örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık boyutları bağımlı değişken olmak üzere, bu değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, kronizm algısındaki meydana gelen değişimin ne kadarının örgütsel bağlılık ve örgütsel bağlılık alt boyutları tarafından açıklandığını tespit etmek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi istatistiki olarak ifade edebilmek amacıyla basit doğrusal

regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler sayfiye ve şehir otelleri başlığı altında değerlendirilmeye alınmış ve ayrı ayrı incelenmiştir (Tablo 4.41. ve Tablo 4.42.).

		<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>		
<b>Örgütsel Bağlılık Boyutları</b>	<b>Devamlılık Bağlılığı</b>				<b>Kronizm</b>			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
	,296	,293	115,396	,000	,544	10,742	,000	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
	<b>Normatif Bağlılık</b>				<b>Kronizm</b>			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
	,010	,006	2,762	,000	,100	1,662	,098	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
	<b>Duygusal Bağlılık</b>				<b>Kronizm</b>			
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p	
,000	-,003	,106	,000	,020	,326	,745		
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>				
<b>Toplam Bağlılık</b>				<b>Kronizm</b>				
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p		
,086	,083	25,983	,000	,294	5,097	,000		

Kronizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devamlılık bağlılığı” arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları dikkate alındığında model istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (F=115,396; t=10,742; p<0,05). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R<sup>2</sup> değeri 0,296 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, devamlılık bağlılığındaki değişimin %29’unun kronizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.41’e göre kronizmin örgütsel bağlılık alt boyutu olan “devamlılık bağlılığı”na olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir. Kronizm algılarında 1 birimlik artış, devamlılık bağlılığını 0,544 birim artırmaktadır.

Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; Devamlılık bağıllığı=  $1,282+0,518$  (kronizm) olarak belirlenmiştir.

Kronizm ve örgütsel bağıllığın alt boyutu olan “normatif bağıllık” ve “duygusal bağıllık” algılamaları arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur ( $p<0,05$ ). Regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; normatif bağıllık faktörü ( $t=1,662$ ;  $p>0,05$ ) ve duygusal bağıllık faktörü ( $t=0,326$ ;  $p>0,05$ ) için anlamsızdır.

Sayfiye otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) kronizm algıları ve örgütsel bağıllık algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.41.’de yer verilmiştir. Kurulan model istatistiki bakımdan anlamlıdır ( $F=25,983$ ;  $t=5,097$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sifıra eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan  $R^2$  değeri 0,096 olarak hesaplanmıştır.

Bu sonuç, örgütsel bağıllıktaki değişimin %8,6’sının kronizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.37’e göre nepotizmin örgütsel bağıllığa olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, örgütsel bağıllığı 0,294 birim artırmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; Örgütsel bağıllık=  $2,604+0,228$  (kronizm) olarak belirlenmiştir.

**Tablo 4. 42. Kronizm ve Örgütsel Bağıllık Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Şehir Otelleri)**

		Bağımlı Değişken				Bağımsız Değişken		
Örgütsel Bağıllık Boyutları	Devamlılık Bağımlılığı				Kronizm			
	$R^2$	Düzeltilmiş $R^2$	F Değeri	p	$\beta$	t	p	
	,327	,322	66,644	,000	,572	8,164	,000	
	Bağımlı Değişken				Bağımsız Değişken			
	Normatif Bağıllık				Kronizm			
	$R^2$	Düzeltilmiş $R^2$	F Değeri	p	$\beta$	t	p	
	,101	,094	15,341	,000	,317	3,917	,000	
	Bağımlı Değişken				Bağımsız Değişken			

Duygusal Bağlılık				Kronizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,031	,024	4,452	,000	,177	2,110	,037
Bağımlı Değişken				Bağımsız Değişken		
Toplam Bağlılık				Kronizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,185	,179	31,155	,000	,430	5,582	,000

Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) kronizm algıları ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.42.'de yer verilmiştir. İlk olarak kronizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasındaki ilişki sonuçları değerlendirilmiştir. Kronizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “devamlılık bağlılığı” arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları dikkate alındığında model istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (F=66,644; t=8,164; p<0,05). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R<sup>2</sup> değeri 0,327 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, örgütsel bağlılıktaki değişimin %32,7'sinin nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.42.'ye göre kronizmin örgütsel bağlılık alt boyutu olan “devamlılık bağlılığı”na olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, devamlılık bağlılığını 0,572 birim artırmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; Devamlılık bağlılığı= 1,391+0,536 (kronizm) olarak belirlenmiştir.

Kronizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “normatif bağlılık” algılamaları arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur (F=15,341; p<0,05). Şehir otellerinde işgören olarak faaliyet gösteren katılımcıların kronizm algılarının (bağımsız değişkenin) normatif bağlılık algılarını (bağımlı değişkeni) % 10,1 oranında açıkladığı görülmektedir.

Kronizm ve örgütsel bağlılığın alt boyutu olan “duygusal bağlılık” algılamaları arasındaki basit doğrusal regresyon modeli anlamlı bulunmuştur

( $F=4,452$ ;  $p<0,05$ ). Şehir otellerinde işgören olarak faaliyet gösteren katılımcıların kronizm algılarının (bağımsız değişkenin) duygusal bağlılık algılarını (bağımlı değişkeni) %3,1 oranında açıkladığı görülmektedir.

Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) kronizm algıları ve örgütsel bağlılık algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.42.'de yer verilmiştir. Kurulan model istatistiki bakımdan anlamlıdır ( $F=31,155$ ;  $t=5,582$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan  $R^2$  değeri 0,182 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, örgütsel bağlılıktaki değişimin %18,2'sinin kronizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.42.'ye göre kronizmin örgütsel bağlılığa olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir. Kronizm algılarında 1 birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0,430 birim artırmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; Örgütsel bağlılık=  $2,051+0,360$  (kronizm) olarak belirlenmiştir.

Kronizm bağımsız değişken, iş tatmini ve iş tatmini boyutları bağımlı değişken olmak üzere, bu değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, kronizm algısındaki meydana gelen değişimin ne kadarının iş tatmini ve iş tatmini alt boyutları tarafından açıklandığını tespit etmek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi istatistiki olarak ifade edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Bu analizler sayfiye ve şehir otelleri başlığı altında değerlendirilmeye alınmış ve ayrı ayrı incelenmiştir (Tablo 4.43. ve Tablo 4.44.).

Sayfiye otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) kronizm algıları ve iş tatmini ve iş tatmini boyutları algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.43.'de yer verilmiştir.

<b>Tablo 4. 43. Kronizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Sayfiye Oteller)</b>		
	<b>Bağımlı Değişken</b>	<b>Bağımsız Değişken</b>
<b>R</b>	Yönetici ve Olanak Tatmini	Kronizm

R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,025	,021	7,012	,000	-,158	-2,648	,009
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>		
Şans ve Uygulama Tatmini				Kronizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,019	,016	5,399	,000	-,139	-2,324	,021
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>		
İçsel Tatmin				Kronizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,018	,014	4,918	,000	-,133	-2,218	,027
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>		
Toplam Tatmin				Kronizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,025	,021	7,053	,000	-,158	-2,656	,008

İlk olarak kronizm ve iş tatmini alt boyutları arasındaki ilişki sonuçları değerlendirilmiştir. Kronizm ve iş tatminin alt boyutu olan “yönetici ve olanak” boyutu arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları dikkate alındığında model istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (F=7,012; t=-2,648; p<0,05). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R<sup>2</sup> değeri 0,025 olarak hesaplanmıştır. R<sup>2</sup> değerinin çok düşük çıkması, kullanılan bağımsız değişkenlerin nepotizm algısını açıklamada yetersiz olduğu görülmesine rağmen bu sonuç, “yönetici ve olanak” iş tatmini boyutundaki değişimin %2,5’inin nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.43.’e göre kronizmin iş tatmini alt boyutu olan “yönetici ve olanak” boyutuna olumsuz katkıda bulunduğu görülmektedir. Kronizm algılarında 1 birimlik artış, “yönetici ve olanak” iş tatmini boyutunu 0,158 birim azaltmaktadır. Kronizm ve iş tatminin diğer alt boyutları olan “şans ve uygulama” ve “içsel tatmin” boyutları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizinde model istatistiki olarak anlamlı

bulunmuştur (Tablo 4.43.). Kronizmin ifade edilen iş tatmini alt boyutlarına olumsuz katkıda bulunduğu görülmektedir.

Sayfiye otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) kronizm algıları ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.43.'de yer verilmiştir. Kurulan model istatistiki bakımdan anlamlıdır ( $F=7,053$ ;  $t=-2,656$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan  $R^2$  değeri 0,025 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, iş tatminindeki değişimin %2,5'inin kronizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.43'e göre kronizmin iş tatminine olumsuz katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0,158 birim azalmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; İş tatmini=  $3,920+(-0,134)$  (kronizm) olarak belirlenmiştir.

<b>Tablo 4. 44. Kronizm ve İş Tatmini Boyutlarına İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Şehir Otelleri)</b>								
<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>				
<b>İş Tatmini Boyutları</b>	<b>Olanak ve Şans</b>				<b>Kronizm</b>			
	$R^2$	Düzeltilmiş $R^2$	F Değeri	p	$\beta$	t	p	
	,058	,051	8,489	,000	-,242	-2,914	,004	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
	<b>Uygulama ve Ücret</b>				<b>Kronizm</b>			
	$R^2$	Düzeltilmiş $R^2$	F Değeri	p	$\beta$	t	p	
	,054	,047	7,768	,000	-,232	-2,787	,006	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
	<b>Yönetici ve Başarı</b>				<b>Kronizm</b>			
	$R^2$	Düzeltilmiş $R^2$	F Değeri	p	$\beta$	t	p	
	,117	,111	18,210	,000	-,343	-4,267	,000	
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>			
<b>İçsel Tatmin</b>				<b>Kronizm</b>				



	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
	,063	,056	9,225	,000	-,251	-3,3037	,003
	<b>Bağımlı Değişken</b>				<b>Bağımsız Değişken</b>		
	Toplam Tatmin				Kronizm		
	R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
	,099	,092	15,003	,000	-,314	-3,873	,000

Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) kronizm algıları ve iş tatmini ve iş tatmini boyutları algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.44.'de yer verilmiştir. İlk olarak kronizm ve iş tatmini alt boyutları arasındaki ilişki sonuçları değerlendirilmiştir. Kronizm ve iş tatminin alt boyutu olan “olanak ve şans” boyutu arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik basit doğrusal regresyon analizi sonuçları dikkate alındığında model istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur ( $F=7,0768$ ;  $t=-2,914$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan  $R^2$  değeri 0,058 olarak hesaplanmıştır.  $R^2$  değerinin çok düşük çıkması, kullanılan bağımsız değişkenlerin kronizm algısını açıklamada yetersiz olduğu görülmesine rağmen bu sonuç, “olanak ve şans” iş tatmini boyutundaki değişimin %5,8’inin kronizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.44.'e göre kronizmin iş tatmini alt boyutu olan “olanak ve şans” boyutuna olumsuz katkıda bulunduğu görülmektedir. Kronizm algılarında 1 birimlik artış, “olanak ve şans” iş tatmini boyutunu 0,242 birim azaltmaktadır. Kronizm ve iş tatminin diğer alt boyutları olan “uygulama ve ücret”, “yönetici ve başarı” ve “işsel tatmin” boyutları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik yapılan basit doğrusal regresyon analizinde model istatistiki olarak anlamlı bulunmuştur (Tablo 4.44.). Kronizmin ifade edilen iş tatmini alt boyutlarına olumsuz katkıda bulunduğu görülmektedir.

Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) kronizm algıları ve iş tatmini algıları arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.44.'de yer

verilmiştir. Kurulan model istatistiki bakımdan anlamlıdır ( $F=15,003$ ;  $t=-3,873$ ;  $p<0,05$ ). Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sifira eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan  $R^2$  değeri 0,099 olarak hesaplanmıştır. Bu sonuç, iş tatminindeki değişimin yaklaşık olarak %10,0'nun kronizm ile açıklandığını göstermektedir. Tablo 4.44'e göre kronizmin iş tatminine olumsuz katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0,314 birim azalmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli; İş tatmini=  $4,037+(-0,230)$  (kronizm) olarak belirlenmiştir.

Sayfiye otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) nepotizm ve kronizm algıları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.45.'de yer verilmiştir. Kurulan model nepotizm ve kronizm açısından istatistiki olarak anlamlıdır. Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sifira eşit olduğuna dair kurulan  $H_0$  hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan  $R^2$  değeri nepotizm için 0,049 olarak, kronizm için 0,094 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, işten ayrılma niyetinin %4,9'unun nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin %9,4'ünün ise kronizm ile açıklandığını göstermektedir.

#### 4.11. Nepotizm, Kronizm ve İşten Ayrılma Niyeti Arasında Basit Doğrusal Regresyon Analizine İlişkin Bulgular

Tablo 4.45'de nepotizm ve kronizmin işten ayrılma niyetine olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, işten ayrılma niyetinde 0,222 birim artırmakta ve kronizm algılarında 1 birimlik artış işten ayrılma niyetinde 0,306 birim artırmaktadır.

<b>Tablo 4. 45. Nepotizm, Kronizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Sayfiye Oteller)</b>	
	<b>Bağımsız Değişken</b>

İşten Ayrılma Niyeti				Nepotizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,049	,046	14,254	,000	,222	3,775	,000
Bağımlı Değişken				Bağımsız Değişken		
İşten Ayrılma Niyeti				Kronizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,094	,091	28,500	,000	,306	5,339	,000

Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli;

İşten ayrılma niyeti= 2,168+(0,250) (nepotizm)

İşten ayrılma niyeti= 1,940+(0,333) (kronizm) olarak belirlenmiştir.

<b>Tablo 4. 46. Nepotizm, Kronizm ve İşten Ayrılma Niyetine İlişkin Regresyon Analizi Bulguları (Şehir Otelleri)</b>						
Bağımlı Değişken				Bağımsız Değişken		
İşten Ayrılma Niyeti				Nepotizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,154	,148	24,953	,000	,393	4,995	,000
Bağımlı Değişken				Bağımsız Değişken		
İşten Ayrılma Niyeti				Kronizm		
R <sup>2</sup>	Düzeltilmiş R <sup>2</sup>	F Değeri	p	β	t	p
,130	,123	20,400	,000	,360	4,517	,000

Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) nepotizm ve kronizm algıları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçlarına Tablo 4.46.'da yer verilmiştir. Kurulan model nepotizm ve kronizm açısından istatistiki olarak anlamlıdır. Buna göre, basit doğrusal regresyon modeli için regresyon katsayılarının sıfıra eşit olduğuna dair kurulan H<sub>0</sub> hipotezi reddedilmiştir. Modele ilişkin bulunan regresyon katsayısı sıfırdan farklıdır. Bağımsız değişkenin bağımlı değişkeni açıklama oranı olan R<sup>2</sup> değeri nepotizm için 0,154 olarak, kronizm için 0,130 olarak belirlenmiştir. Bu sonuç, işten ayrılma niyetinin %15,4'ünün nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin %13,0'ünün ise kronizm ile açıklandığını göstermektedir.

Tablo 4.46’da nepotizm ve kronizmin işten ayrılma niyetine olumlu katkıda bulunduğu görülmektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, işten ayrılma niyetinde 0,393 birim artırmakta ve kronizm algılarında 1 birimlik artış işten ayrılma niyetinde 0,360 birim artırmaktadır. Yapılan analiz sonucunda basit regresyon modeli;

İşten ayrılma niyeti= 2,037+(0,419) (nepotizm)

İşten ayrılma niyeti= 2,115+(0,373) (kronizm) olarak belirlenmiştir.



## SONUÇLAR VE ÖNERİLER

Bu araştırma şehir otellerinde ve sayfiye otellerinde kayırmacılık algılarının ölçülmesi amacıyla gerçekleştirilmiştir. Şehir otelleri Konya örnekleminde değerlendirilmiş ve sayfiye otelleri ise Antalya örnekleminde değerlendirilmiştir. Kayırmacılık türü olarak çalışmada nepotizm ve kronizm ele alınmıştır. Bu kayırmacılık türlerinin işgörenlerin örgütsel bağlılığı, iş tatmini ve işten ayrılma niyeti açısından ilişkisi ve ilişki düzeyini tespit etmek amacıyla hipotezler oluşturulmuştur.

Araştırma sonucunda elde edilen verilere göre araştırmaya katılan katılımcılar, şehir ve sayfiye oteller perspektifinde değerlendirilmiştir. Bu verilere göre Antalya ilinde faaliyet gösteren sayfiye otellerinde çalışan işgörenlerin büyük bir çoğunluğunun erkeklerden oluştuğu belirlenmiştir. Bu durum şehir otelleri açısından ele alındığında katılımcıların cinsiyetleri kadın-erkek olarak birbirine yakın oranda olduğu tespit edilmiştir. Eğitim düzeyi açısından değerlendirme yapıldığında sayfiye otellerinde çalışan katılımcıların “ortaöğretim” şehir otellerinde çalışan katılımcıların ise “lisans” mezunu olduğu tespit edilmiştir. Turizm sektöründe çalışma süreleri incelendiğinde katılımcıların büyük bir çoğunluğunun “11 ay ve daha az” sürede işletmede faaliyet gösterdikleri belirlenmiştir. Bu durum Konya ilinde faaliyet gösteren işletmelerin yeni açılan işletmeler olması ile ilişkilendirilebilmektedir. Antalya ili için ise bu durum turizmin mevsimsellik özelliği ile açıklanabilmektedir. Departman açısından ise şehir otellerinde çalışan katılımcıların büyük bir çoğunluğunun “kat hizmetleri” departmanında faaliyet gösterdikleri, sayfiye otellerinde çalışan katılımcıların ise “yiyecek-içecek” departmanında faaliyet gösterdikleri tespit edilmiştir. Referans durumları değerlendirildiğinde sayfiye otellerinde referans durumunun şehir otellerine göre daha yoğun olduğu belirlenmiştir. Çalışmanın amacına hizmet eden nepotizm algılarına ilişkin frekans analizi tablosu ele alındığında, sayfiye otellerinde çalışan işgörenlerin yoğunluk olarak ifadeler “ne katılıyorum ne katılmıyorum” düzeyinde olduğu görülmektedir. Bu durumun şehir otellerinde sayfiye otellerine göre daha

düşük düzeyde olduğu belirlenmiştir. Kronizm algıları yani eş-dost kayırmacılığı üzerinde oluşan algını her iki örneklem düzeyinde de nepotizm algılarını göre daha yüksek düzeydedir. Otel işletmeleri sahiplerinin ya da yöneticilerinin akrabalarından ziyade eş ve dost kayırmacılığına daha yatkın olduğu söylenebilmektedir. Katılımcıların örgütsel bağlılık durumları “duygusal, devamlılık ve normatif” bağlılık düzeyinde ele alınmıştır. Sayfiye otellerinde çalışan katılımcıların örgütsel bağlılık ortalamaları şehir otellerinde çalışan katılımcılara göre daha yüksek olduğu belirlenmiştir. İşten ayrılma niyetine ilişkin bulgular incelendiğinde işletmeden ayrılma düzeyleri şehir otellerinde daha fazladır. Başka işletme iş arama durumu ise sayfiye otellerinde şehir otellerine göre daha yoğun olduğu belirlenmiştir. Sayfiye otelleri ve şehir otelleri iş tatmini açısından karşılaştırıldığında sayfiye otellerinde işgören olarak çalışan katılımcıların şehir otellerinde çalışan işgörelere göre iş doyumlarının daha fazla olduğu bulgulanmıştır. Genel olarak değerlendirildiğinde doyum düzeyinin “başarı hissinden” kaynaklı olduğu görülmektedir.

Çalışmada geçerlilik ve güvenilirliği sağlamak amacıyla istatistiki analizler kullanılmıştır. Güvenirlilik Cronbach’s Alpha katsayısı kullanılarak sağlanılmaya çalışılmıştır. Veri toplama ölçeğinde yer alan “nepotizm”, “kronizm”, “iş tatmini”, “işten ayrılma niyeti” ve örgütsel bağlılık ölçekleri Cronbach’s Alpha katsayısına göre güvenilirdir. Yapı geçerliliğın sağlanması amacıyla elde edilen verilere açımlayıcı faktör analizi uygulanmıştır. Uygulanan ölçeklerin yapı geçerliliğini yüksek bir oran ile sağlamaktadır.

Araştırmanın problemini çözüme kavuşturma amacıyla elde edilen verilere korelasyon ve regresyon analizi uygulanmıştır. Korelasyon analizinde nepotizm ve örgütsel bağlılık alt boyutları arasında istatistiki bir ilişkinin olup olmadığı sınanmıştır. Analiz sonuçlarına göre sayfiye otellerinde çalışan katılımcıların; örgütsel bağlılık ile nepotizm arasında olumlu yönde bir ilişki tespit edilmiştir. Şehir otelleri de sayfiye otellerine benzer şekilde olumlu nepotizm ve örgütsel bağlılık arasında pozitif bir ilişki bulunmaktadır. Şehir otellerinde çalışan katılımcıların nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişki incelendiğinde istatistiki olarak anlamlı ve negatif yönde bir ilişki söz konusudur. Bu durum katılımcıların nepotizm algılarının iş tatmini düşürücü bir etkiye sahip olduğunun göstergesidir. Sayfiye otellerinde ise

nepotizm ve iş tatmini arasında anlamlı bir ilişki bulunamamıştır. Nepotizm algısı, işten ayrılma niyeti ile ilişkisi incelendiğinde her iki örneklem grubunun da anlamlı bir ilişkiye sahip olduğu görülmektedir. Bu durum nepotizm algısı arttıkça işten ayrılma niyetinin de arttığı olarak ifade edilebilmektedir. Kronizm ve örgütsel bağlılık ilişkisi incelendiğinde her iki örneklem grubu için anlamlı ve pozitif yönde bir ilişki bulunmaktadır. Kronizm ve iş tatmini arasındaki ilişki düzeyleri incelendiğinde anlamlı ve negatif bir ilişki söz konusudur. Şehir otelleri açısından da ele alındığında kronizm iş tatmini ile negatif bir ilişki bulunmaktadır. İlişki düzeyi şehir otellerinde sayfiye otellerine daha güçlü bir şekilde gerçekleşmiştir. Kronizm ve işten ayrılma niyeti ilişki korelasyon analizi ile incelenmiştir. Sayfiye otel işletmelerinde çalışan katılımcıların işten ayrılma niyeti algıları ile kronizm algıları karşılaştırıldığında; düşük düzeyde negatif bir ilişki söz konusudur. Bu durum şehir otelleri için orta düzeyde negatif bir ilişki ile bulgulanmıştır.

Konum itibariyle farklılık gösteren ve sayfiye-şehir otelleri açısından ele alınan işletmelerde faaliyet gösteren katılımcıların nepotizm ve kronizm algıları ile örgütsel bağlılık, iş tatmini, işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi açıklamak ve değişkenler üzerinde etki ve yönü belirlemek için basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sayfiye otel işletmelerine yönelik basit regresyon analizi sonuçlarına göre örgütsel bağlılıktaki değişimin %9,6'sının nepotizm ile açıklandığını tespit edilmiştir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0,310 birim artırmaktadır. Şehir otellerinde ise, örgütsel bağlılıktaki değişimin %15,5'inin nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, örgütsel bağlılığı 0,393 birim artırmaktadır. Nepotizm bağımsız değişken, iş tatmini bağımlı değişken olmak üzere, bu değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, nepotizm algısındaki meydana gelen değişimin ne kadarının iş tatmini tarafından açıklandığını tespit etmek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi istatistiki olarak ifade edebilmek amacıyla basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Sayfiye oteller için regresyon katsayılarının anlamlılığına işaret eden t istatistikleri; iş tatmini boyutu ( $t=-1,502$ ;  $p>0,05$ ) için istatistiki olarak anlamsız sonucuna ulaşılmıştır. Şehir otelleri için ise, iş tatminindeki değişimin %7,8'inin nepotizm ile açıklandığını

belirlenmiştir. Nepotizm algılarında 1 birimlik artış, örgütsel bağlılığı -0,279 birim azalmaktadır.

Kronizm bağımsız değişken, örgütsel bağlılık bağımlı değişken olmak üzere, bu değişkenler arasındaki doğrusal ilişkiyi test etmek, kronizm algısındaki meydana gelen değişimin ne kadarının örgütsel bağlılık boyutları tarafından açıklandığını tespit etmek ve değişkenler arasındaki ilişkiyi istatistiki olarak ifade edebilmek amacıyla sayfiye oteller açısından basit doğrusal regresyon analizi yapılmıştır. Kurulan model istatistiki bakımdan anlamlı bulunmuştur ( $F=25,983$ ;  $t=5,097$ ;  $p<0,05$ ). Bu sonuç, örgütsel bağlılıktaki değişimin %8,6'sının kronizm ile açıklandığını göstermektedir. Şehir otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) kronizm algıları ve örgütsel bağlılık algıları arasında istatistiki olarak anlamlı bir ilişki bulunmaktadır. Bu sonuç, örgütsel bağlılıktaki değişimin %18,2'sinin kronizm ile açıklandığını göstermektedir.

Sayfiye otellerinde çalışan işgörenlerin (katılımcıların) nepotizm ve kronizm algıları ve işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkinin matematiksel bir modelle açıklanmasına yönelik gerçekleştirilen basit doğrusal regresyon analizi sonuçları; işten ayrılma niyetinin %4,9'unun nepotizm ile açıklandığını, ayrıca işten ayrılma niyetinin %9,4'ünün ise kronizm ile açıklandığını göstermektedir. Şehir otelleri için işten ayrılma niyetinin %15,4'ünün nepotizm ile açıklandığını göstermektedir. Ayrıca işten ayrılma niyetinin %13,0'ünün ise kronizm ile açıklandığını göstermektedir.

Gerçekleştirilen bu çalışmada şehir ve otel işletmeleri açısından değerlendirme yapılmıştır. Bu değerlendirmeler Konya ve Antalya illeri ile sınırlandırılmıştır. Yapılacak diğer çalışmalarda kayırmacılık olgusu farklı konseptlerde hizmet veren konaklama işletmeleri için yapılarak sonuçlarının karşılaştırılmasına olanak sağlayabileceği düşünülmektedir. Ayrıca işe alma sürecinde ve terfi işlemlerinde ortaya çıkan kayırmacılık uygulamaları sektörde uzun yıllar faaliyet gösteren kurumsal seyahat acenteleri ve havayolu şirketleri açısından değerlendirilmesinin literatüre katkı sağlayacağı düşünülmektedir.



## KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S ve Raggad, B. G. (1998). Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism. A Cross-Cultural Study. *International Journal of Manpower*, 19, 554-570.
- Ak, B. G. (2006). *Aile İşletmelerinde Çatışmalar ve Çözüm Önerileri Aydın İlinde Faaliyet Gösteren Bir Aile İşletmesine Ait Değerlendirme*. 2. Aile İşletmeleri Kongresi, İstanbul, 145-154
- Akalan, A. R. (2006). *Türk Kamu Hizmetinde İyi Yönetim ve Yolsuzlukla Mücadele*. Basılmamış Doktora Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Akıncı, Z. (2002). Turizm Sektöründe İşgören İş Tatminini Etkileyen Faktörler: Beş Yıldızlı Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *Akdeniz İ.İ.B.F. Dergisi*, 4, 1-25.
- Aktan, Ç. C. (2001). *Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma*. Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma. Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Aktan, Ç. C. (2001b). *Siyasal Patoloji ve Siyasal Hastalıkların Anatomisi*. Siyasal Ahlak ve Siyasal Yozlaşma. Ankara: Hak-İş Yayınları.
- Akyüz, Ü. (2009). Siyaset ve Ahlak. *Yaşama Dergisi*, 11, 93-129.
- Allen, G. W., Attoh, A. P. ve Gong, T. (2017). Transformational Leadership and Affective Organizational Commitment: Mediating Roles of Perceived Social Responsibility and Organizational Identification. *Social Responsibility Journal*, (13)3, 585-600.
- Alpar, R. (2012). *Spor, Sağlık ve Eğitim Bilimlerinden Örneklerle Uygulamalı İstatistik ve Geçerlik-Güvenirlilik*. Ankara: Detay Anatolia Akademik Yayıncılık A.Ş.
- Al-Sada, M., Al-Esmael, B. ve Faisal, M. N. (2017). Influence of Organizational Culture and Leadership Style on Employee Satisfaction, Commitment and Motivation in The Educational Sector in Qatar. *EuroMed Journal of Business*, 12(2), 163-188.
- Altunışık, R., Coşkun, R., Bayraktaroğlu, S. ve Yıldırım, E. (2005). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri: SPSS Uygulamalı*. (4. Basım). Sakarya: Sakarya Kitabevi.
- Ansari, Y., Merdasi, A. ve Aliabad, F. A. (2015). The Impact of Nepotism in the Organization on the Attitude of Employees to the Organization: A Case Study

- in a Private Bank. *International Journal of Review in Life Sciences*. 5(5), 509-515.
- Araslı, H. ve Tümer, M. (2008). Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in the Banking Industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality*, 36, 1237-1250.
- Arıkboğa, E. (1998). *Yerel Yönetimler, Katılım ve Mahalle Muhtarlığı*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslantürk, G. ve Şahan, S. (2012). Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Manisa İl Emniyet Müdürlüğü Örneğinde İncelenmesi. *Polis Bilimleri Dergisi*, 14(1), 135-159.
- Aslan, Ş. (2008). Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ile Örgütsel Bağlılık ve Mesleğe Bağlılık Arasındaki İlişkilerin Araştırılması. *Yönetim ve Ekonomi*, 15 (2). 163-178.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2009). *Nepotizm-İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme*. 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiri Kitabı. 21-23 Mayıs 2009 Eskişehir. 728-734.
- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Nepotizm-İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15, 2-9.
- Atak, M. (2009). *Öğrenen Örgüt ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Avcı, A. (2017). *Şirketlerde nepotizm uygulamasının çalışanların iş tatmini ve tükenmişlik düzeylerine etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Aydın, A. M. (2013). *Sistem ve Yolsuzluk: Fransa ve Türkiye*. Küresel Eğilimler Serisi, Çalışma Kağıdı No: 6.
- Aydın, R. (2016). *Otel İşletmelerinde Psikolojik Sözleşmeler ve İşgörenlerin İşe Yönelik Tutumları Üzerindeki Etkisi: Antalya 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*. Basılmamış Doktora Tezi. Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler, Aydın.
- Aydın, Y. (2015). *Örgütsel Sessizliğin Okul Yönetiminde Kayırmacılık ve Öğretmenlerin Öz Yeterlik Algısı İle İlişkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydoğan, İ. (2009). Favoritism in the Turkish Educational System: Nepotism, Cronyism and Patronage. *Educational Policy Analysis and Strategic Research*, 4(1).

- Aydoğan, İ. (2012). The Existence of Favoritism in Organizations. *African Journal of Business Management*, 6(12), 4577-4586.
- Bakan, İ. (2011). *Örgütsel Bağlılık Kavram, Kuram, Sebep ve Sonuçlar*. Ankara: Gazi Kitabevi.
- Balay, R. (2000). *Yönetici ve Öğretmenlerde Örgütsel Bağlılık*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Bartlett, K. R. (1999). *The Relationship Between Training and Organizational Commitment In The Health Care Field*. The Degree of Doctor of Philosophy, The University of Illinois, Urbana.
- Barut, B. (2015a). İşyerinde İrrasyonel Davranışlar: “Nepotizm, Favorizm, Kronizm” Algısı Üzerine Nitel Araştırma. *Akademik Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 3(20), 382-394.
- Barut, B. (2015b). Vekâlet Kuramı Perspektifinden Kayırmacılık. *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 240-250.
- Bayhan, V. (2002). Demokrasi ve Sivil Toplum Örgütlerinin Engelleri: Patronaj ve Nepotizm. *C.Ü. Sosyal Bilimler Dergisi*, 26(1), 1-13.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, 59, 125-139.
- Bearfield, D. A. (2009). What Is Patronage? A Critical Reexamination. *Public Administration Review*, 69, 64-76.
- Becker, H. S. (1960). Notes on the Concept of Commitment. *The American Journal of Sociology*, 66(1), 32-40.
- Begley, T. M., Khatri, N. ve Tsang, E. W. K. (2010). Networks and cronyism: A social exchange analysis. *Asia Pacific Journal of Management*, 27(2), 281–297.
- Biber, M. (2016). *Kamunun Etik Çıkmazı: “Kayırmacılık”*. Ankara: Adalet Yayınevi.
- Budak, A., (2006). *Kamu Sektöründe Çalışanların İş Tatmin Düzeyi: Milli Savunma Bakanlığı Akaryakıt İkmal ve Nato Pol Tesisleri'nde Bir Uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Büte, M. (2011a). Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri İle İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15, 383-404.

- Büte, M. (2011b). Kayırmacılığın Çalışan Davranışları ve İnsan Kaynakları Yönetimi Uygulamaları Üzerine Etkileri: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma. *Amme İdaresi Dergisi*, (44)1, 135-153.
- Büte, M. (2011c). Nepotizm ve İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Aracı Rolü Var mıdır?. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 29.
- Büyüköztürk, S. (2002). Faktör Analizi: Temel Kavramlar ve Ölçek Geliştirmede Kullanımı. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 32, 470-483.
- Cabrera-Suárez, K. (2005). Leadership Transfer and The Successor's Development in The Family Firm. *The Leadership Quarterly*, 16, 71-96.
- Cameron, A. (2004). Kurtosis. *Encyclopedia of Social Science Research Methods*. (Ed: M. Lewis-Beck, A. Bryman ve T. Liao). California: SAGE Publications.
- Carvalho, M. A. (2006). How Logrolling Can Explain The Failure of The Government Coalition in Brazil. *Rio de Janeiro*, 40(5), 865-882.
- Cingoz, A ve Akilli, S. (2015). *A Study On Examining The Relationship Among Cronyism, Self-Reported Job Performance, And Organizational Trust*. The 2015 WEI International Academic Conference Proceedings. Vienna, Austria.
- Clifford, M. (1989). An Analysis of the Relationship Between Attitudinal Commitment and Behavioral Commitment. *The Sociological Quarterly*, 30(1), 144-151.
- Çalışal, S. (2015). *Türk Siyasal Hayatı Demokrat Parti Dönemi Politik Patronaj İlişkileri*. Tezsiz Yüksek Lisans Projesi. Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Çekmecioğlu, H. G. (2014). Göreve ve İnsana Yönelik Liderlik Tarzlarının Örgütsel Bağlılık, İş Performansı ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri. *KONBED*, 28, 21-34.
- Çelik, Ç. M. ve Çevik, N. M. (2010). İşsiz Gençlerin Bilgisayar Öz-Yeterlik Algılarının Çeşitli Değişkenler Açısından Karşılaştırılması, *Uşak Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 5, 152-166.
- Çelik, E. ve Erdem, A. R. (2012). Üniversitede Çalışan İdari Personele Göre "Kayırmacılık". *Akdeniz Eğitim Araştırmaları Dergisi*. 11, 23-30.
- Çetin, F. ve Basım, H. N. (2011). Psikolojik Dayanıklılığın İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Tutumlarındaki Rolü. *İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları e-Dergisi*, (13)1, 79-94.
- Çetin, A., Güleç, R. ve Kayasandık, A. E. (2015). Etik İklim Algısının Çalışanların İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Tükenmişliğin Aracı Değişken Rolü. *Electronic Journal of Vocational Colleges- Ekim*, 18-31.

- Çınar, İ. (2009). Kayırmacılık; Bir Kavram Çözümleme Denemesi. *Eğitim Dergisi*, 24.
- Çilesiz, E. (2014). *İşgören Yabancılaşması İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Ankara'daki Beş Yıldızlı Oteller Üzerine Bir Uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Çoban, O. (1999). Bir Siyasal Yozlaşma Türü Olarak Rüşvet ve Ekonomik Etkileri. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*. 13(1), 173-195.
- Çokluk, Ö., Şekercioğlu, G. ve Büyüköztürk, S. (2012). *Sosyal Bilimler İçin Çok Değişkenli İstatistik: Spss ve Lisrel Uygulamaları*. Ankara: Pegem Akademi Yayıncılık.
- Çöl, G. (2004). Örgütsel Bağlılık Kavramı ve Benzer Kavramlarla İlişkisi. *İŞ GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları e-Dergisi*, 6(2).
- Demaj, E. (2012). *Nepotism, Favoritism And Cronyism And Their Impact On Organizational Trust And Commitment; The Service Sector Case In Albania*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Epoka University, Business Administration Department, Faculty of Economics and Administrative Sciences, Epoka.
- Demir, H., Usta, R. ve Okan, T. (2008). İçsel Pazarlamannın Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminine Etkisi. *H.Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (26)2, 135-161
- Doğan, S. ve Demiral, Ö. (2009). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirme ve Psikolojik Sözleşmenin Etkisine İlişkin Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32, 47-80.
- Doğar, N. (2013). *Kişilik, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini Arasındaki İlişkilerin İncelenmesi: İstanbul'da Faaliyet Gösteren İki Ticarî Bankada Bir Araştırma*. Basılmamış Doktora Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Düz, S. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Nepotizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.
- Elbek, O. (2013). *Örgütlerimiz Üzerine*. Toraks Bülteni I Aralık, 44-46.
- Erdem B. ve Karataş, A. (2015). The Effects Of Cronyism On Job Satisfaction And Intention To Quit The Job In Hotel Enterprises: The Case Of Three, Four And Five Star Hotels In Muğla, Turkey. *Manas Journal of Social Studies*, 14(1), 55-74.
- Erdem, B., Çeribaş, S. ve Karataş, A. (2013). Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Kronizm (Eş-Dost Kayırmacılığı) Algıları: İstanbul'da Faaliyet

Gösteren Bir, İki ve Üç Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Çukurova Üniversitesi Dergisi*, 17, 51-69.

- Erdem, R. (2010). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*. İstanbul: Beta Basım.
- Erdem, R. ve İlhan, T. (2010). *Yönetim ve Örgüt Açısından Kayırmacılık*. R. Erdem ve T. İlhan (der.) *Akraba Kayırmacılığı (Nepotizm)*. İstanbul: Beta Yayınları, 135-166.
- Erdem, M. ve Meriç. E. (2012). Okul Yönetiminde Kayırmacılığa İlişkin Ölçek Geliştirme Çalışması. *Eğitim Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 2(2), 141-154.
- Eroğlu, A. H., Adıgüzel, O. ve Öztürk, U. C. (2011). Sessizlik Girdabı ve Bağlılık İkilemi: İşgören Sessizliği İle Örgütsel Bağlılık İlişkisi ve Bir Araştırma. *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 6(2), 97-124.
- Eroğlu, F. (2013). *Davranış Bilimleri*. İstanbul: Beta Yayınları.
- Erogluer, K. (2011). Örgütsel İletişim ile İş Tatmini Unsurları Arasındaki İlişkiler: Kuramsal Bir İnceleme. *Ege Akademik Bakış Dergisi*, 11(1), 121-136.
- Etzioni, A. (1966). *A Comparative Analysis of Complex Organizations: On Power, Involvement and Their Correlates*. New York: The Free Press.
- Fındıkçı, L. (2013). Yerel Yönetimler Etik ve Patronaj. *Uluslararası Hakemli Beşeri ve Akademik Bilimler Dergisi*, 2(4), 62-86.
- Filiz, Z. (2014). Öğretmenlerin İş Doyumu ve Tükenmişlik Düzeylerinin İncelenmesi. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, (10)23, 157-171.
- Fu, P. (2015). Favoritizm: Ethical Dilemmas Viewed Through Multiple Paradigms. *The Journal of Values-Based Leadership*, 8(1), 1-7.
- George, D. ve Mallery, P. (2003). *SPSS For Windows Step By Step: A Simple Guide and Reference 11.0 Update*. Boston: Allyn and Bacon
- Gül, H. (2002). Örgütsel Bağlılık Yaklaşımlarının Mukayesesi ve Değerlendirmesi. *Ege Akademik Bakış Dergisi Ege Üniversitesi İ.İ.B.F. Yayınları*, 2(1), 37-55.
- Gülova, A A. ve Demirsoy, Ö. (2012). Örgüt Kültürü ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişki: Hizmet Sektörü Çalışanları Üzerinde Ampirik Bir Araştırma. *Business and Economics Research Journal*, 3(3), 49-76.
- Güney, S. (2011). *Örgütsel Davranış*. Ankara: Nobel Yayın Dağıtım.
- Güzel, B. ve Ayazlar, G. (2014). Örgütsel Adaletin Örgütsel Sinizm ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi: Otel İşletmeleri Araştırması. *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (26)16, 133-142.

- Huck, W. S. (2012). *Reading Statistics and Research*. (6. Edit.) Boston: Pearson.
- Hudson, S., González-Gómez, H. V. ve Claasen, C. (2017). Legitimacy, Particularism and Employee Commitment and Justice. *Journal of Business Ethics*, 1-15.
- Homayouni, V. (2014). *Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve İşten Ayrılma İlişkisi: Otel İşletmeleri Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- İbicioğlu, H. (2000). Örgütsel Bağlılıkta Paradigmatik Uyumun Yeri. *D.E.Ü. İ.İ.B.F. Dergisi*, 15(1), 13-22.
- İnce, M. ve Gül, H. (2005). *Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık*. Konya: Çizgi Kitabevi.
- İslamoğlu, A. H., ve Alnaçık, Ü. (2013). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri*. (3. Baskı). İstanbul: Beta Yayınevi.
- İşcan, Ö. M. ve Timuroğlu, M. K. (2007). Örgüt Kültürünün İş Tatmini Üzerindeki Etkisi ve Bir Uygulama. *İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 21(1), 119-135.
- İyişlerioğlu, S. C. (2006). *Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Jaussi, K. S. (2007). Attitudinal Commitment: A Three-Dimensional Construct. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 51-61.
- Karacaoğlu, K. ve Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *İŞ, GÜÇ Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Karademir, M. (2016). *Ortaokul Öğretmenlerinin Okul Yönetiminde Kayırmacılık Algıları İle Örgütsel Sinizm Arasındaki İlişkinin İncelenmesi: İstanbul İli Pendik İlçesi Örneği*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Aydın Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Karakaş, M. ve Çak, M. (2007). Yolsuzlukla Mücadelede Uluslararası Kuruluşların Rolü. *Maliye Dergisi*, 153, 74-101.
- 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.
- Karasar, N. (2016). *Bilimsel Araştırma Yöntemi: Kavramlar ilkeler ve Teknikler*. (2. Basım). Ankara: Nobel Akademik yayıncılık Eğitim Danışmanlık Tic. Ltd. Şti.

- Karataş, A. (2013). *Otel İşletmelerinde Kronizmin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerindeki Etkileri: Muğla İlinde Bir Araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Kaya, N. (2016). *Mobbingin Örgütte Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi İle Çalışanların İş Performansına ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi*. Basılmamış Doktora Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Khatri, N. ve Tsang, W.K. (2003). Antecedents and Consequences of Cronyism in Organizations. *Journal of Business Ethics*, 43, 289-303.
- Kozak, M. (2015). *Bilimsel Araştırma Tasarım Yazım ve Yayımlama Teknikleri*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Kök, S. B. (2006). İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılığın İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 20(1), 291-317.
- Kurtoğlu, A. (2012). Siyasal Örgütler ve Sivil Toplum Örgütleri Bağlamında Hemşerilik ve Kollamacılık. *Ankara Üniversitesi SBF Dergisi*, 67(1), 141-169.
- Kuzulugil, Ş. (2012). Kamu Hastaneleri Çalışanlarında İş Tatminini Etkileyen Faktörlerin İncelenmesine Yönelik Bir Araştırma. *İstanbul Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, (41)1, 129-141.
- Küçükeşmen, E. (2015). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Kamu Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Basılmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Loewe, M., Blume, J., Schönleber, V., Seibert, S., Speer, J. ve Christian, V. (2007). *The Impact Of Favouritism On The Business Climate: A Study On Wasta In Jordan*. Bonn: Deutsches Institut für Entwicklungspolitik.
- Lorcu, F. (2015). *Örneklerle Veri Analizi SPSS Uygulamalı*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Luthans, F. (1994). *Organizational Behavior*. (1. Baskı). USA: McGraw-Hill Inc.
- Meriç, E. (2012). *İlköğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algılarına Göre Okul Yönetiminde Kayırmacılık*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Van Yüzüncü Yıl Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Van.
- Mert, İ. S. (2011). İş Tatmini Alt Boyutlarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisi: Yöneticiler Üzerine Bir Araştırma. *Savunma Bilimleri Dergisi*, 9(2), 117-143.
- Meyer, J. P. ve Allen, N. J. (1997). *Commitment in The Workplace: Theory, Research and Application*. London: Sage Publications.



- Nadeem, M., Ahmad, R., Ahmad, N., Batool, S. R. ve Shafique, N. (2015). Favoritism, Nepotism and Cronyism as Predictors of Job Satisfaction: Evidences From Pakistan. *Journal of Business and Management Research*, 8 (2015), 224-228.
- Newstrom, J. ve Davis, K. (1997). *Human Behaviour at Work, Organizational Behaviour*. NY: Mcgrawhill.
- Nişancı, D. (2014). Yolsuzluk ve Yolsuzluğun Önlenmesine İlişkin Olarak Oecd Rüşvetle Mücadele Sözleşmesi'ndeki Denetim Süreci. *TBB Dergisi*, 114, 315-346.
- Oğuz, V. (2011). *Türkiye'de Siyasal Partiler Çerçevesinde Politik Yozlaşma ve Etik Sorunu*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Karamanoğlu Mehmet Bey Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karaman.
- 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.
- O'Relly, C. A. ve Chatman, J. (1986). Organizational Commitment and Psychological Attachment: The Effects of Compliance, Identification and Internalization on Pro-Social Behaviour. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Ökten, S. S. (2008). *Güçlendirmenin İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisinde Kalite Kültürünün Ara Değişken Olarak İncelenmesi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi, Gebze İleri Teknoloji Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Özer, A. (2017). *İç Girişimcilerin Örgütsel Bağlılığını Etkileyen Faktörler: Girişimci Özellikleri ve İç Girişimcilik İklimi*. Basılmamış Doktora Tezi. Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Özkalp, E., Varoğlu, A., Varoğlu, D., Kirel, Ç. ve Acar, P. (2013). *Örgütsel Davranış*. Eskişehir: Anadolu Üniversitesi Yayınları, No:2847.
- Özkanan, A. ve Erdem, R. (2014). Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve. *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20, 179-206.
- Özler, H., Özler, D. E. ve Gümüştekin G. E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 17, 437-450.
- Özpehlivan, M. (2015). *Kültürel Farklılıkların İşletmelerde Örgüt İçi İletişim, İş Tatmini, Bireysel Performans ve Örgütsel Bağlılık Kavramları Arasındaki*

*İlişkiye Etkileri: Türkiye-Rusya Örneği*. Basılmamış Doktora Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Özsemerci, K. (2002). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri [http://etik.gov.tr/Portals/0/akademik\\_tezler/K%20%C3%96ZSEMERC%20%C4%B0.pdf](http://etik.gov.tr/Portals/0/akademik_tezler/K%20%C3%96ZSEMERC%20%C4%B0.pdf)

Öztürk, T. (2008). Değişen Çağın Aile İşletmelerinde Kurum Kültürünün Yerleştirilmesinde Profesyonel Yöneticilerden Beklentiler. *Çankaya Üniversitesi Fen-Edebiyat Fakültesi*, 10, 109-116.

Özüren, Ü. (2017). *Tekstil İşletmelerinde Nepotizm Uygulamalarına Bağlı Olarak Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Sonuçları*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Patiar, A. ve Wang, Y. (2016). The Effects of Transformational Leadership and Organizational Commitment on Hotel Departmental Performance. *International Journal of Contemporary Hospitality Management*, 28(3), 586-608.

Pektaş, E. K. (1997). *Büyük Kent Belediyelerinin Eğitim ve Kültür Hizmetlerine Siyasal Parti İdeolojilerinin Yansıması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

Penley, L.E. ve Gould, S. (1998). Etzioni's Model Organizational Involvement: A Perspective for Understanding Commitment to Organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 9(1), 43-59.

Porter, L.W., Steers, R.M., Mowday, R.T. ve Boulian, P.V. (1974). Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover Among Psychiatric Technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.

Sarıboğa, M. (2017). *Nepotizmin Örgütsel Bağlılık ve İş Doyumuna Etkisi Ve Otel Çalışanları Üzerine Bir Araştırma*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Doğuş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

Saylı H. ve Kızıldağ, D. (2007). Yönetmel Etik ve Yönetmel Etiğın Oluşmasında İnsan Kaynakları Yönetiminin Rolünü Belirlemeye Yönelik Bir Analiz. *Sosyal Bilimler Dergisi*, 9(1), 231-251.

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.

- Şalcı, G. (2015). *Kayırmacılığın Örgütsel Bağlılığa Etkisi: Mersin İli Turizm İşletmelerinde Bir Saha Araştırması*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Savaş, Y. (2015). *Nepotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.
- Tabachnick, B. G. ve Fidell, L. S. (2013). *Using Multivariate Statistics* (sixth ed.) Boston: Pearson.
- Tekiner, M. A. ve Aydın, R. (2015). Analysis of Relationship Between Favoritism and Officer Motivation: Evidence From Turkish Police Force. *Inquiry-Sarajevo Journal of Social Sciences*, 1(2), 75-97.
- Tikkanen, H. (2016). 'Favoritism is The Secret of Efficiency!' Admiral Sir John Fisher As The First Sea Lord, 1904–1910. *Management & Organizational History*, 11(3), 253-275.
- Toksöz, S. (2015). *Çalışanların Öğrenen Örgüt Algılarının İş Tatmini, Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İçi Girişimcilikleri Üzerindeki Etkisi: Bilişim Sektörü Üzerine Bir Çalışma*. Basılmamış Doktora Tezi. Okan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Turhan, R. (2016). *Nepotizm, Kronizm ve Patronaj Eğilimlerinin Kurumsallaşma Algısı Bağlamında Analizi*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler, İzmir.
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2017). *Türk Dil Kurumumu Güncel Türkçe Sözlük*. <http://www.tdk.gov.tr/> (Erişim Tarihi: 14.02.2017).
- Türkiye Ekonomi Politikaları Araştırma Vakfı (TEPAV). (2006). *Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Matsa Basımevi.
- Ulucak, B. (2011). *Türkiye'de Mülki İdare Sistemi ve Sistemin Güncel Sorunları*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2006). *Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Valaei, N. ve Rezaei, S. (2016). Job Satisfaction and Organizational Commitment: An Empirical Investigation Among ICT-SMEs. *Management Research Review*, 39(12), 1663-1694.
- Vandenberg, R. J. ve Scarpello, V. (1993). A Longitudinal Assessment of the Determinant Relationship Between-Employee Commitments to the Occupation and The Organization. *Journal of Organizational Behavior*, 15.

- Varol, F. (2010). *Örgütsel Bağlılık ve İş Tatminin İşten Ayrılma Niyetine Olan Etkisi: Konya İlaç Sektörü Çalışanları Üzerine Bir Uygulama*. Basılmamış Yüksek Lisans Tezi. Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Xin-zhi, Z., Hua, X. ve Fei, C. (2010). *The Normative Study of Cronyism on Chinese Family Business*. 2010 International Conference on E-Business and E-Government.
- Yağcı, K. (2007). *Meyer-Allen Örgütsel Bağlılık Modeli Yaklaşımıyla Otel İşletmeleri İşgörenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerinin Ölçülmesine Yönelik Bir Araştırma*. Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi, (9)3.
- Yan, Y. ve Bei, H. (2009). The Antecedents of Organizational Cronyism. *Management and Service Science*, 1-4.
- Yazıcıoğlu, Y. ve Erdoğan, S. (2007). *Spss Uygulamalı Bilimsel Araştırma Yöntemleri*. (2. Baskı). Ankara: Detay Yayıncılık.
- Yenihan, B., Öner, M. ve Çiftiyıldız, K. (2014). İş Stresi ve İşten Ayrılma Niyeti Arasındaki İlişki: Otomotiv İşletmesinde Bir Araştırma. *Çalışma İlişkileri Dergisi*, (5)1, 38-49.
- Yıldırım, M. (2013). Kamu Yönetiminin Kadim Paradoksu: Nepotizm ve Meritokrasi. *CBÜ Sosyal Bilimler Dergisi*, 11(2), 353-380.
- Yılmaz, A. ve Kılavuz, B. (2002). Türk Kamu Bürokrasisinin İşlemsel Sorunları Üzerine Notlar. *C. Ü. İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3(2), 17-31.
- Yousef, D. A. (2003). Validating the Dimensionality of Porter et al.'s Measurement of Organizational Commitment in a Non-Western Culture Setting. *International Journal of Human Resource Management*, 14(6), 1067-1079.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 22, 445-458.
- Zeynel, E. (2014). *Akademisyenlere Yönelik Mesleki Motivasyon, İş Tatmini ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkiler Üzerine Bir Araştırma*. Basılmamış Doktora Tezi. Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.

## EKLER

### EK-1: Anket Formu

Değerli Katılımcı,

Bu anket formu, Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı öğrencisi Mustafa Cüneyt ŞAPCILAR tarafından hazırlanan doktora çalışmasında kullanılmak üzere hazırlanmıştır. Anketi cevaplayarak çalışmaya katkıda bulunduğunuz için teşekkür ederim.

Lütfen soruların tümünü yanıtlayınız...

**Arş. Gör. Mustafa Cüneyt  
ŞAPCILAR  
Doktora Öğrencisi  
Necmettin Erbakan Üniversitesi  
mcsapcilar@konya.edu.tr**

1. **Cinsiyetiniz?**     Kadın     Erkek
2. **Yaşınız?**     18 yaş ve altı     18-23     24-29     30-35     36-41     42-47     48 yaş ve üzeri
3. **Medeni durumunuz?**     Evli     Bekâr
4. **Eğitim durumunuz?**  
 İlköğretim     Ortaöğretim     Ön lisans     Lisans     Yüksek Lisans     Doktora
5. **Mezun olduğunuz eğitim alanı?**  
 Turizm Eğitimi (Konaklama İşletmeciliği, Turizm ve Otel İşletmeciliği, Turizm Rehberliği vb.)  
 İİBF (İktisat, İşletme, Kamu Yönetimi, Maliye, Uluslararası İlişkiler vb.)  
 Diğer (Lütfen Belirtiniz) .....
6. **Aylık geliriniz?**     1400 TL ve altı     1401-1750 TL     1751-2100 TL     2101-2450 TL     2451-2800 TL  
 Diğer (Lütfen Belirtiniz) .....
7. **Turizm sektöründeki toplam hizmet süreniz?**  
 11 ay ve daha az     1-2 yıl     3-4 yıl     5-6 yıl     7-8 yıl     9-10 yıl     11-12 yıl  
 13-14 yıl     15 yıl ve fazlası
8. **Bu İşletmedeki toplam hizmet süreniz?**  
 11 ay ve daha az     1-2 yıl     3-4 yıl     5-6 yıl     7-8 yıl     9-10 yıl     11-12 yıl  
 13-14 yıl     15 yıl ve fazlası
9. **İşletmede çalışma şekliniz?**     Kadrolu çalışan     Sözleşmeli çalışan     Sezonluk çalışan     Stajyer
10. **Çalıştığınız departman?**  
 Önbüro     Muhasebe     Yiyecek-İçecek     Kat Hizmetleri     Mutfak     Satış

( ) Pazarlama ( ) Teknik Servis ( ) İnsan Kaynakları ( ) Diğer (Lütfen Belirtiniz) .....

11. İşletmeye iş başvurusunda bulunurken herhangi bir referansınız var mıydı? ( ) Evet ( ) Hayır
12. İşletme sahibi/yöneticileri ile bir yakınlığınız var mı? ( ) Akraba ( ) Arkadaş ( ) Yok
13. İşletmede çalışan departman amirleri ile bir yakınlığınız var mı? ( ) Akraba ( ) Arkadaş ( ) Yok

Size en uygun gelen seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.	Tamamen Katılmıyorum	Kısmen Katılmıyorum	Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum	Kısmen Katılıyorum	Tamamen Katılıyorum
1= Tamamen <u>Katılmıyorum</u> 2= Kısmen Katılmıyorum					
3= Ne Katılıyorum Ne Katılmıyorum					
4= Kısmen Katılıyorum 5= Tamamen <u>Katılıyorum</u>					
14. Bu işletmenin yönetim kadrosunda akrabaları olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	1	2	3	4	5
15. Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	1	2	3	4	5
16. Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarına verilmektedir.	1	2	3	4	5
17. Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	1	2	3	4	5
18. Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin diğer işgörene göre ayrıcalığı vardır.	1	2	3	4	5
19. Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerden çekinirim.	1	2	3	4	5
20. Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörene öncelik verilmektedir.	1	2	3	4	5
21. Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	1	2	3	4	5
22. Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
23. Bu işletmede işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi akrabalarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	1	2	3	4	5
24. Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin önüne geçemem.	1	2	3	4	5
25. Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları önceliklidir.	1	2	3	4	5
26. Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları seçim sürecinde zorlanmazlar.	1	2	3	4	5
27. Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları başvuru yaptığı anda hemen işe alınır.	1	2	3	4	5
28. Bu işletmenin yönetim kadrosunda eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	1	2	3	4	5
29. Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşini/dostunu ve arkadaşlarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	1	2	3	4	5
30. Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşine/dostuna ve arkadaşlarına verilmektedir.	1	2	3	4	5
31. Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	1	2	3	4	5
32. Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin diğer işgörene göre ayrıcalığı vardır.	1	2	3	4	5
33. Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerden çekinirim.	1	2	3	4	5
34. Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörene	1	2	3	4	5

öncelik verilmektedir.					
35. Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	1	2	3	4	5
36. Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
37. Bu işletmede, işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi eşini/dostunu ve arkadaşlarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	1	2	3	4	5
38. Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin önüne geçemem.	1	2	3	4	5
39. Bu işletmeye personel almında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları önceliklidir.	1	2	3	4	5
40. Bu işletmeye personel almında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları seçim sürecinde zorlanmazlar.	1	2	3	4	5
41. Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları başvuru yaptığında hemen işe alınır.	1	2	3	4	5
42. Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	1	2	3	4	5
43. Çalıştığım işletmenin problemlerini, kendi problemlerim gibi görüyorum.	1	2	3	4	5
44. Çalıştığım işletmeye karşı büyük bir "aidiyet duygusu" hissediyorum.	1	2	3	4	5
45. Kendimi çalıştığım işletmeye duygusal olarak bağımlı hissediyorum.	1	2	3	4	5
46. İşletmede kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	1	2	3	4	5
47. Kendimi çalıştığım işletmeye ait hissediyorum.	1	2	3	4	5
48. Şu anda bu işletmede çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	1	2	3	4	5
49. İstesem bile şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmak çok zor.	1	2	3	4	5
50. Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmak istesem hayatım alt üst olur.	1	2	3	4	5
51. İşletmede çalışmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifim olmayışındandır.	1	2	3	4	5
52. Şu anda çalıştığım işletmeye o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünmüyorum.	1	2	3	4	5
53. Çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, başka bir iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.	1	2	3	4	5
54. Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	1	2	3	4	5
55. Benim için avantajlı olsa bile, şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5
56. İşletmeden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	1	2	3	4	5
57. Çalıştığım işletme sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	1	2	3	4	5
58. İşletmede çalıştığım insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılamam.	1	2	3	4	5
59. Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	1	2	3	4	5
60. Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güveniyorum.	1	2	3	4	5
61. Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum.	1	2	3	4	5
62. Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güveniyorum.	1	2	3	4	5
63. Yönetimin verdiği sözleri tutacağına inanıyorum.	1	2	3	4	5
64. Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	1	2	3	4	5
65. Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.	1	2	3	4	5
66. Yöneticimin herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum.	1	2	3	4	5
67. Yöneticime işle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.	1	2	3	4	5
68. Yöneticime işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güveniyorum.	1	2	3	4	5
69. Yöneticim, çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde fikrimizi almaktadır.	1	2	3	4	5
70. Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşsam çalışma arkadaşlarımdan yardım edeceklerine inanırım.	1	2	3	4	5

71. Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğunun işlerini en iyi derecede yaptıklarına inanırım.	1	2	3	4	5
72. Birlikte çalıştığım arkadaşlarım yöneticiler ortahka olmasa bile işlerini yapmaktadırlar.	1	2	3	4	5
73. Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarımla işimi zorlaştırmayacağına inanırım.	1	2	3	4	5
74. Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna, işlerinde uzman oldukları için güveniyorum.	1	2	3	4	5
75. Çalıştığım işletme her zaman adil davranıyor.	1	2	3	4	5
76. Çalıştığım işletme verdiği vaatleri yerine getiriyor.	1	2	3	4	5
77. Çalıştığım işletme ihtiyacım olduğunda destek olmuyor.	1	2	3	4	5
78. Çalıştığım işletmenin çalışanlarına karşı dürüst olduğuna inanıyorum.	1	2	3	4	5
79. İşini iyi yaparsan çalıştığım işletme, çalışanımı ödüllendirir ve destek olur.	1	2	3	4	5
80. Çalıştığım işletme sorunlarımla ilgilenmiyor.	1	2	3	4	5
81. Çalıştığım işletmenin çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	1	2	3	4	5
82. Daha iyi alternatifim olsa bu işletmeden ayrılmayı düşünürüm.	1	2	3	4	5
83. İmkân olsa bu meslekten (otelcilikten) ayrılmayı düşünüyorum.	1	2	3	4	5
84. Alternatif iş tekliflerini kabul edebilirim.	1	2	3	4	5
85. Başka bir işletmede iş arıyorum.	1	2	3	4	5
Size en uygun gelen seçeneğe (X) işareti koyarak belirtiniz.	Hiç Memnun Değilim	Memnun Değilim	Ne Memnunum Ne Memnun Değilim	Memnunum	Çok Memnunum
86. Beni her zaman meşgul etmesinden	1	2	3	4	5
87. Tek başıma çalışamama imkân vermesinden	1	2	3	4	5
88. Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden	1	2	3	4	5
89. Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden	1	2	3	4	5
90. Yöneticimin astlarımı idare tarzından	1	2	3	4	5
91. Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden	1	2	3	4	5
92. Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından	1	2	3	4	5
93. Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından	1	2	3	4	5
94. Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından	1	2	3	4	5
95. Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	1	2	3	4	5
96. Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	1	2	3	4	5
97. İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	1	2	3	4	5
98. Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten	1	2	3	4	5
99. İş de terfi olanağımın olmasından	1	2	3	4	5
100. Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	1	2	3	4	5
101. Kendi yeteneklerimi uygulama şansımı vermesinden	1	2	3	4	5
102. Çalışma şartlarından	1	2	3	4	5
103. Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	1	2	3	4	5
104. Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden	1	2	3	4	5
105. Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden	1	2	3	4	5

Anketimize göstermiş olduğunuz ilgiden dolayı çok teşekkür eder, Çalışmalarınızda başarılar dilerim.



**EK-2: Değişkenlerin Normal Dağılıma İlişkin Değerleri**

Değişkenlere İlişkin Skewness ve Kurtosis Değerleri (Sayfiye Otelleri)							
	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
	Statistic	Statistic	Statistic	Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
14_ Bu işletmenin yönetim kadrosunda akrabaları olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	277	2,6931	1,39735	,191	,146	-1,213	,292
15_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	277	2,7148	1,41993	,224	,146	-1,173	,292
16_ Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarına verilmektedir.	277	2,6029	1,39138	,347	,146	-1,120	,292
17_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	277	2,6859	1,38008	,229	,146	-1,107	,292
18_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin diğer işgörenlere göre ayrıcalığı vardır.	277	2,5343	1,35257	,334	,146	-1,076	,292
19_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerden çekinirim.	277	2,6823	1,36738	,221	,146	-1,146	,292
20- Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlere öncelik verilmektedir.	277	2,5596	1,35704	,382	,146	-1,028	,292
21-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	277	2,6895	1,32055	,178	,146	-1,052	,292
22_ Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	277	2,5162	1,41316	,382	,146	-1,181	,292

23_Bu işletmede işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi akrabalarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	277	2,5884	1,39497	,280	,146	-1,166	,292
24_Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin önüne geçemem.	277	2,5090	1,46112	,452	,146	-1,155	,292
25- Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları önceliklidir.	277	2,5415	1,42541	,354	,146	-1,208	,292
26_Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları seçim sürecinde zorlanmazlar.	277	2,7653	1,40876	,079	,146	-1,268	,292
27_Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları başvuru yaptığıında hemen işe alınır.	277	2,7148	1,43010	,228	,146	-1,236	,292
28_ Bu işletmenin yönetim kadrosunda eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	277	2,5451	1,31970	,321	,146	-1,015	,292
29_Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşini/dostunu ve arkadaşlarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	277	2,5812	1,36920	,268	,146	-1,132	,292
30_Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşine/dostuna ve arkadaşlarına verilmektedir.	277	2,6787	1,44011	,239	,146	-1,222	,292
31_Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	277	2,5343	1,39736	,350	,146	-1,168	,292
32_Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin diğer işgörelere göre ayrıcalığı vardır.	277	2,6895	1,37169	,235	,146	-1,132	,292
33_Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerden çekinirim.	277	2,4910	1,36895	,378	,146	-1,115	,292
34_ Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörelere öncelik verilmektedir.	277	2,7076	1,38485	,141	,146	-1,230	,292
35_Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	277	2,7581	1,38155	,060	,146	-1,213	,292
36_Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	277	2,7112	1,41280	,150	,146	-1,272	,292

37_Bu işletmede, işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi eşini/dostunu ve arkadaşlarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	277	2,6245	1,45332	,261	,146	-1,283	,292
38_Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin önüne geçemem.	277	2,6498	1,44592	,252	,146	-1,248	,292
39_ Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları önceliklidir.	277	2,6968	1,45528	,163	,146	-1,342	,292
40-Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları seçim sürecinde zorlanmazlar.	277	2,7148	1,40968	,165	,146	-1,231	,292
41-Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları başvuru yaptığında hemen işe alınır.	277	2,7690	1,36893	,125	,146	-1,132	,292
42_ Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	277	3,2708	1,37616	-,220	,146	-1,086	,292
43_Çalıştığım işletmenin problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.	277	3,3791	1,36891	-,444	,146	-1,018	,292
44_Çalıştığım işletmeye karşı büyük bir “aidiyet duygusu” hissediyorum.	277	3,4368	1,34076	-,500	,146	-,934	,292
45_Kendimi çalıştığım işletmeye duygusal olarak bağımlı hissediyorum.	277	3,3430	1,43761	-,448	,146	-1,107	,292
46_İşletmede kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	277	3,4585	1,56128	,325	,146	2,481	,292
47_Kendimi çalıştığım işletmeye ait hissediyorum.	277	3,3285	1,43596	-,466	,146	-1,096	,292
48_Şu anda bu işletmede çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	277	2,5957	1,50689	,391	,146	-1,279	,292
49_İstesem bile şuanda çalıştığım işletmeden ayrılmak çok zor.	277	2,5993	1,43774	,337	,146	-1,176	,292
50_Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmak istesem hayatım alt üst olur.	277	2,7401	1,45623	,212	,146	-1,264	,292
51_İşletmede çalışmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifim olmayışındandır.	277	2,5668	1,50364	,380	,146	-1,294	,292
52_Şu anda çalıştığım işletmeye o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünemiyorum.	277	2,8339	1,43249	,004	,146	-1,353	,292
53_Çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, başka bir iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.	277	2,6065	1,45725	,318	,146	-1,231	,292

54_ Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	277	2,9567	1,41098	-,016	,146	-1,249	,292
55_Benim için avantajlı olsa bile, şu anda ayrılmanın doğru olmadığını düşünüyorum	277	2,9639	1,38527	-,059	,146	-1,147	,292
56_İşletmeden şimdi ayrılısam, kendimi suçlu hissederim.	277	2,9531	1,39667	-,052	,146	-1,250	,292
57_Çalıştığım işletme sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	277	3,3755	1,37123	-,463	,146	-,941	,292
58_İşletmede çalıştığım insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılamam	277	3,1264	1,39172	-,228	,146	-1,188	,292
59_Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	277	3,0000	1,42697	-,196	,146	-1,288	,292
60- Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güveniyorum.	277	3,4657	1,39217	-,501	,146	-,975	,292
61-Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum.	277	3,4729	1,41811	-,501	,146	-1,045	,292
62_Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güveniyorum.	277	3,5451	1,37351	-,543	,146	-,925	,292
63_Yönetimin verdiği sözleri tutacağına inanıyorum.	277	3,5018	1,32048	-,498	,146	-,848	,292
64_Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	277	3,4549	1,35760	-,438	,146	-,991	,292
65_Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.	277	3,6859	1,35891	-,725	,146	-,698	,292
66_Yöneticimin herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum.	277	3,6390	1,40121	-,634	,146	-,890	,292
67_Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.	277	3,4621	1,58211	-,513	,146	-1,292	,292
68_Yöneticime işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güveniyorum.	277	3,4404	1,36502	-,498	,146	-,901	,292
69_Yöneticim, çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde fikrimizi almaktadır.	277	3,2924	1,46371	-,294	,146	-1,248	,292
70_Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşsam çalışma arkadaşlarımdan yardım edebileceklerine inanırım.	277	3,6209	1,35025	-,699	,146	-,653	,292
71_Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğunun işlerini en iyi derecede yaptıklarına inanırım.	277	3,4693	1,35800	-,512	,146	-,874	,292
72_Birlikte çalıştığım arkadaşlarım yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapmaktadırlar.	277	3,4621	1,35247	-,512	,146	-,861	,292
73_Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarımdan işimi zorlaştırmayacağına inanırım.	277	3,5560	1,30826	-,514	,146	-,807	,292

74_Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna, işlerinde uzman oldukları için güveniyorum.	277	3,4404	1,36237	-,497	,146	-,889	,292
75_Çalıştığım işletme her zaman adil davranıyor.	277	3,4152	1,32596	-,487	,146	-,848	,292
76_Çalıştığım işletme verdiği vaatleri yerine getiriyor.	277	3,1697	1,35270	-,285	,146	-,997	,292
77_Çalıştığım işletme ihtiyacım olduğunda destek olmuyor.	277	2,8339	1,43502	,028	,146	-1,321	,292
78_Çalıştığım işletmenin çalışanlarına karşı dürüst olduğuna inanıyorum.	277	3,3899	1,41151	-,420	,146	-1,073	,292
79_İşini iyi yaparsan çalıştığım işletme, çalışanımı ödüllendirir ve destek olur.	277	3,3682	1,36790	-,440	,146	-,932	,292
80_Çalıştığım işletme sorunlarımla ilgilenmiyor.	277	2,7509	1,44439	,181	,146	-1,258	,292
81_Çalıştığım işletmenin çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	277	3,2996	1,34882	-,407	,146	-,891	,292
82_Daha iyi alternatifim olsa bu işletmeden ayrılmayı düşünürüm.	277	2,6462	1,41335	,235	,146	-1,225	,292
83_İmkân olsa bu meslekten (otelcilikten) ayrılmayı düşünüyorum.	277	2,8773	1,48888	,026	,146	-1,354	,292
84_Alternatif iş tekliflerini kabul edebilirim.	277	3,0072	1,49150	-,039	,146	-1,370	,292
85_Başka bir işletmede iş arıyorum.	277	2,7690	1,58024	,175	,146	-1,488	,292
86_Beni her zaman meşgul etmesinden	277	2,6065	1,43217	,365	,146	-1,196	,292
87_Tek başıma çalışamama imkân vermesinden	277	3,2238	1,43724	-,288	,146	-1,213	,292
88_Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden	277	3,4116	1,40790	-,532	,146	-,960	,292
89_Toplumda saygın bir kişi olma şansını bana vermesinden	277	3,5560	1,33566	-,599	,146	-,739	,292
90_Yöneticimin astlarını idare tarzından	277	3,5921	1,26678	-,747	,146	-,364	,292
91_Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden	277	3,5776	1,25626	-,685	,146	-,385	,292
92_Vicdanıma uygun şeyler yapabilme olanağımın olmasından	277	3,7653	1,23615	-,751	,146	-,400	,292
93_Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından	277	3,6895	1,21479	-,730	,146	-,274	,292
94_Başkaları için bir şeyler yapabilme olanağım olmasından	277	3,7545	1,25298	-,885	,146	-,124	,292
95_Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	277	3,6823	1,24825	-,674	,146	-,485	,292
96_Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	277	3,7040	1,34019	-,856	,146	-,406	,292
97_İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	277	3,6859	1,27642	-,794	,146	-,339	,292
98_Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten	277	3,3394	1,43973	-,346	,146	-1,201	,292

99 İş de terfi olanağının olmasından	277	3,5957	1,26364	-,559	,146	-,642	,292
100_Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	277	3,5993	1,29453	-,634	,146	-,657	,292
101_Kendi yeteneklerimi uygulama şansını vermesinden	277	3,7545	1,23843	-,780	,146	-,320	,292
102 Çalışma şartlarından	277	3,4440	1,41982	-,513	,146	-1,035	,292
103 Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	277	3,7112	1,24658	-,738	,146	-,330	,292
104 Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden	277	3,7473	1,28581	-,693	,146	-,613	,292
105 Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden	277	3,8520	1,22316	-,851	,146	-,208	,292

Değişkenlere İlişkin Skewness ve Kurtosis Değerleri (Şehir Otelleri)							
	N	Mean	Std. Deviation	Skewness		Kurtosis	
				Statistic	Std. Error	Statistic	Std. Error
14_ Bu işletmenin yönetim kadrosunda akrabaları olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	139	2,1583	1,29245	,742	,206	-,654	,408
15_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	139	2,2230	1,26287	,753	,206	-,421	,408
16_ Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabalarına verilmektedir.	139	2,1727	1,30177	,754	,206	-,558	,408
17_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	139	2,2878	1,29237	,653	,206	-,685	,408
18_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin diğer işgörelere göre ayrıcalığı vardır.	139	2,3237	1,30337	,533	,206	-,958	,408
19_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerden çekinirim.	139	2,0432	1,30145	1,000	,206	-,250	,408
20- Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörelere öncelik verilmektedir.	139	2,2086	1,29366	,805	,206	-,368	,408
21-Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	139	2,2014	1,29200	,762	,206	-,591	,408

22_ Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	139	2,2230	1,24553	,754	,206	-,412	,408
23_ Bu işletmede işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi akrabalarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	139	2,1223	1,27097	,863	,206	-,412	,408
24_ Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları olan işgörenlerin önüne geçemem.	139	2,1583	1,36869	,914	,206	-,432	,408
25- Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları önceliklidir.	139	2,0576	1,28407	,996	,206	-,122	,408
26_ Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları seçim sürecinde zorlanmazlar.	139	2,2806	1,24545	,707	,206	-,429	,408
27_ Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin akrabaları başvuru yaptığı anda hemen işe alınır.	139	2,2014	1,21094	,723	,206	-,427	,408
28_ Bu işletmenin yönetim kadrosunda eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenler diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir.	139	2,1871	1,33822	,756	,206	-,707	,408
29_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşini/dostunu ve arkadaşlarını işten çıkarmaları veya cezalandırmaları oldukça zordur.	139	2,1942	1,32357	,701	,206	-,767	,408
30_ Bu işletmede yetki ve sorumluluklar öncelikle olarak işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşine/dostuna ve arkadaşlarına verilmektedir.	139	2,2662	1,30537	,643	,206	-,728	,408
31_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenler işletme imkanlarından daha kolay yararlanmaktadır.	139	2,2086	1,39603	,755	,206	-,732	,408
32_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin diğer işgörelere göre ayrıcalığı vardır.	139	2,1583	1,32566	,784	,206	-,615	,408
33_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerden çekinirim.	139	2,2158	1,38188	,708	,206	-,873	,408
34_ Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörelere öncelik verilmektedir.	139	2,3309	1,34266	,614	,206	-,832	,408
35_ Bu işletmede, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin terfi etmesi daha kolaydır.	139	2,2734	1,31218	,574	,206	-,932	,408

36_ Bu işletmede işgörenlerin terfi işlemlerinde bilgi, beceri, tecrübe ve yetkinliklerin ikinci planda kaldığını düşünüyorum.	139	2,2590	1,27597	,754	,206	-,444	,408
37_ Bu işletmede, işletme sahipleri/yöneticileri, işletmeye katkısına ve performansına bakmaksızın, kendi eşini/dostunu ve arkadaşlarını daha iyi pozisyona getirmektedir.	139	2,3525	1,31250	,512	,206	-,961	,408
38_ Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşı olan işgörenlerin önüne geçemem.	139	2,2014	1,25790	,764	,206	-,443	,408
39_ Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları önceliklidir.	139	2,1871	1,21326	,671	,206	-,568	,408
40_ Bu işletmeye personel alımında, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları seçim sürecinde zorlanmazlar.	139	2,3525	1,29583	,513	,206	-,898	,408
41_ Bu işletmede boş bir pozisyona, işletme sahiplerinin/yöneticilerinin eşi/dostu ve arkadaşları başvuru yaptığında hemen işe alınır.	139	2,3525	1,39286	,587	,206	-,953	,408
42_ Meslek hayatımın geri kalan kısmını bu işletmede geçirmek beni çok mutlu eder.	139	3,0432	1,49817	-,101	,206	-1,440	,408
43_ Çalıştığım işletmenin problemlerini, kendi problemlerimmiş gibi görüyorum.	139	3,1295	1,42866	-,231	,206	-1,251	,408
44_ Çalıştığım işletmeye karşı büyük bir "aidiyet duygusu" hissediyorum.	139	3,1727	1,44427	-,248	,206	-1,315	,408
45_ Kendimi çalıştığım işletmeye duygusal olarak bağımlı hissediyorum.	139	3,1511	1,34009	-,262	,206	-1,056	,408
46_ İşletmede kendimi ailenin bir parçası olarak görüyorum.	139	3,1799	1,40006	-,246	,206	-1,246	,408
47_ Kendimi çalıştığım işletmeye ait hissediyorum.	139	3,2662	1,43747	-,345	,206	-1,242	,408
48_ Şu anda bu işletmede çalışmamın nedeni kendi isteğimden ziyade mecburiyetten kaynaklanmaktadır.	139	2,6547	1,43311	,343	,206	-1,242	,408
49_ İstesem bile şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmak çok zor.	139	2,6043	1,35998	,434	,206	-,984	,408
50_ Şu anda çalıştığım işletmeden ayrılmak istesem hayatım alt üst olur.	139	2,5108	1,40066	,427	,206	-1,148	,408
51_ İşletmede çalışmayı düşünmememin nedeni fazla alternatifim olmayışındadır.	139	2,4245	1,33503	,498	,206	-,886	,408



52_ Şu anda çalıştığım işletmeye o kadar çok şey kattım ki, buradan ayrılmayı düşünmüyorum.	139	2,7698	1,40040	,210	,206	-1,248	,408
53_ Çalıştığım işletmeden ayrılacak olsam, başka bir iş bulma alternatifim çok fazla yoktur.	139	2,3957	1,33850	,549	,206	-,911	,408
54_ Şimdiki işimde çalışmaya devam etmek için bir zorunluluk hissetmiyorum.	139	2,8273	1,38798	,183	,206	-1,198	,408
55_ Benim için avantajlı olsa bile, şu anda ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum	139	2,9856	1,34048	,045	,206	-1,105	,408
56_ İşletmeden şimdi ayrılırsam, kendimi suçlu hissederim.	139	2,5971	1,39211	,312	,206	-1,216	,408
57_ Çalıştığım işletme sadakat gösterilebilecek bir kurumdur.	139	2,9856	1,39349	,059	,206	-1,226	,408
58_ İşletmede çalıştığım insanlara karşı bir yükümlülük hissettiğim için şu anda bu işletmeden ayrılamam	139	2,8849	1,35175	,051	,206	-1,185	,408
59_ Çalıştığım işletmeye çok şey borçluyum.	139	2,9209	1,31912	,013	,206	-1,073	,408
60- Yöneticimin işiyle ilgili konularda yeterli düzeyde bilgili ve becerikli olduğuna güveniyorum.	139	3,1511	1,52712	-,160	,206	-1,442	,408
61-Yöneticimin işiyle ilgili doğru kararlar alacağına güveniyorum.	139	3,1223	1,44694	-,144	,206	-1,295	,408
62_ Yöneticimin işiyle ilgili görevlerini tam yapacağına güveniyorum.	139	3,2374	1,47728	-,213	,206	-1,319	,408
63_ Yönetimin verdiği sözleri tutacağına inanıyorum.	139	3,1439	1,37029	-,092	,206	-1,245	,408
64_ Yöneticimin söyledikleri ve yaptıkları birbiriyle tutarlıdır.	139	3,0719	1,44282	-,098	,206	-1,343	,408
65_ Yöneticim yardıma ihtiyacımız olduğunda destekleyici ve yardımseverdir.	139	3,2590	1,43627	-,227	,206	-1,299	,408
66_ Yöneticimin herhangi bir konuda söylediklerinin doğruluğuna güveniyorum.	139	3,2806	1,44477	-,269	,206	-1,277	,408
67_ Yöneticime işimle ilgili herhangi bir şeyi kolayca söyleyebiliyorum.	139	3,5755	1,42939	-,683	,206	-,882	,408
68_ Yöneticime işini başka sorunlara yol açmadan yapabileceğine güveniyorum.	139	3,6835	1,27425	-,706	,206	-,603	,408
69_ Yöneticim, çalışanlarla ilgili karar ve prosedürlerde fikrimizi almaktadır.	139	3,5252	1,22965	-,427	,206	-,849	,408
70_ Çalıştığım yerde herhangi bir zorlukla karşılaşsam çalışma arkadaşlarımdan yardım edebileceklerine inanırım.	139	3,9065	1,09605	-,817	,206	-,132	,408
71_ Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğunun işlerini en iyi derecede yaptıklarına inanırım.	139	3,8561	1,17066	-,815	,206	-,189	,408

72_ Birlikte çalıştığım arkadaşlarım yöneticiler ortalıkta olmasa bile işlerini yapmaktadırlar.	139	3,8201	1,19935	-1,002	,206	,208	,408
73_ Dikkat isteyen işlerde arkadaşlarımla işimi zorlaştırmayacağına inanırım.	139	3,7698	1,19974	-,720	,206	-,485	,408
74_ Birlikte çalıştığım arkadaşların çoğuna, işlerinde uzman oldukları için güveniyorum.	139	3,5468	1,22310	-,785	,206	-,251	,408
75_ Çalıştığım işletme her zaman adil davranıyor.	139	3,2806	1,27988	-,247	,206	-1,057	,408
76_ Çalıştığım işletme verdiği vaatleri yerine getiriyor.	139	3,2158	1,24971	-,124	,206	-1,025	,408
77_ Çalıştığım işletme ihtiyacım olduğunda destek olmuyor.	139	2,8849	1,30261	,097	,206	-1,135	,408
78_ Çalıştığım işletmenin çalışanlarına karşı dürüst olduğuna inanıyorum.	139	3,2230	1,36755	-,256	,206	-1,112	,408
79_ İşini iyi yaparsan çalıştığım işletme, çalışanını ödüllendirir ve destek olur.	139	3,2734	1,41322	-,310	,206	-1,238	,408
80_ Çalıştığım işletme sorunlarımla ilgilenmiyor.	139	2,6259	1,37932	,314	,206	-1,163	,408
81_ Çalıştığım işletmenin çalışanlarla ilgili politikalarına güvenirim.	139	3,1942	1,35603	-,147	,206	-1,078	,408
82_ Daha iyi alternatifim olsa bu işletmeden ayrılmayı düşünürüm.	139	3,0863	1,34316	-,123	,206	-1,139	,408
83_ İmkân olsa bu meslekten (otelcilikten) ayrılmayı düşünüyorum.	139	2,8993	1,38467	,117	,206	-1,232	,408
84_ Alternatif iş tekliflerini kabul edebilirim.	139	3,2014	1,35229	-,231	,206	-1,177	,408
85_ Başka bir işletmede iş arıyorum.	139	2,6331	1,43023	,323	,206	-1,230	,408
86_ Beni her zaman meşgul etmesinden	139	2,9424	1,20848	-,188	,206	-,868	,408
87_ Tek başıma çalışmama imkân vermesinden	139	3,3309	1,15714	-,420	,206	-,575	,408
88_ Ara sıra değişik şeyler yapabilmeme imkân vermesinden	139	3,4388	1,14281	-,572	,206	-,274	,408
89_ Toplumda saygın bir kişi olma şansımı bana vermesinden	139	3,6043	1,12687	-,588	,206	-,175	,408
90_ Yöneticimin astlarını idare tarzından	139	3,5468	1,13714	-,507	,206	-,453	,408
91_ Yöneticimin karar vermedeki yeteneğinden	139	3,6475	1,10246	-,612	,206	-,195	,408
92_ Vicdanıma uygun şeyler yapabileme olanağımın olmasından	139	3,6691	1,08607	-,719	,206	-,001	,408
93_ Bana sabit bir iş olanağı sağlamasından	139	3,6403	1,14213	-,648	,206	-,295	,408
94_ Başkaları için bir şeyler yapabileme olanağım olmasından	139	3,6115	1,08020	-,678	,206	,049	,408
95_ Kişilere ne yapacaklarını söyleme şansım olmasından	139	3,5899	1,11520	-,563	,206	-,367	,408

96_Kendi yeteneklerimle bir şeyler yapabilme şansımın olmasından	139	3,7338	1,04656	-,793	,206	,418	,408
97_İş ile ilgili alınan kararların uygulanmaya konmasından	139	3,5971	1,14030	-,704	,206	-,118	,408
98_Yaptığım iş karşılığında aldığım ücretten	139	3,1367	1,26377	-,130	,206	-,996	,408
99_İş de terfi olanağımın olmasından	139	3,4245	1,23932	-,485	,206	-,601	,408
100_Kendi kararlarımı uygulama serbestliğini vermesinden	139	3,5468	1,07826	-,492	,206	-,372	,408
101_Kendi yeteneklerimi uygulama şansımı vermesinden	139	3,5180	1,15691	-,600	,206	-,293	,408
102_Çalışma şartlarından	139	3,4676	1,22948	-,577	,206	-,551	,408
103_Çalışma arkadaşlarımla birbirleriyle anlaşmalarından	139	3,5899	1,22660	-,701	,206	-,362	,408
104_Yaptığım iş karşılığında takdir edilmemden	139	3,5755	1,22165	-,734	,206	-,353	,408
105_Yaptığım işten duyduğum başarı hissinden	139	3,7626	1,18922	-,945	,206	,216	,408

## ÖZGEÇMİŞ

16.02.1988 yılında Konya’da doğan Mustafa Cüneyt ŞAPCILAR, ilköğretim eğitimini Konya’da bulunan Vali Necati Çetinkaya İlköğretim Okulu’nda tamamladı. Lise eğitimini 2006 yılında aynı ilde bulunan Gazi Mustafa Kemal Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi’nde tamamladı. Lise eğitimi sırasında farklı turizm işletmelerinde stajyer ve işgören olarak çalıştı. 2010 yılında Gazi Üniversitesi, Ticaret ve Turizm Eğitim Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümü, Konaklama İşletmeciliği Öğretmenliği Programından mezun oldu. Lisans öğrenimi sırasında ve sonrasında yurtiçi ve yurtdışında çeşitli turizm işletmelerinde çalıştı. 2011 yılında Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitimi Anabilim Dalında yüksek lisans eğitimine başlayan ŞAPCILAR, 2013 yılında yüksek lisans eğitimini tamamladı. 2014 yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalında doktora eğitimine başladı. Yazar 2015 yılında Necmettin Erbakan Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Turizm İşletmeciliği Bölümünde araştırma görevlisi olarak çalışmaya başladı. Turizm ve turizm işletmeciliği konusunda çalışmalar yapan yazarın ilgi alanları kültür turizmi, seyahat acentaları ve otel işletmeleridir.