

T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANA BİLİM DALI

**OTEL İŞLETMELERİNDE ALGILANAN NEPOTİZM  
DÜZEYİNİN ÖRGÜTSEL ADALET VE YAŞAM TATMİNİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: HATAY İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BİLAL NADİR ALKAN**

GAZİANTEP  
TEMMUZ 2019

T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANA BİLİM DALI

**OTEL İŞLETMELERİNDE ALGILANAN NEPOTİZM  
DÜZEYİNİN ÖRGÜTSEL ADALET VE YAŞAM TATMİNİ  
ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ: HATAY İLİ ÖRNEĞİ**

**YÜKSEK LİSANS TEZİ**

**BİLAL NADİR ALKAN**

Tez Danışmanı: Doç. Dr. İbrahim GİRİTLİOĞLU

GAZİANTEP  
TEMMUZ 2019


T.C.  
GAZİANTEP ÜNİVERSİTESİ  
SOSYAL BİLİMLER ENSTİTÜSÜ  
TURİZM İŞLETMECİLİĞİ ANA BİLİM DALI

“Otel İşletmelerinde Algılanan Nepotizm Düzeyinin Örgütsel Adalet Ve Yaşam Tatmini  
Üzerindeki Etkileri: Hatay İli Örneği”


Tez Savunma Tarihi: 02.07.2019

Sosyal Bilimler Enstitüsü Onayı

Dr. Öğr. Üyesi Meltem MUŞLU  
Enstitü Müdür Yardımcısı

  
Doç. Dr. Zekiye ANTAKYALIOĞLU  
SBE Müdürü ✓

Bu tezin Yüksek Lisans tezi olarak gerekli şartları sağladığımı onaylarım.

  
Doç. Dr. Atıncı OLCAY  
Enstitü ABD Başkanı

Bu tez tarafımda (tarafımızca) okunmuş, kapsamı ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

  
Doç. Dr. İbrahim GİRİTLİOĞLU  
Tez Danışmanı

Bu tez tarafımızca okunmuş, kapsam ve niteliği açısından bir Yüksek Lisans tezi olarak kabul edilmiştir.

Jüri Üyeleri:

Prof. Dr. İbrahim YILDIRIM (Jüri Başkanı)

Doç. Dr. İbrahim GİRİTLİOĞLU (Danışman)

Doç. Dr. Nalan IŞIK (Jüri Üyesi)

İmzası


## ETİK BEYAN

Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimleri Enstitüsü Tez Yazım Kurallarına uygun olarak hazırladığım bu tez çalışmada;

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

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



Bilal Nadir ALKAN

02.07.2019

**ÖZET**  
**OTEL İŞLETMELERİNDE ALGILANAN NEPOTİZM DÜZEYİNİN**  
**ÖRGÜTSEL ADALET VE YAŞAM TATMİNİ ÜZERİNDEKİ ETKİLERİ:**  
**HATAY İLİ ÖRNEĞİ**

ALKAN, Bilal Nadir  
Yüksek Lisans Tezi, Turizm İşletmeciliği Anabilim Dalı  
Tez Danışmanı: Doç. Dr. İbrahim GİRİTLİOĞLU  
Temmuz 2019, 262 Sayfa

Hizmet sektörü içerisinde yer alan otel işletmeleri yoğun emek gerektiren bir işletme türü olduğundan sunulan hizmetin en iyi şekilde gerçekleştirilmesi büyük ölçüde işgücüyle ilişkilidir. Bu nedenle otel işletmelerinde misafirlere sunulan hizmetin kalitesini ve memnuniyet düzeyini işletme bünyesinde görev yapan işgörenler belirlemektedir. Bu doğrultuda memnuniyet düzeyi yüksek olan misafirlere sahip olan işletmelerin rakipleri ile rekabet edebilmesi için, işgörenlerin motivasyon düzeylerinin yüksek olması ve yaşam koşullarından tatmin olmaları gerekmektedir.

Yapılan bu araştırmanın amacını Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini düzeylerinin tespit edilmesi ve işgörenlerin nepotizm durumlarının örgütsel adalet ve yaşam tatminine olan etkilerinin belirlenmesi oluşturmaktadır. Öte yandan nepotizmi oluşturan boyutların örgütsel adalet ve yaşam tatminini oluşturan boyutlarla arasında herhangi bir ilişkinin olup olmadığının ortaya konulması, bu araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır. Araştırma, 2017 yılının Eylül ve Ekim aylarında Hatay ilinde hizmet sunan otel işletmelerinde çalışan 400 işgören üzerinde anket uygulamasıyla gerçekleştirilmiştir. Anket uygulaması sonucunda elde edilen verilerin analizi yapılarak aritmetik ortalama değerleri hesaplanmış ve verilerin gruplandırılmasında faktör analizinden yararlanılmıştır. Ayrıca araştırmanın

amacı kapsamında oluşturulan hipotezleri test edebilmek için verilerin normaldağılmadıkları durumu göz önüne alınarak “Kruskal Wallis H Testi” ile “Mann-Whitney U Testleri” uygulanmış olup, elde edilen bu verilerin analizinde dağılım ölçüleri, faktör analizi, korelasyon ve çoklu doğrusal regresyon kullanılmıştır.

Yapılan araştırma sonucunda otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarının “iş sürecinde kayırmacılık” “terfi sürecinde kayırmacılık” ve “işe alım sürecinde kayırmacılık” olmak üzere üç boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarının ise “yönetmel adalet” ve “yapılan işin adaleti” olmak üzere iki boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin yaşam tatmin durumlarının ise “yaşam tatmini” olmak üzere tek boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Öte yandan otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm ve örgütsel adalet durumlarının “orta” düzeyde olduğu belirlenmiştir. Bununla birlikte otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmini durumlarının genel olarak “orta” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Son olarak yapılan korelasyon analizi sonucunda otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin, nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmin durumları arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir.

**Anahtar Kelimeler:** Nepotizm, Örgütsel Adalet, Yaşam Tatmini, Otel işletmeleri, Hatay

**ABSTRACT****THE EFFECTS OF PERCEIVED NEPOTISM LEVEL ON  
ORGANIZATIONAL JUSTICE AND LIFE SATISFACTION IN HOTEL  
BUSINESSES: THE SAMPLE OF HATAY PROVINCE**

ALKAN, Bilal Nadir

Master Thesis, Department of Tourism Management

Thesis Advisor: Assoc. Prof. Dr. İbrahim GIRİTLİOĞLU

July 2019, 262 Pages

Hotel businesses is a type of business that requires intensive labor in the service sector therefore, the best service delivery is largely related to the workforce. Because of that reason, level of the the service quality and satisfaction which provided to the guests are determined by the employees working in the hotel businesses. Accordingly, in order to compete with the competitors of the enterprises with high satisfaction guests, employees should have a high level of motivation and life satisfaction conditions.

The aim of this research is to determine the levels of nepotism, organizational justice and life satisfaction of the employees working in 3-4 and 5 star hotels which operating in Hatay province and determining the effects of employees nepotism on organizational justice and life satisfaction. Another aim of the study is to determine whether there is any correlation between the dimensions of nepotism, organizational justice and life satisfaction. The survey was conducted on 400 employees who working in hotels operating in Hatay province in September and October 2017. As a result of the survey analysis of the data obtained average values were calculated and factor analysis was used to group the data. Additionally, in order to test the hypotheses, the data were not distributed normally “Kruskal Wallis H Test” and “Mann-Whitney U Tests” were applied. In the analysis of these data, distribution measures, factor analysis, correlation and multiple linear regression were used.

As a result of the research conducted in the hotel business nepotism status of employees “nepotism in business process”, “nepotism in the process of promotion” and “nepotism in the recruitment process” consisted of three dimensions. The organizational justice status of the employees working in hotel businesses “administrative justice” and “justice of the work done” consisted of two dimensions. Also it has been determined that the life satisfaction status of the employees consists of one dimension as “life satisfaction”. On the other hand, it was determined that the nepotism and organizational justice status of the employees working in hotel business were “middle”. However, it has been determined that the life satisfaction status of the employees working in hotel business were “middle”. Finally, as a result of correlation analysis, it was found that there is a statistically significant relationship between nepotism, organizational justice and life satisfaction of the employees working in hotel business.

**Keywords:** Nepotism, Organizational Justice, Life Satisfaction, Hotel Businesses, Hatay



## ÖNSÖZ

Bu araştırmada, Hatay ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde hizmet veren işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini durumlarını oluşturan boyutların belirlenmesi ve bu boyutlar arasında herhangi bir ilişki olup olmadığının tespit edilmesi amaçlanmıştır. Bu araştırmanın hazırlık araştırmasında oldukça titiz davranılmıştır. Bununla birlikte araştırma konusunun, Güney Akdeniz bölge turizmi açısından önemli olan Hatay ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde hizmet veren işgörelere odaklanması, araştırma kapsamında seçilen bu şehirdeki otellerin turizmin geliştirilmesinde öncelikli bir role sahip olması ve daha önce bu amaçla yapılmış herhangi bir araştırmanın bulunmaması, araştırmanın konu seçimi sürecinde dikkat edilen hususlardan olmuştur.

Yüksek lisans eğitimim sürecinde her zaman yanımda olan, bana engin bilgi ve tecrübeleriyle yol gösteren, benden yardım ve desteklerini esirgemeyen, her zaman örnek aldığım değerli danışmanım sayın hocam, Doç. Dr. İbrahim GİRİTLİOĞLU'na göstermiş olduğu sabır ve hoşgörüden dolayı teşekkür ederim. Yüksek lisans eğitimim sürecinde, desteklerini her zaman hissettiğim ve öğrencileri olmaktan gurur duyduğum değerli hocalarım sayın Doç. Dr. Atın OLCAY'a ve sayın Dr. Öğr. Üyesi Yusuf BOZGEYİK'e sonsuz teşekkürlerimi sunarım. Ayrıca yüksek lisans eğitimine başlamamda bana yol gösteren, lisans eğitimim süresince benden bilgi ve tecrübelerini esirgemeyen değerli hocalarım sayın Doç. Dr. Savaş ARTUĞER'e, sayın Doç. Dr. Evrim ÇELTEK'e ve sayın Doç. Dr. Aziz Gökhan ÖZKOÇ'a teşekkürlerimi sunarım.

Öte yandan tezin tamamlanma sürecinde benden yardımlarını esirgemeyen sevgili kuzenim, Dr. Öğr. Üyesi Yusuf SICAK'a ve araştırma sürecinde zaman zaman fikir alışverişinde bulunduğum, beni destekleyen Ali KARAÖMER, Güler Büşra KARAÖMER, Harun Reşit GÜNDOĞAN ve tüm yüksek lisans arkadaşlarıma

teşekkür ederim. Ayrıca bilime olan güvenleri ve katkıları ile anket çalışmamı uygulamamda bana göstermiş oldukları yardımlar için Hatay ilindeki otel yöneticilerine ve anketleri doldurmak için zamanlarını ayıran tüm işgörenlere teşekkürlerimi sunarım.

Son olarak bu günlere gelmemde emekleri olan, haklarını hiçbir zaman göz ardı edemeyeceğim, hayatımın her döneminde yanımda olan maddi ve manevi desteklerini benden hiçbir zaman esirgemeyen, evlatları olmaktan onur duyduğum başta annem ve babam olmak üzere tüm aileme teşekkürlerimi sunarım.

**Bilal Nadir ALKAN**

**2019**



## İÇİNDEKİLER

<b>ÖZET</b> .....	i
<b>ABSTRACT</b> .....	iii
<b>ÖNSÖZ</b> .....	v
<b>İÇİNDEKİLER</b> .....	vii
<b>TABLolar LİSTESİ</b> .....	xiv
<b>ŞEKİLLER LİSTESİ</b> .....	xix
<b>KISALTMALAR</b> .....	xx
<b>BİRİNCİ BÖLÜM</b> .....	1
<b>1. GİRİŞ</b> .....	1
<b>İKİNCİ BÖLÜM</b> .....	5
<b>2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE</b> .....	5
<b>2.1. OTEL İŞLETMELERİNİN TANIM VE İÇERİĞİ</b> .....	5
2.1.1. Otel İşletmelerinin Tanımı.....	5
2.1.2. Otel İşletmelerinin Özellikleri.....	7
2.1.3. Otel İşletmelerinin Bölümleri.....	9
2.1.3.1. Ön Büro Bölümü.....	9
2.1.3.2. Kat Hizmetleri Bölümü.....	10
2.1.3.3. Yiyecek-İçecek Bölümü.....	12
2.1.3.4. İnsan Kaynakları Bölümü.....	15
2.1.3.5. Satış ve Pazarlama Bölümü.....	16
2.1.3.6. Muhasebe Bölümü.....	17
2.1.3.7. Halkla İlişkiler Bölümü.....	18
2.1.3.8. Teknik Servis Bölümü.....	20
2.1.3.9. Satın Alma Bölümü.....	21
2.1.3.10. Güvenlik Bölümü.....	22

2.1.4. Otel İşletmelerinde Stratejik Yönetim Kavramı ve Önemi.....	23
2.1.4.1. Otel işletmelerinde Stratejik Yönetim Kapsamında Personel Güçlendirme (Empowerment) Uygulamaları.....	24
2.1.4.2. Otel işletmelerinde Stratejik Yönetim Kapsamında Yeniden Yapılanma (Reengineering) Uygulamaları .....	25
2.1.4.3.Otel işletmelerinde Stratejik Yönetim Kapsamında Küçülme (Downsizing) Uygulamaları .....	27
2.1.4.4. Otel işletmelerinde Stratejik Yönetim Kapsamında Dış Kaynaklardan Yararlanma (Outsourcing) Uygulamaları.....	28
2.2. NEPOTİZM, ÖRGÜTSEL ADALET, YAŞAM TATMİNİ KAVRAMLARI VE KAPSAMLARI .....	30
2.2.1. Nepotizm Kavramı ve İçeriği.....	30
2.2.1.1. Nepotizmin Tanımı .....	30
2.2.1.2. Nepotizmin İşletmelerde Uygulanma Nedenleri.....	32
2.2.1.3. Nepotizmin İşletmelere ve İşgörenlere Olumlu Etkileri .....	34
2.2.1.4. Nepotizmin İşletmelere ve İşgörenlere Olumsuz Etkileri.....	35
2.2.1.5. Örgütlerde Nepotizme Karşı Alınabilecek Önlemler.....	38
2.2.2. Örgütsel Adalet Kavramı ve İçeriği .....	40
2.2.2.1.Örgütsel Adaletin Tanımı.....	40
2.2.2.2. Örgütsel Adaletin Boyutları .....	42
2.2.2.2.1. Dağıtımsal Adalet.....	42
2.2.2.2.2. Prosedürel Adalet .....	43
2.2.2.2.3. Etkileşimsel Adalet .....	44
2.2.2.3. Örgütsel Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması .....	46
2.2.2.3.1. Reaktif - İçerik Teorileri .....	46
2.2.2.3.2. Proaktif - İçerik Teorileri .....	47
2.2.2.3.3. Reaktif - Süreç Teorileri.....	48
2.2.2.3.4. Proaktif - Süreç Teorileri .....	49
2.2.3.Yaşam Tatmini Kavramı ve İçeriği.....	50
2.2.3.1.Yaşam Tatmininin Tanımı .....	50
2.2.3.2. Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler.....	52
2.2.3.2.1. Yaş İle İlgili Faktörler.....	53
2.2.3.2.2. Cinsiyet İle İlgili Faktörler.....	54
2.2.3.2.3. Eğitim İle İlgili Faktörler .....	54
2.2.3.2.4. Evlilik ve Aile İle İlgili Faktörler .....	55

2.2.3.2.5. Çalışma ve İş İle İlgili Faktörler .....	56
2.2.3.2.6. Gelir Düzeyi İle İlgili Faktörler .....	57
2.2.3.2.7. Kişisel ve Demografik Faktörler .....	58
2.2.3.2.8. Çevresel ve Toplumsal Faktörler .....	58
2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR .....	59
2.3.1. Nepotizm, Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini İle İlgili Yapılan Yerli Araştırmalar .....	59
2.3.2. Nepotizm, Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini İle İlgili Yapılan Yabancı Araştırmalar .....	64
<b>ÜÇÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	68
<b>3. MATERYAL VE YÖNTEM</b> .....	68
3.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ .....	68
3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI .....	71
3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ .....	73
3.4. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ .....	75
3.5. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN TOPLANMA TEKNİĞİ VE SÜRECİ .....	76
3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE VARSAYIMLARI .....	78
3.7. ARAŞTIRMA ÖLÇÜMÜNÜN GÜVENİLİRLİĞİ .....	79
3.8. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ .....	80
<b>DÖRDÜNCÜ BÖLÜM</b> .....	91
<b>4. BULGULAR</b> .....	91
4.1. ARAŞTIRMAYA KATILAN İŞGÖRENLER HAKKINDA TANITICI BİLGİLER .....	91
4.2. OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN NEPOTİZM DURUMLARINA YÖNELİK BULGULAR .....	94
4.2.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarını Oluşturan Boyutların Belirlenmesine Yönelik Bulgular .....	94
4.2.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Düzeyine Yönelik Bulgular .....	96
4.2.3. İşgörenlerin Demografik Özellikleri ve Sektörel Deneyimlerinin Nepotizm Durumlarına Yönelik Bulgular .....	98
4.2.3.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	99
4.2.3.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	100

4.2.3.3. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	104
4.2.3.4. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular ..	106
4.2.3.5. Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Çalışılan İşletmede Geçirilen Süreye Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	109
4.2.3.6. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Turizm Sektöründe Çalışılan Süreye Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	111
4.2.3.7. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Çalıştıkları Departmana Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	115
4.2.3.8. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Mesleki Turizm Eğitimi Alma Durumuna Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	126
4.2.3.9. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	128
4.2.3.10. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	136
4.2.3.11. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla İşletme İçerisinde Akraba- Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	138
4.2.3.12. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	142
4.3. OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET DURUMLARINA YÖNELİK BULGULAR .....	149
4.3.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarını Oluşturan Boyutların Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....	149
4.3.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Düzeyine Yönelik Bulgular.....	151
4.3.3. İşgörenlerin Demografik Özellikleri ve Sektörel Deneyimlerinin Örgütsel Adalet Durumlarına Etkisine Yönelik Bulgular.....	153
4.3.3.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	153

4.3.3.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	154
4.3.3.3. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumları İle Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	155
4.3.3.4. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Turizm Sektöründe Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	157
4.3.3.5. Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Çalışılan İşletmede Geçirilen Süreye Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	158
4.3.3.6. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	160
4.3.3.7. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Mesleki Turizm Eğitimi Alma Durumuna Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	163
4.3.3.8 Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	165
4.3.3.9. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Çalıştıkları Departman Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	170
4.3.3.10. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	176
4.3.3.11. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla İşletme İçerisinde Akraba- Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	179
4.3.3.12. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	183
<b>4.4. OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN YAŞAM TATMİN DURUMLARINA YÖNELİK BULGULAR .....</b>	<b>188</b>
4.4.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarını Oluşturan Boyutların Belirlemesine Yönelik Bulgular.....	188
4.4.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmini Düzeyine Yönelik Bulgular.....	189

4.4.3. İşgörenlerin Demografik Özellikleri ve Sektörel Deneyimlerinin Yaşam Tatmin Durumlarına Etkisine Yönelik Bulgular.....	190
4.4.3.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	191
4.4.3.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .	191
4.4.3.3. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumları İle Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	192
4.4.3.4. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Turizm Sektöründe Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	193
4.4.3.5. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla İşletmede Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	195
4.4.3.6. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular ..	196
4.4.3.7. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Mesleki Turizm Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	197
4.4.3.8. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	197
4.4.3.9. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Çalıştıkları Departman Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	200
4.4.3.10. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	205
4.4.3.11. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla İşletme İçerisinde Akraba- Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular.....	206
4.4.3.12. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular .....	208
4.5. OTEL İŞLETMELERİNDE NEPOTİZM, ÖRGÜTSEL ADALET VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR .....	211
4.6. OTEL İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL ADALET VE NEPOTİZMİN YAŞAM TATMİNİNE OLAN ETKİSİ ÜZERİNE REGRESYON ANALİZİ BULGULARI.....	212



4.7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNİN SONUÇLARI.....	214
<b>BEŞİNCİ BÖLÜM</b> .....	222
<b>5. SONUÇ VE ÖNERİLER</b> .....	222
<b>KAYNAKÇA</b> .....	234
<b>EKLER</b> .....	257
<b>ÖZGEÇMİŞ</b> .....	262
<b>VITAE</b> .....	262



## TABLolar LİSTESİ

<b>Tablo 1:</b> Belirli Büyüklükteki Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri .....	76
<b>Tablo 2:</b> Aritmetik Ortalamaların İsbet Ettiği Seçeneklerin Aralık Değerlerine Göre Dağılımı .....	78
<b>Tablo 3:</b> Uygulama Ölçümlerinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Yapılmaya Uygunluk Düzeyine İlişkin Sonuçlar .....	79
<b>Tablo 4:</b> Araştırmaya Katılan Katılımcılar Hakkında Tanıtıcı Bilgiler .....	93
<b>Tablo 5:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumunu Oluşturan Boyutların Belirlenmesine Yönelik Bulgular .....	95
<b>Tablo 6:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Düzeyine Yönelik Bulgular.....	97
<b>Tablo 7:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular ....	100
<b>Tablo 8:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	102
<b>Tablo 9:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm durumlarını Oluşturan Terfi sürecinde Kayırma ve İşe Alım Sürecinde Kayırma Boyutları İçerisinde Yer Alan Önergelerin Medeni Duruma Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	103
<b>Tablo 10:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Yaş Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	105
<b>Tablo 11:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumları ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	107
<b>Tablo 12:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan İşe Alım Sürecinde Kayırma Boyutu İçerisinde Yer Alan Önergelerin Eğitim Düzeyine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	108
<b>Tablo 13:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumları ile İşletmede Geçirilen Süreye Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	111

<b>Tablo 14:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumları ile Turizm Sektöründe Geçirilen Süreye Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	113
<b>Tablo 15:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan İşe Alım Sürecinde Kayırma Boyutu İçerisinde Yer Alan Önermelerin Turizm Sektöründe Geçirilen Süreye Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	114
<b>Tablo 16:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumları ile Çalışılan Departmana Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	117
<b>Tablo 17:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan Boyutlar İçerisinde Yer Alan Önermelerin Çalışılan Departmana Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular .....	119
<b>Tablo 18:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Turizm Eğitimi Alma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	128
<b>Tablo 19:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	130
<b>Tablo 20:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan Boyutları İçerisinde Yer Alan Önermelerin Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	132
<b>Tablo 21:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	138
<b>Tablo 22:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla İşletmede Akraba-Tanıdık Bulunmasına Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	140
<b>Tablo 23:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan Boyutlar İçerisinde Yer Alan Önermelerin İşletmede Bulunan Akraba-Tanıdık Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular .....	141
<b>Tablo 24:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	144
<b>Tablo 25:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan Boyutları İçerisinde Yer Alan Önermelerin Ortalama Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	146
<b>Tablo 26:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumunu Oluşturan Boyutların Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....	150
<b>Tablo 27:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Düzeyine Yönelik Bulgular.....	152
<b>Tablo 28:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	154

<b>Tablo 29:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	155
<b>Tablo 30:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Yaş Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	157
<b>Tablo 31:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumları ile Turizm Sektöründe Geçirilen Süreye Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	158
<b>Tablo 32:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumları ile İşletmede Geçirilen Süreye Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	160
<b>Tablo 33:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin örgütsel Adalet Durumları ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	161
<b>Tablo 34:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaleti Oluşturan Yönelimsel Adalet Boyutu İçerisinde Yer Alan Önermelerin Eğitim Düzeyine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	162
<b>Tablo 35:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Turizm Eğitimi Alma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	165
<b>Tablo 36:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	166
<b>Tablo 37:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaletini Oluşturan Boyutlar İçerisinde Yer Alan Önermelerin Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	168
<b>Tablo 38:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumları ile Çalışılan Departman Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	172
<b>Tablo 39:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaleti Oluşturan Yönelimsel Adalet Boyutu İçerisinde Yer Alan Önermelerin Çalışılan Departmana Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	173
<b>Tablo 40:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	177
<b>Tablo 41:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaletini Oluşturan Boyutlar İçerisinde Yer Alan Önermelerin İşletmede Bulunan Referans Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	178
<b>Tablo 42:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla İşletmede Akıllı-Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	181
<b>Tablo 43:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaletini Oluşturan Yönelimsel Adalet Boyutu İçerisinde Yer Alan Önermelerin İşletmede Bulunan akıllı-	

Tanıdık Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	182
<b>Tablo 44:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	184
<b>Tablo 45:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaletini Oluşturan Yönelimsel Adalet ve Yapılan İşin Adaleti Boyutu İçerisinde Yer Alan Önermelerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	186
<b>Tablo 46:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumunu Oluşturan Boyutların Belirlenmesine Yönelik Bulgular.....	189
<b>Tablo 47:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Düzeyine Yönelik Bulgular.....	190
<b>Tablo 48:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	191
<b>Tablo 49:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	192
<b>Tablo 50:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Yaş Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	193
<b>Tablo 51:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Turizm Sektöründe Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	193
<b>Tablo 52:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin Turizm Sektöründe Geçirilen Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	194
<b>Tablo 53:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Çalıştıkları İşletmede Geçirilen Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	196
<b>Tablo 54:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumları ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	196
<b>Tablo 55:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmini Durumlarıyla Turizm Eğitimi Alma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	197
<b>Tablo 56:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	198
<b>Tablo 57:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	199

<b>Tablo 58:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumları ile Çalışılan Departman Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	201
<b>Tablo 59:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin Çalışılan Departmana Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	202
<b>Tablo 60:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmini Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	205
<b>Tablo 61:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	206
<b>Tablo 62:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla İşletmede Akriba-Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	207
<b>Tablo 63:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin İşletmede Bulunan İşletmede Akriba-Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular .....	208
<b>Tablo 64:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	209
<b>Tablo 65:</b> Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular.....	210
<b>Tablo 66:</b> Otel İşletmelerinde Nepotizm Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular .....	212
<b>Tablo 67:</b> Örgütsel Adalet ve Nepotizmin Yaşam Tatminine Etkisi Üzerine Regresyon Analizi Bulguları.....	214
<b>Tablo 68:</b> Araştırmanın Hipotezleri .....	214

**ŞEKİLLER LİSTESİ**

<b>Şekil 1:</b> İşgörenlerin Nepotizm, Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini Değişkenlerinin Birbirleriyle Olan İlişkisi .....	212
<b>Şekil 2:</b> Otel İşletmelerinde Örgütsel Adalet ve Nepotizmin Yaşam Tatminine Etkisi .....	213



**KISALTMALAR**

**T.C.** : Türkiye Cumhuriyeti

**TDK** : Türk Dil Kurumu

**SPSS** : Statistical Package for the Social Science (Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı)

**KMO** : Kaiser-Meiyer-Olkin

$\bar{x}$  : Aritmetik Ortalama

**S.S** : Standart Sapma

**%** : Yüzde değeri

**N** : Ankete katılan kişi sayısı, denek sayısı

**P** : Önemlilik testlerine ilişkin olasılık değeri

**vd.** : Ve Diğerleri



## BİRİNCİ BÖLÜM

### 1. GİRİŞ

Ülkemizde ve dünya genelinde yaygın olan nepotizm tüm çalışma alanlarında olabileceği gibi otel işletmelerinde de yaygın bir şekilde uygulandığı görülmektedir. Kişilerin güç, yetki veya otorite sahibi olduğu zamanlarda kabiliyetleri, bilgileri, becerileri, zekâları ve yetenekleri dikkate alınmaksızın akraba veya tanıdıklarının lehine kayırcı ve eşitliğe aykırı davranışlar sergilemesi anlamına gelen nepotizm kayırmacılığın bir türünü oluşturmaktadır. Nepotizmin olumlu etkilerinin yanında daha çok olumsuz etkilerinin gözlemlendiği ve bu durumun otelde görev yapan işgörenlerin işletme ile ilgili algılarını önemli derecede etkilediği anlaşılmaktadır (Polat, 2012:1).

İş, insanların yaşamlarını devam ettirmelerini sağlayan temel öğelerin başında gelmektedir. Bireylerin işlerinden memnun olması genel olarak yaşamlarından elde edilen hazzı olumlu yönde etkilemektedir. İlgili yazında, bireyin işine karşı hissettiği olumlu duyguların oluşturduğu mutluluk ve iyi oluş hali olarak ifade edilen yaşam tatmini kavramının hem iş yaşamı hem de sosyal yaşam bakımından önemli etkileri bulunmaktadır. Bu nedenle yaşam tatminini etkileyen birçok faktör bulunmakta ve bunların başında örgütsel adalet kavramı gelmektedir. Örgütsel adalet, bireylerin görev yaptığı alanlarda karşılaştığı denk ve adil davranışların, uygulamaların ve süreçlerin tamamını ifade etmektedir (Keklik ve Çoşkun Us, 2013:157).

İnsanlar, genellikle çevrelerinde gerçekleşen olayların ne kadar adil olup olmadığını değerlendirmektedir. Bu nedenle kendilerince adaletsiz olan durumlara, farklı şekillerde tepkilerini göstermektedirler. İnsanlar günlük yaşamlarında zamanlarının büyük bir kısmını geçirdikleri yer olan iş yerlerinde örgütsel adalet algılarını yoğun bir şekilde değerlendirmektedir. İşgörenler, yöneticilerin ve amirlerin kendilerine karşı tutum ve davranışlarının adil olup olmadığını veya

işyerlerinde verilen ödül ve ikramiyelerin adaletli bir şekilde verilip verilmediğini değerlendirmektedir. Ayrıca işletmede çalıştıkları sürenin ve aldıkları ücretin ne kadar adil olduğu konusunda ve kendi düşünceleri doğrultusundaki algılamaları nedeniyle çevrelerine karşı bazı tutum ve davranış kalıpları geliştirirler (İçerli, 2010:68). Kişinin iş yaşamı ve iş yaşamı dışındaki zamanlarda birbiriyle iletişim ve etkileşim halinde olduğu durumlarda kişinin işletmede olduğu kadar örgütsel değişkenlerin de tüm yaşamına etkisini değerlendirme durumu mecburi bir hale dönüşmüştür (Şimşek ve Aktaş, 2016:122).

Günümüz koşullarında rekabetçi küresel ekonomiye uyum sağlamada zorluk yaşayan ekonomilerde, netliğin ve açıklığın sağlanamadığı ve tayinlerde “işe göre adam tahsisi” ilkelerine göre değil “adama göre iş tahsisi” ilkelerine göre kadroların tamamlandığı gözlenmektedir. Tahsis edildikleri görevler veya işler açısından yeterli düzeyde bilgi, birikim ve deneyime sahip olmayan kişilerde performans düşüklüğü görülürken bu kişilerle aynı işletmede çalışan diğer işgörenlerde de motivasyon eksikliği ve çalışma isteksizliği görülmektedir (Yavuz ve Akın, 2016:1270). İşletmelerin belirli bir düzen içerisinde yürütülmesinde ve başarısında en önemli unsur insandır. İşletmelerin etkili ve verimli olabilmeleri, yer aldıkları sektörde gelir artışı sağlayarak rekabet avantajını elde etmeleri, sahip olduğu işgörenler sayesinde olabilmektedir. Bununla birlikte işgörenlerin işlerinde başarı göstermeleri ise işletmeden ve işlerinden memnuniyet duymalarından kaynaklanmaktadır (Tietjen ve Myers, 1998:229; Akkoç vd., 2012:107). İnsanlar çevrelerinde gerçekleşen durum ve olayları adalet algısı ile değerlendirir ve herhangi bir adaletsizlik durumuna karşı tepki verirler. Bilhassa işgörenler, günün önemli bir bölümünü birlikte çalıştıkları yöneticiler ve iş arkadaşları ile ilişkilerinde adalet duygusuna önem vermektedirler. İşgörenler yöneticilerin davranış ve tavırlarını, ücret ve ödüllerin adil dağıtımına ilişkin değerlendirme yapıp, davranışlarını bu değerlendirmelere göre şekillendirirler (Irak, 2004:26). İşletmelerde adil olma algısı ile yöneticiye karşı duyulan güven arasında sıkı bir ilişki olduğu, yöneticilerin işgörelere karşı tutum ve davranışlarının da bu etkileşimde yüksek derecede önemli olduğu ifade edilmektedir (Pillai vd, 1999:898).

Nepotizm kavramı latince “nepot” yani “yeğen” sözcüğünden türetilmiş olup günümüzde aynı işletmede akrabaların veya tanıdıkların istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır. Buna ek olarak Webster’ın “Üçüncü Yeni Uluslararası Sözlüğü” nepotizmi “Kişilerin akıllarından ziyade, akrabalık ve tanıdıklık

ilişkilerinden dolayı terfiler verilmesi neticesinde yeğenleri ve diğer akrabalarına gösterilen kayırmacılık” şeklinde tanımlamaktadır (Abdalla vd., 1994:60). Diğer bir tanıma göre nepotizm, yüksek bir pozisyona erişmiş kişi tarafından akrabalarına veya tanıdıklarına ayrıcalık sağlayarak işletmede iş vermesi olarak tanımlanmaktadır (Barut, 2015:241). Nepotizm, iktidarı ele geçiren bir patronun; deneyim, bilgi, hizmet ve ilerlemelerine bakılmaksızın kariyer basamaklarını ilerletmek için yakınlarına kayırmacılık yapması olarak ifade edilmektedir (Safina, 2014:631). İşletmelerde nepotizmin ortaya çıkmasının en önemli nedenlerinin uygulamanın şeffaf ve adil bir biçimde yapılmamış olması ya da işgörenin ihtiyacını karşılama ve terfi etme uygulamaları gibi düzenlemelerin etik olmayan kurallar dahilinde yapılması olarak ifade edilmektedir (İyışleröğlü, 2006:48). Örgütlerde oldukça yaygın olan nepotizmin, adaletsiz bir uygulama olması dolayısıyla çalışanların örgütsel adalet algılarını olumsuz yönde etkileyeceği düşünülmektedir. Örgütsel adalet algısının düşük olması ise çalışanların iş ile ilgili diğer tutum ve davranışlarını olumsuz etkilemektedir (Solmaz, 2014:28).

Yaşam tatmini, kişinin kendi yaşamı konusunda sahip olduğu genel görüş, düşünce ve yargılar olarak ifade edilmektedir. Kendine has bir özelliğe sahip olan yaşam tatmini, fikir ve düşüncelerin oluşmasında, kişinin kendi durumunu olmasını istediği durumla kıyasladığı genel değerlendirilmesinde etkilidir. Kişilerin kendi yaşam standartları istediği ölçüde olabileceği gibi istemediği yaşam standartlarına da sahip olabilirler. Bununla birlikte kişilerin, başarı elde etmek adına kendi yaşam alanlarında bazı değişiklikleri benimsemesi gerekebilir. Bundan dolayı kişilerin belli başlı yaşam alanlarındaki memnuniyetlerinden ziyade kendi yaşamına dair genel kararlarını değerlendirilmesinin yaşam tatmini açısından daha önemli olduğu belirtilmektedir (Çivitçi, 2012:322). Yaşam tatmini, kişilerin yaşam koşullarının genel değerlendirilmesi olarak ifade edilmektedir. Kişiler, kendileri tarafından belirlenen ölçütlere göre yaşamaktadır. Yaşam tatmini, kişilerin mevcut yaşamlarındaki tatmin düzeyi, gelecekte hedeflediği tatmin düzeyi ve akrabalarının kendisi hakkındaki görüşlerini içermektedir. Öte yandan kişilerin tatmin alanları; iş, aile, boş zaman, sağlık, kendi kararları ve kişilerin yaşam ortamlarına göre şekillenebilmektedir (Sürücü, 2014:822).

Otel işletmelerinde oldukça yaygın olarak görülen nepotizmin adaletsiz bir uygulama olması, işgörenlerin örgütsel adalet algılarını olumsuz yönde

etkileyebileceği ifade edilmektedir. Bu doğrultuda örgütsel adalet algısının düşük olması işgörenlerin iş ile ilgili tutum, hareket, davranış ve tavırlarını olumsuz yönde etkilemekte olup bu da iş ortamında oluşan memnuniyetsizliğin yaşam tatminini etkilemesine kadar gidebilmektedir. Bu doğrultuda yapılan bu araştırmada nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini arasındaki ilişki ortaya konulmuştur.

Yapılan bu araştırma beş bölümden oluşmaktadır. Araştırmanın birinci bölümü araştırmanın girişi niteliğinde olup, bu bölümde araştırma hakkında ön bilgilere yer verilmiştir. Araştırmanın ikinci bölümü kavramsal çerçeve başlığıyla kurgulanmış olup bu bölüm otel işletmeleri kavramının tanım ve içeriği, nepotizm, örgütsel adalet, yaşam tatmini kavramları ve kapsamaları ile ilgili araştırmalar olmak üzere üç alt başlıktan oluşmaktadır. Kavramsal çerçeve bölümünün ilk alt başlığını, otel işletmeleri kavramının tanım ve içeriği, otel işletmelerinin özellikleri ve bölümleri oluşturmakta olup bu bölümde son olarak otel işletmelerinde stratejik yönetim kavramı ve önemi açıklanmıştır. Kavramsal çerçeve bölümünün ikinci alt başlığını nepotizm, örgütsel adalet, yaşam tatmini kavramları ve kapsamlarına yönelik bilgiler oluşturmaktadır. Öte yandan ilgili alanda yapılan yerli ve yabancı araştırmalar ile bu araştırmaların bulgularına kavramsal çerçeve bölümünün üçüncü alt başlığında yer verilmiştir. Araştırmanın üçüncü bölümünü materyal ve yöntem kısmı oluşturmaktadır. Bu bölüm; araştırmanın problemi, araştırmanın amacı, araştırmanın önemi, araştırmanın evreni ve örnekleme, araştırma verilerinin elde edilme süreci, araştırmanın sınırlılıkları ve varsayımları, araştırma ölçümünün güvenilirliği ile son olarak araştırmanın hipotezleri olmak üzere sekiz alt başlıktan oluşmaktadır. Araştırmanın dördüncü bölümünde ise araştırma kapsamında elde edilen bulgular ortaya konulmuştur. Araştırmanın beşinci ve son bölümünü sonuç ve öneriler bölümü oluşturmakta ve bu bölümde elde edilen bulgular ışığında otel yöneticilerine, işgörenlerin nepotizm uygulamalarını azaltarak örgütsel adalet ve yaşam tatmin durumlarının artırılmasına yönelik çeşitli öneriler sunulmaktadır.

## İKİNCİ BÖLÜM

### 2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

Araştırmanın bu bölümünde otel işletmeleri, otel işletmelerinin özellikleri ve bölümleri, stratejik yönetim kavramları, nepotizm (kayırmacılık) ve nepotizmin işletmelerde uygulanma nedenleri hakkında bilgilere yer verilmiştir. Öte yandan örgütsel adaletin tanımı, örgütsel adaletin boyutları ve süreçlerinin sınıflandırılması, yaşam tatmini kavramı, yaşam tatmini kavramını etkileyen faktörler detaylı bir şekilde ele alınmıştır. İlgili araştırmalar bölümünde ise ilgili alanda daha önce yapılmış yerli ve yabancı araştırmalar ile bu araştırmaların bulguları ele alınmıştır.

#### 2.1. OTEL İŞLETMELERİNİN TANIM VE İÇERİĞİ

Araştırmanın bu bölümünde otel işletmelerinin tanımı, içeriği, özellikleri ve otel işletmelerinin bölümleri incelenmiştir. Ayrıca otel işletmelerinde stratejik yönetim kavramları ve önemine yönelik bilgiler, bu bölümde incelenen diğer konuları oluşturmaktadır.

##### 2.1.1. Otel İşletmelerinin Tanımı

Otel işletmelerinin uygarlıkların tarihsel gelişimi ile birlikte geçmişten günümüze süregelen bir gelişme kat ettiği gözlemlenmektedir. Modern çağdaki insanların seyahatleri sırasındaki konaklama ihtiyaçları, günümüzde en çok ihtiyaç duydukları gereksinim haline gelmiştir. Bu kapsamda otellerin en temel hizmetlerinden biri de insanların konaklama ihtiyaçlarını karşılamaktır. En temel tanımıyla otel işletmeleri, insanların önceden belirlenmiş veya bir anda ortaya çıkan seyahat etme istekleri sırasında her türlü konaklama, dinlenme, yeme-içme, eğlenme, sosyal aktiviteler gibi ihtiyaçlarını karşılayarak belirli bir ücret karşılığında hizmet sunan işletmeler olarak tanımlanmaktadır (Emeksiz, 2001: 18; Kozak vd., 2008: 2).

Otel işletmeleri ile ilgili çeşitli tanımlar yapılmaktadır. Otel işletmeleri “seyahat eylemi gerçekleştiren insanların başta konaklama olmak üzere yeme-içme, eğlenme, dinlenme gibi ihtiyaçlarını karşılamaya yönelik kurulmuş; işgörenleri, mimarisi, misafirleriyle olan karşılıklı ilişkilerin belirli bir düzen içerisinde gerçekleştiği işletmeler” şeklinde tanımlanmaktadır (Gök, 2002:5). Günümüzde misafirlerin konaklama ihtiyaçlarını gidermenin yanı sıra eğlenme, dinlenme gibi farklı etkinlikleri bünyesinde bulunduran ve müşterilerin bütün ihtiyaçlarını karşılayacak şekilde tasarlanan yapılar otel işletmeleri olarak nitelendirilmektedir (Karppinen, 2011:14). Oteller, çalışanların yoğun emek vererek faaliyetlerini sürdürdükleri işletmelerdir. Bu hizmeti üreten ve misafirlere sunan en temel araç insandır. Otel işletmelerinde üretilen mallar ve hizmetler muhafazası kısa süreli olan mallar ve hizmetler olduğundan misafirlere sunulan hizmetin üretildiği anda satılması ya da tüketilmesi gerekmektedir (Kozak, 1998:7).

Türk Dil Kurumu (2017)’na göre otel; “yolcu ve turistlere geceleme imkânı sağlamak, bunun yanında yemek, eğlence gibi hizmetleri sunmak amacıyla kurulmuş işletmeler” şeklinde tanımlanmaktadır ([www.tdk.gov.tr](http://www.tdk.gov.tr)). Oxford Sözlüğü (2017)’ne göre otel; seyahat edenler ve turistler için konaklama, yemek ve diğer hizmetleri sağlayan bir kuruluş şeklinde tanımlanmaktadır ([en.oxforddictionaries.com](http://en.oxforddictionaries.com)). 18060 sayılı Resmi Gazete’de yayımlanan 2634 sayılı Turizm Teşvik Kanunu’na göre ise otel; “asıl fonksiyonları müşterinin geceleme ihtiyaçlarını sağlamak olan, bu hizmetin yanında yeme-içme, eğlenme, ihtiyaçları için yardımcı ve tamamlayıcı birimleri bünyelerinde bulunduran en az 10 odalı tesisler” şeklinde tanımlanmaktadır (Kahya, 2004:3).

Oteller; donanımı, konforu, yapısı, konuklarına sunduğu hizmet kalitesi gibi birimleriyle uygar bir insanın temenni ettiği özellikte, yeme-içme, eğlenme, dinlenme ve geçici konaklama ihtiyaçlarını belirli bir ücret karşılığında tedarik eden konaklama tesisleridir (Gündoğan, 2018:19). Bir diğer tanıma göre otel işletmeleri; insanlara geçici olarak geceleme imkânı sağlayan, daireleri veya mobilyalı odaları geçici süreliğine kiralayan, konukların her türlü talep ve gereksinimlerinin işgörenler tarafından sunulduğu ticari maksatla işletilen binalar şeklinde tanımlanmaktadır (Giritlioğlu, 2008:4).

Uluslararası Turizm Akademisi tarafından yapılan tanıma göre ise otel; “yolcuların seyahatleri boyunca belirli bir ücret karşılığında beslenme ve konaklama ihtiyaçlarını sürekli olarak karşılayabildikleri işletmeler” şeklinde tanımlanmaktadır (Aksu, 1995:5; Çuhadar, 2001:4). Otel işletmeleri çalışanların 7/24 yoğun emek vererek faaliyetlerini sürdürdükleri işletmeler olmasından dolayı bu işletmelerin, otelde faaliyet gösteren değişik bölümlerdeki değişik meslek gruplarından, farklı seviyelerde eğitimlerini alan çok sayıda çalışan işletmede hizmet vermek üzere bölümlerdeki görevlere yerleştirilmektedir. Çalışanların kendi aralarında koordineli, düzenli ve iş birliği içinde çalışmalarını için ise, otellerde çalışanların motivasyon ve memnuniyet seviyeleri üst düzeyde tutulmalıdır (Binbay, 2007:13).

### 2.1.2. Otel İşletmelerinin Özellikleri

Otel işletmeleri, farklı nedenlerle yaşadıkları yer dışında bulunan kişilere öncelikli olarak konaklama, yeme, içme, dinlenme ve eğlenme gibi ihtiyaçlarını ve konukların her türlü beklentilerini karşılayan sosyal işletmelerdir. Bu bakımdan otel işletmelerinin diğer ticari ve sanayi işletmelerinden farklı özellikleri bulunmaktadır. Tüm bunlara bağlı olarak otel işletmelerinin kendine has özellikleri aşağıdaki şekilde açıklanabilir (Giritlioğlu, 2008:5-6):

***Otel İşletmeleri Zaman Satar:*** Otel işletmeleri odalarını 24 saat içinde satması gerekmektedir. Bir gün içerisinde satılamayan her bir oda otel işletmesi için maddi kayıp olarak görülmektedir. Otel işletmelerinde üretilen hizmetlerin stoklanması ve başka bir yere taşınması mümkün olmadığından ve otelin zamanla yarışmak durumunda olduğundan odaların hazırlandığı anda satışının yapılması gerekmektedir (Çuhadar, 2001:6; Çıkmaz, 2013:7).

***Otel İşletmeleri İnsan Gücüne Dayanır:*** Otel işletmelerinde hizmetlerin sağlanmasında insan gücüne ihtiyaç duyulur ve bu gücü sağlayan işgörenler tarafından hiç şüphesiz emek yoğun bir şekilde sarf edilmektedir. Otel işletmelerinde temel görev konuklara hizmettir. Konukların istek ve beklentilerinin karşılanması, memnuniyetlerinin artması ve tatmin olmasında işgörenler tarafından sunulan hizmetin büyük bir katkısı vardır. Bu hizmetlerin sağlanmasındaki en büyük unsur insan gücünden yararlanmaktır (Aksu, 1995:7).

***Otel İşletmelerindeki Hizmetler İşgörenler Arasında Yakın İş Birliği ve Karşılıklı Yardımlaşma Gerektirir:*** Otel işletmelerinde konuklara sunulan hizmetler içerik olarak birbirine bağlıdır. Otel işletmelerinde herhangi bir bölümün veya bölümde çalışan işgörenin konuklar üzerinde yapacağı bir hata ya da tatsızlık, diğer bölümleri ve çalışanları etkilemektedir. Bu nedenle farklı bölümlerde çalışan işgörenler arasında koordinasyonlu bir şekilde iletişim sağlanarak üst düzey yardımlaşma sayesinde verimliliğin artmasını sağlamak, konukların huzurlu ve tatminkâr bir biçimde işletmeden ayrılmasına neden olmaktadır (Özlü, 2016:7).

***Otel işletmeleri Günün 24 saati, Haftanın 7 ve Yılın 365 Günü Devamlı Hizmet Veren İşletmelerdir:*** Otel işletmeleri konuklarına günün 24 saati, haftanın 7 günü ve yılın 365 günü devamlı hizmet vermek durumundadır. Otelcilik sektöründe yeni yıl, resmi tatil, bayram tatilleri ve diğer tatillerde daha yoğun bir şekilde çalışıldığından, işgörenlerin insan psikolojisinden anlayan ve iletişim becerisi yüksek kişilerden elde edilmesi gerekmektedir. Öte yandan işgörenler, konuklara evlerindeki rahat ve konforlu bir ortamı sağlayabilmek için kesintisiz olarak hizmet vermeye ve konukların isteklerini ve beklentilerini karşılayabilmeye gönüllü olmalıdır (Giritlioğlu, 2008:5).

***Otel İşletmeleri Dinamiktir:*** Otel işletmeleri, hizmet üretip satan ve modern hayat felsefesini benimseyen bir fabrika olarak düşünüldüğünde, zevk ve moda uygun hizmet anlayışı ile teknolojinin sürekli değişim ve gelişim hali göz önünde bulundurularak konuklarının her türlü ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılayabilmek adına dinamik bir şekilde çalışmalar yapması gerekmektedir (Şener, 2001:14; Saçlı, 2011:46).

***Otel İşletmelerinde Risk Faktörü Yüksek:*** Otel işletmelerinde talepler mevsimlere bağlı olarak gerçekleştiğine ve doğa olayları, ekonomik ve politik koşullar, iç karışıklık ve savaşlar gibi beklenmedik durumlardan anında etkilendiğinden risk faktörü yüksektir. Buna bağlı olarak otel işletmeleri taleplerde dalgalanmanın yaşanması sebebiyle faaliyetlerinin bir kısmını veya tamamını mevsimlere göre düzenlemektedir. Bu durum otel işletmelerini oluşturan turizm sektöründe risk faktörünün gerçekleşme durumunu diğer sektörlere nazaran daha yüksek olma özelliğini göstermektedir (Bahar, 2004:20).



### 2.1.3. Otel İşletmelerinin Bölümleri

Otel işletmelerinin bölümlerini bir zincir halkasına benzetmek mümkündür. Otel işletmelerinde her bölümün kendi içinde ayrı sorumlulukları olup bu bölümlerde sunulan hizmetler diğer bölümleri etkilemektedir. Bu yüzden zincirin bir halkasının diğerlerinden ayrılması durumunda zincir etkisiz hale gelecektir. Otelde konaklayan konuklar, sürekli farklı bölümlerde çalışan birden fazla işgörenlerle bire bir iletişim halindedir. Konukların herhangi bir bölümde sunulan hizmetten rahatsız olması, otelin tamamı hakkında olumsuz düşüncelere sahip olmasına neden olacaktır. Bu doğrultuda otel işletmelerinde hizmet veren bölümler ve bu bölümlerde çalışan işgörenlerin birbirleri arasındaki sürekli iletişim, koordinasyon ve işbirliğinin sağlanması oldukça önem taşımaktadır (Budak, 2015:13). Otel işletmelerinde misafir memnuniyetinin sağlanmasında sunulan ürün ve hizmetler, işletmenin kâr oranlarını artıran unsurların başında gelmektedir. Otel işletmelerinde misafir memnuniyetinin sağlanmasına neden olan en önemli unsurlardan birisi ise işgörenlerin misafirlerle olan karşılıklı iletişiminin yeterlilik düzeyidir (Olçay vd., 2014:385). Otel işletmelerinin sahip olduğu hizmet alanlarının faaliyetleri içerisinde, bazı bölümlerde konuklarla doğrudan etkileşim ve iletişim sağlanarak hizmet sunulurken bazılarında ise konuklara dolaylı şekilde veya sadece otel işletmelerinin faaliyetlerini sürdürebilmesi için hizmetler sunulmaktadır (Özlu, 2016:17). Bu amaç doğrultusunda otel işletmelerinin faaliyetleri içerisinde yer alan bölümler aşağıdaki bölümlerde kapsamlı bir şekilde açıklanmıştır.

#### 2.1.3.1. Ön Büro Bölümü

Çakıcı (2002) ve Kozak (2010)'a göre ön büro bölümü, otel ile misafir arasındaki ilk ilişkinin sağlanmasında önemli bir bağlaç görevini üzerine almakta ve bu bölüm genel olarak otel işletmesinin beyni olarak kabul edilmektedir. Bu doğrultuda ön büro bölümü; rezervasyonlarla oda satışının, giriş ve çıkış işlemlerinin yapılması, misafir bilgilerinin kayıt altına alınması, misafirlerin karşılanması ve yolcu edilmesi, üst yönetime ilgili raporların hazırlanıp sunulması, misafirlere gelen mesaj, telefon ve postaların iletilmesi, otel içinde iletişim ve bilgi akışının sağlanması gibi birçok görev ve sorumluluğu yerine getirmek adına hizmet vermektedir. Ayrıca, üniformalı hizmetler ve rezervasyon bölümü de ön büroya bağlı olarak otel işletmelerinde hizmet vermektedir (Budak, 2015: 15).

Otel işletmelerinde ön büro bölümü, konukların ilk olarak rezervasyon aşamasında otel ile iletişim halinde oldukları, konukların otele vardığı andan itibaren otelde konakladığı süre içerisinde sunulan hizmetlerin yürütülmesinde önemli bir rol oynayan bölümdür (Şener, 2001:126). Geleneksel olarak ön büronun işlevleri: rezervasyon alma, oda ve fiyatların dağılımları, kayıt işlemleri, oda durumları, misafir servisi, misafir hesaplarının saptanması ve kontrol edilmesi, geçmiş misafir kayıtlarının tutulmasını içermektedir. Ön büro, misafir bilgilerinin sade, açık ve anlaşılır bir biçimde kaydedilmesi, misafir memnuniyetinin karşılanması ve misafir hizmetlerinin etkin bir biçimde düzenlenmesinden sorumludur. Bu işlevler, ön büro içerisinde bulunan farklı alanlarda görevli işgörenler tarafından yürütülmektedir (Bucak, 2007:17). Otel işletmelerinde büyük ya da küçük ölçekli işletmeler açısından ön büro organizasyon yapısı ya da ön büro işlemlerinde farklılıklar görülse de sonuç olarak aynı içerikte hizmet vermekte olup ön büro departmanının otellerdeki başlıca görevleri kapsamlı bir şekilde aşağıda verilmiştir (Karaman vd, 2016:75):

- Rezervasyon yaptırmak isteyen misafirlerle ilişki ve rezervasyon işlemlerinin yapılması,
- Oda satışının yapılması, misafirlerin kayıt işlemleri ve odalara misafirlerin yerleşmesini sağlamak,
- Otel odalarının doluluk oranlarının artması için plan ve programların yapılması,
- Üst yönetime ilgili raporların hazırlanıp sunulması,
- Misafirlere gelen mesaj ve postalarla ilgilenilip teslim edilmesi,
- Organizasyonlar, turistik yerler, özel günler, eğlenceler ve tiyatrolar hakkında bilgiler verilmesi,
- Otel işletmelerinde konuklara danışma hizmetlerinin sunulması gibi görevlere sahiptir.

#### **2.1.3.2. Kat Hizmetleri Bölümü**

Otel işletmelerinde önemli bir yere sahip olan kat hizmetleri bölümü uluslararası otelcilik sektöründe “housekeeping” olarak ifade edilen kat hizmetleri kelimesinin sözlük anlamına sahiptir. Housekeeping, bir otelin bakımının ve temizlik hizmetlerinin yerine getirildiği bölüm olarak hizmet vermektedir (Çakır, 1998:43; Karaman ve Sayın, 2016:85).

Otel işletmelerinde kat hizmetleri bölümü, odaların ve genel alanların düzeni ve temizliğini gerçekleştirilmesiyle birlikte salonlar, koridorlar, merdivenler, lavabolar, havuzlar, sahiller, barlar, restoranlar ve lobi gibi otele ait tüm bölümlerin ve misafir kullanım alanlarının temizliği, bakımı ve hijyenin sağlanmasından sorumludur (Budak, 2015:14). Otel işletmeleri genel anlamda, birçok nedenlerden dolayı yer değiştirme ihtiyacı duyan insanların öncelikli olarak geceleme ve dinlenme gibi ihtiyaçlarını yerine getiren tesisler olarak faaliyet vermektedir. Başka bir ifadeyle konuklar otelde konakladıkları sürenin önemli bir bölümünü yataklarında dinlenerek veya uyuyarak geçirmektedirler. Bu nedenlerden dolayı otel işletmeciliğinin temel amacı konuklarına yatacak yer temin edebilmektir. Bu amaç doğrultusunda kat hizmetleri bölümü, konuklar ile sürekli temas halinde olan ve en uzun süre hizmet sunan bölümdür (Şener, 2001:135). Kat hizmetleri bölümünün kontrolünde gerçekleşen ve temizliğinde sorumlu olunan alanlar genel olarak şu mekanlar olarak belirtilmektedir (Giritlioğlu, 2008:16; Karaman ve Sayın, 2016:85):

- Misafir odaları
- Salonlar ve genel alanlar
- Merdivenler, Koridorlar, Pencereleler ve ortak kullanım alanları
- Umumi odalar, Restoranlar ve lobi
- Depolar, otel idare ofisleri ve personel alanları
- Mağazalar ve diğer kiralık alanlar
- Toplantı salonları ve havuzlardır.

Kat hizmetleri bölümünün misafir odaları ve genel alanların temizlenmesi, oda değişimi, kayıp eşya ve odalara ilave yatak konulması gibi durumların çözülmesi için ön büro bölümüyle sürekli iletişim halinde olması gerekmektedir. Ayrıca kat hizmetleri bölümünün sorumlu olduğu alanların temizliğini ve bakımını kusursuz bir biçimde gerçekleştirilmesi misafir memnuniyetini yüksek düzeyde etkilemektedir (Giritlioğlu, 2008:17). Kat hizmetleri bölümünde çalışan işçörenler, misafirleri kendi evlerindeki gibi hissetmelerini sağlamak için misafirlere karşı içten, samimi, sıcak tutum ve davranışlar göstermesi, misafir memnuniyetinin sağlanmasında etkili olmaktadır (Keskin, 2013:29).

Otel işletmeleri, seyahat eden insanların konaklama, dinlenme, eğlenme, yeme-içme gibi ihtiyaçlarını gidermek için tesis edilmiş işletmelerdir. Otel

işletmelerinin temel amacı konuklarına yatacak yer temin etmektir. Otel işletmelerinde kat hizmetleri bölümünün en temel görevlerinden biri konuklara yatacak yer temin edilmesini sağlamaktır. Kat hizmetleri bölümü, konuk odalarının ve koridorlarının, otelin genel olarak tüm alanların temizliği ve bakımı ile ilgilenip, ortaya çıkan çeşitli teknik arızaların giderilmesi için teknik servis bölümüyle iletişime geçen, çıkış yapılan odaların temizlenip girişe hazır hale getirilmesini sağlayan ve konuklara ait kaybolan ya da unutulan eşyaların rapor edilip bunları ön büroya bildiren bölümdür (Saçlı, 2011: 39).

### **2.1.3.3. Yiyecek-İçecek Bölümü**

Otel işletmelerinde hizmet sunan yiyecek-içecek bölümünün hizmet alanının içinde misafirlere yiyecekler ve içecekler servis edildiği birimler bulunmakta olup yiyecek-içecek bölümü; mutfak bölümü, servis bölümü, bar bölümü ve oda servisi bölümü olmak üzere kendi içinde dört bölümden oluşmaktadır. Otel işletmelerinde restoran hizmetleri, servis bölümünün sorumluluğunda ve çeşitli yöntemlere göre sunulmaktadır. Bar bölümünde misafirlere alkollü veya alkolsüz içeceklerin hazırlanıp sunumu gerçekleştirilmektedir. Otel işletmelerinde mutfak bölümü, misafirlere sunulan her türlü yiyeceklerin üretildiği ve gereken süslemelerin yapıldığı bölümdür. Otel işletmelerinde yiyecek-içecek bölümüne bağlı olarak hizmet veren oda servisi bölümü ise; misafirlerin istek ve ihtiyaçları kapsamında üretimi gerçekleştirilen yiyecek ve içeceklerin misafirlerin odasına servis edilmesini sağlayan bölüm olarak hizmet vermektedir (Giritlioğlu, 2012:70). Yiyecek-içecek bölümü, otel işletmelerinde oda gelirlerinden sonra en yüksek düzeyde gelir elde eden bölümdür (Giritlioğlu ve Özlü, 2016:1848). Yiyecek-içecek bölümü, otel işletmelerinin çeşitli restoranlarında, barlarında, banketlerinde, misafirlere sunulmak üzere yiyecek ve içecek ürünlerinin farklı metotlarla temin edilerek muhafaza edilmesini, yiyecek ve içecek depolarında saklanması ve kontrollerinin yapılmasını sağlayan bölümdür (Şener, 2001:143; Kozak vd., 2008:35; Soydaş ve Özdiçiner, 2016:94).

Yiyecek-içecek bölümünün önemi otel işletmeleri açısından incelendiğinde otelin yiyecek ve içecek satışlarından elde edilen gelirlerin, otelin toplam gelirlerine olan etkisiyle doğru orantılı olduğu görülmektedir (Bucak, 2007:27). Bu doğrultuda otel işletmeleri yiyecek ve içecek servisini, kalifiyeli işgörenler tarafından konukları

memnun edecek düzeyde gerçekleştirdiği sürece kârlı birer işletme olmaktadır (Kozak vd., 2008:36). Bu nedenle otel işletmelerinde yiyecek ve içecek bölümü, iyi bir organizasyonla yetişmiş, yeterli deneyime sahip, iyi eğitim almış ve yetenekli yöneticiler tarafından idare edildiği sürece amaçlarına ulaşabilecektir (Çakır, 1998:44; Şener, 2001:143; Bucak, 2007:27; Kozak vd., 2008:36).

Otel işletmelerinde yiyecek ve içecek hizmetleri ister insanların fiziksel ihtiyaçlarını karşılamaının bir nedeni olmasından isterse otelde konaklayan misafirler açısından otel işletmesindeki hizmetler ile eşgüdümlü bir biçimde sunulması gerektiğinden misafirler açısından oldukça önemli bir unsurdur (Tubergen ve Linden, 2002:274). Bu bakımdan otel işletmelerinde yiyecek-içecek bölümünün kendi içinde hizmet veren bölümler şu şekilde açıklanmaktadır:

**Mutfak Bölümü:** Otel işletmelerinde mutfak bölümü, otelde konaklayan misafirlerin beslenme ihtiyaçlarını ve yiyecek hizmetleri ile ilgili talep ve beklentilerini gidermek amacıyla kurulmuş olan, mutfak çalışanlarının çalışma alanları içerisinde araç ve gereçler yardımıyla üretimini gerçekleştirdikleri ürünler ve hizmetler karşılığında belirli bir kâr elde etmek üzere yiyecek hizmetleri sunulan bölümdür. Daha kısa bir tanımla otel işletmelerinde mutfak bölümü, misafirlerin ihtiyaçlarını ve beklentilerini karşılamak üzere yemek üretiminin sağlandığı bölüm olarak tanımlanabilir (Aktaş ve Özdemir, 2005:5). Başka bir tanıma göre ise mutfak bölümü, misafirlere sunumun yapılacağı yemeklerin ve her çeşit gıda maddelerinin işlenerek servis edilmeye uygun duruma getirildiği bölüm şeklinde tanımlanmaktadır (Özkoç, 2006:64). Otel işletmelerinde mutfak bölümü, depodan temin edilen malzemelerden faydalanarak yiyeceklerin hazırlanmasını ve misafirlere sunulacak duruma getirilmesini sağlamakta olup bu bölüm yiyecek-içecek bölümünün en önemli işlevlerinden birisidir (Sarıoğlan, 2007:23). Bu nedenle otel işletmelerinde mutfak bölümü, alanında birçok uzman aşçının meşgul olduğu besin ürünlerinin, tedarik edilerek beslenme durumlarına göre üretiminin gerçekleştirildiği ve en iyi şekilde tüketime uygun hale getirildiği bölüm olduğu ifade edilebilir (Giritlioğlu, 2008:34).

**Servis Bölümü:** Otel işletmelerinde servis, misafirlere yiyecek ve içeceklerin uygun takımlarla ve belirli bir servis yöntemlerine göre sunulma sanatı olarak tanımlanmaktadır. Yiyecek ve içecek servisi, üretilen ürünlerin misafirlere sunumundaki son aşamadır. Servis bölümünde sunulan hizmetler, otel işletmelerinin

misafirlere görünen yüzü olduğundan dolayı işletmelerin değer ve saygınlığını artırmasında büyük öneme sahiptir (Kozak vd., 2008:301). Diğer bir ifadeyle servis bölümü, mutfakta ve barlarda hazırlanan yiyecek ve içeceklerin misafirlere sunumunu ve servisini gerçekleştiren daha sonra da hesapların tahsil edilmesini sağlayan bölüm şeklinde tanımlamıştır (Özkoç, 2006:71). Genel olarak otel işletmelerinde yer alan servis bölümünün hizmet alanları şu şekilde belirtilebilir (Giritlioğlu, 2008:25):

- Lobi,
- Restoran,
- Kahvaltı Salonu,
- Ziyafet Salonu,
- Gece Kulübü,
- Snack Bar,
- Grill.

**Bar Bölümü:** Otel işletmelerinde içeceklerin sunumunun gerçekleştiği bu bölüm, sadece otelin bir yerinde bulunmamakla birlikte otelin farklı yerlerinde hizmet vermektedir. Otel işletmelerinde birden fazla alanda yer alan barlar konumları itibariyle ve misafirlere sunulan hizmetlerin şekillerine göre çeşitli isimler altında içecek hizmeti vermektedir. Genel olarak otel işletmelerinde yer alan bar türleri ve bar bölümünün hizmet alanlarına giren bar çeşitleri şu şekildedir (Giritlioğlu, 2008:29):

- Lobby Bar,
- Servis (Restaurant) Bar,
- Vitamin Bar,
- Snack Bar,
- Beach Bar,
- Disco Bar.

Otel işletmelerinde hizmet sunan bar bölümü, her türlü alkollü veya alkolsüz içeceklerin ve çeşitli yöntemlerle farklı içeceklerin karıştırılması sonucu meydana gelen kokteyllerin servis edildiği ve otel işletmelerinin yiyecek-içecek bölümü bünyesinde faaliyetlerini sürdüren bölümdür (Sarioğlu, 2011:165). Bar bölümünün sunduğu içeceklerin önemi, otel işletmeleri açısından ve otelde konaklayan misafirler açısından olmak üzere iki farklı açıdan ifade edilebilir. İçecekler, bir otelde

konaklayan misafirlerin sağlığı ve beslenme durumlarıyla yakından ilgilidir. Otel işletmelerinin bar bölümünde ikram edilen içeceklerle, misafirlerin hem sıvı gereksinimleri karşılanmakta hem de beslenmeleri için ihtiyacı olan protein, vitamin, mineral gibi besin öğelerinin bir bölümü bu içecekler sayesinde karşılanmaktadır. Bununla birlikte misafirler yemek yedikleri sırada, yemekten önce ya da sonra mideyi yemeğe hazırlamak, sindirimi kolaylaştırmak, iştah açmak, yemeğin lezzetini artırmak ve rahatlamak için alkollü veya alkolsüz içecekler tercih etmektedir (Aktaş ve Özdemir, 2005:3). Bu durumlardan da anlaşılacağı üzere bar bölümünde sunulan içecekler misafirler açısından oldukça önemli bir hizmet türüdür.

***Oda Servisi Bölümü:*** Oda servisi günün 24 saati sürekli hizmet vermektedir. Bu bölüm genellikle konum olarak otel içinde mutfak bölümüne yakın bir yerde bulunur. Ön büro bölümüne veya direkt olarak oda servisi bölümüne telefonla ulaşan misafirlerden sipariş alınarak siparişler hazırlanır. Sıcak yemekler varsa yemekler soğumadan hızlı bir şekilde misafirlerin odasına çıkarılarak servis edilir. Boşalan tabak ve bardaklar daha sonra kat hizmetleri ya da oda servisi bölümü tarafından alınır. Otel işletmelerinde oda servisi bölümü kat hizmetleri ve ön büro bölümleriyle etkin bir iletişim halinde hizmet vermektedir (Çakır, 1998:46).

#### **2.1.3.4. İnsan Kaynakları Bölümü**

Otel işletmelerinde hizmet üreten unsur insan olduğundan insan kaynağı en önemli bileşendir. İnsan kaynağının kalitesinin önemi gün geçtikçe artmaktadır. İşletmeler kârlarını arttırmak için yüksek verimli işgücüne sahip olmak zorundadırlar. Bu nedenle otel işletmelerinin başarı ve performans düzeyleri, alanında uzman, bilgili, eğitimli, deneyimli işgörenler sayesinde artmaktadır. İşletmeler özellikle üretilen hizmetin en önemli unsurunu meydana getiren insan gücünü etkin ve verimli kullanabilmesiyle amacına ulaşabilmektedir (Sarioğlan, 2007:32). Bu amaç doğrultusunda otel işletmelerinde insan kaynakları bölümü, otelin genel olarak işgören politikasını belirleyerek uygulamasını sağlamak, toplu iş sözleşmeleri ve sendikal ilişkileri yürütmek, işgörenlerin ücretlerinin belirlenmesiyle birlikte; iş analizinin gerçekleştirilmesi, işgören seçimi, işe alımları, eğitimi, iş ve başarı değerlendirilmesi, işgörenlerin ödüllendirilmesi ve işgörenlerin özel sorunlarının çözülmesi konularını yürütmektedir (Özlü, 2016:21). Akoğlan Kozak (2009)'a göre insan kaynakları bölümü, işgörenlerin işe alımından iş sözleşmesinin sonuna kadar, işgörenlerin eğitimi, iş analizleri, kariyer planlamaları,

ücret planlamaları, çalışma ilişkilerinin düzenlenmesi gibi eylemlerle; işgören ve işveren arasındaki ilişkileri koordine eden bölüm şeklinde tanımlanmaktadır (Budak, 2015:16).

Otel işletmelerinde görev yapan işgörenleri motive etmek ve görev yaptıkları bölüme gereken önemi göstermelerini sağlamak ilk başta insan kaynakları bölümünün sorumlulukları arasına girmektedir. Bununla birlikte işe alım sürecinde, güler yüzlü, misafire hizmet etmekten zevk alacak doğru kişilerin alınması ve onlara işletmenin prensip ve çalışma koşullarının iletilmesi, görev yapan işgörenlerin eğitilmesi, başarılarının değerlendirilerek ödüllendirilmesi gibi uygulamalar insan kaynakları bölümünün sorumlulukları arasına girmektedir (Çakır, 1998:52). Öte yandan genel olarak insan kaynakları yönetimi, insan kaynağına odaklanmış, görev yapan işgörenlerin ilişkilerini yönetsel bir yapı içerisinde inceleyen, işgörenlerin politikalarını geliştiren, işletme kültürüne uygun olan ve bu doğrultuda işletme yönetiminde kilit fonksiyona sahip bir işlevi yerine getirmektedir (Kozak vd., 2008:58).

İşletmenin kuruluş amaçları kapsamında otelde istihdam edilen değişik düzeylerde, değişik görev ve eğitim düzeylerindeki işgörenlerin verimli ve aktif bir biçimde çalışmaları insan kaynakları yönetimi tarafından yürütülmektedir. İnsan kaynakları bölümünün amacı, otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin işletmede oldukları süre boyunca işten zevk alarak memnun olmalarını sağlamaktır. Bununla birlikte işgörenlerin bilgi, deneyim ve kabiliyetlerini ölçülü bir şekilde kullanarak işletmeye olan yardım ve katkılarını en yüksek seviyeye çıkartılmasını sağlamaktır (Saçlı, 2011:41). Otel işletmelerinin insan unsuruna aşırı şekilde bağlı ve otomasyonlaşmanın sınırlı olduğu bir sektör olması, insan kaynakları bölümünün önemini ortaya çıkarmıştır. Otel işletmelerinde üretimin yaklaşık olarak %15'i makine gücüyle üretilirken %85'i ise direk olarak insan gücüne dayanmaktadır. Bu doğrultuda otel işletmelerinde esas üretim girdisi olarak işgücünün oldukça önemli bir yeri olduğu görülmektedir (Sarioğlu, 2011:173).

#### **2.1.3.5. Satış ve Pazarlama Bölümü**

Satış ve pazarlama bölümü, otel işletmelerinde oda satışlarının gerçekleştirilmesinden sorumlu olan bölüm olup oda satışlarını arttırmak için plan ve programlar yaparak satışları artırmayı hedefler. Öte yandan bu bölümde hizmet



veren, satıştan sorumlu yönetici ve yöneticiye bağlı olarak çalışan satış pazarlama işgörenleri ve şefi görev yapmaktadır (Batman, 2003:118).

Otel işletmelerinde satış organizasyonlarının geliştirilmesinde özellikle iki husus üzerinde yoğunlaşmaktadır. Bu iki husus işletme içi ve işletme dışı satışlar olarak ele alınabilir. İşletme içi satışlar, misafirler otele vardıktan sonra mal ve hizmetlerin kendisine takdim edilmesi ve misafirlerin daha çok para harcamaya yönlendirilmesi için yapılan girişimler olarak ifade edilirken işletme dışı satışlar ise çeşitli araç ve teknikler kullanılması yoluyla reklam ve tanıtım faaliyetlerini yaparak kamuoyuna yaymak amacıyla gerçekleştirilen organizasyonlar olarak ifade edilebilir (Şener, 2001:187). Otel işletmelerindeki ürünlerin, değişik bölümlerin karmasıyla elde edilen birleşik bir ürün özelliği göstermesi, pazarlama etkinliklerinde iş birliği içerisinde tavır takınılmasını mecburi kılmaktadır. Otel işletmelerinin satış ve pazarlama bölümünde, en başta odalar olmak üzere yemek ve diğer aktivitelerin misafirlere tanıtımı yapılarak pazarlanması sağlanmaktadır. Otel işletmelerinde satış ve pazarlamanın etkin, verimli ve başarılı olma mecburiyeti bu bölümün otel işletmeleri yönünden önemini ortaya koymaktadır (Özlü, 2016:20).

Otel işletmeleri yönünden pazarlama, potansiyel ya da mevcut misafirlerin talep, beklenti ve gereksinimlerinin tespit edilmesi, bunları karşılamak adına gereken mal ve hizmetlerin tedarik edilmesi, tedarik edilen ürünlerin fiyatlandırılması, satışına yönelik çabaların devam ettirilmesi ve tutundurulması amacıyla gerçekleştirilen çalışmaları kapsamaktadır (Kozak vd., 2008:38). Bununla birlikte otel işletmeleri, satışların artırılması amacıyla sadece satış ve pazarlama ve ön büro bölümleri değil otel işletmelerinde görev yapan tüm bölümler ve bu bölümlerdeki işgörenleri kullanmaktadır. Öte yandan bu durumun gerçekleştirilebilmesi için ilk olarak otel işletmesinde görev yapan satış ve pazarlama işgörenleri, uluslararası olarak çalışan satış temsilcileri, hakla ilişkiler uzmanı ve diğer satış ve pazarlama bölümlerinin birlikte yapacakları plan, program ve çalışmalar ile otelde görev yapan işgörenlerin satışları artırma ve geliştirme faaliyetlerinin neler olduğunun tespit edilmesi gerekmektedir (Saçlı, 2011:44).

#### **2.1.3.6. Muhasebe Bölümü**

Otel işletmelerinde muhasebe bölümü, otelin mali işlemlerinden sorumlu olan ve genel müdüre bağlı olarak çalışan bir bölümdür. Muhasebe bölümünün

sorumlulukları otelin finansal kayıtlarının tutulması, özetlenmesi ve sınıflandırılması, otelin maliyet kontrol sisteminin ve yöntemlerinin belirlenmesi, kârlılığın en yüksek seviyeye erişmesinin sağlanması, ilgili bölümlere raporların takdim edilmesi, imalat kontrolünün gerçekleştirilmesi, menü planlaması yapılarak fiyatlandırmayı gerçekleştirilmesi, costing yöntemlerinin ve cost kontrolünün uygulanması, mevcut sayımların ve gelir merkezinde günlük incelemelerin gerçekleştirilmesi, israf ve ziyanın önlenmesi için denetleme yapılması gibi görevleri bulunmaktadır. Öte yandan bu bölüm otel işletmelerinde hizmet veren diğer tüm bölümlerle sıkı bir işbirliği ve koordinasyon içerisinde çalışarak hizmet vermektedir (Batman, 2003:117).

Otel işletmelerinde muhasebe bölümü genellikle iç kontrole yönelik olup bu durumun üç amacı bulunmaktadır. Birinci amacı, konuklardan alınan paraların kendi hesaplarına uygun bir biçimde kayıt edilmesi ve konuklara yapılan indirimleri kayıt altına almaktır. İkinci amaç, otelde görev yapan işgörenlerin dikkatsizlik, hile ve ilgisizliğe engel olmak olup üçüncü ve son amacı ise otelde gereksiz masraf ve harcamaların önüne geçmeyi hedeflemektir (Çakır, 1998:54). Öte yandan otel işletmelerinde muhasebe bölümünün sorumluluk alanları ise: Aktif ve pasif hesaplar, maaş bordrosu, hesap defterleri, krediler, vergi hesapları, gece denetimi, kasa devir işlemleri ve otel işletmesinde otel yönetimine bağlı olarak hizmet sunan yiyecek-içecek ve ön büro gibi bölümlerin kasa tahsil işleminin yapılması olarak ifade edilebilir (Bucak, 2007:32). Muhasebe bölümü otel işletmelerinde yer alan diğer bölümlerle iletişim, koordinasyon ve yakın iş birliği içerisinde hareket ederek gerçekleştirilen tüm işlemlerin muhasebe kayıtlarının tutulması ve otel işletmelerindeki tüm bölümlerin verimliliği, performans ve başarılarının artmasını sağlamasını hedef edinmektedir (Kozak vd., 2008:37).

### **2.1.3.7. Halkla İlişkiler Bölümü**

Otel işletmelerinde halkla ilişkiler bölümü, kısa ve uzun vadeli planlar çerçevesinde, otel tarafından kamuoyunun gözünde gerçekleştirmek istediği saygınlık, itibar ve iyi bir imaj oluşturulmasına yönelik faaliyetleri gerçekleştirmektedir (Batman, 2003:119). Diğer bir ifadeyle halkla ilişkiler bölümü, işletmenin hedef kitle perspektifindeki imajını artırması amacıyla hizmet vermekte olup ticari amaç haricinde sosyal sorumluluk projeleri ile otelin imajını arttırmayı sağlamaktadır (Sarıoğlan, 2011:170).

Kozak (2002)'a göre halkla ilişkiler bölümü, işletmeler yönünden yer aldıkları çevreler ile iyi ilişkiler içerisinde olma gereksinimlerini mecburi hale dönüştürmektedir. Otel işletmelerinde halkla ilişkiler bölümünün sorumluluklarının başında faaliyetleri doğrultusunda hedef kitleyi bilgilendirme ve sürekli iletişim halinde işbirliğinin oluşturulması gelmektedir. Bununla beraber, misafirlerden gelen dönütlere istinaden faaliyetler tekrar planlanmakta; hedef kitlenin yardımlarını, desteğini, ilgisini ve güvenini sağlama amacıyla faaliyetler yürütülmektedir. Tüm bu amaçlar doğrultusunda, halkla doğrudan ilişkiler kurulması, basın toplantıları, basın bildirimleri ve basının ilgisinin çekecek özel geziler düzenlenerek olumlu sonuçların alınması amacıyla yürütülen faaliyetler halka ilişkiler faaliyetleri kapsamında değerlendirilmektedir (Budak 2015:17).

Otel işletmelerinde halkla ilişkiler bölümünün amacı hem otel içerisinde çalışan işgörenler arasında pozitif ilişkiler dahilinde bir çalışma ortamı oluşturmak ve işgörenlerin işlerini sevmelerini sağlayarak daha başarılı ve kaliteli bir hizmet sunmak hem de hedef kitlenin gözünde otel hakkında makul ve pozitif bir algı oluşturarak otele gelme isteklerini artırma yoluyla işletmeye misafir çekebilmeyi sağlamaktır (Summak, 2009:43). Diğer bir ifadeyle halkla ilişkiler, otel işletmeleri ile hedef kitle arasında karşılıklı sevgi, saygı, iyi niyet, güven ve iyi ilişkilerin oluşturulması ile plan ve programlı bir biçimde faaliyetleri sürekli olarak sürdürebilmektir. Bununla beraber hedef kitlenin tepkilerini göz önünde bulundurarak işletmenin yöntem ve stratejilerini çevrenin yararına olacak bir biçimde karşılıklı olarak iyi anlayış ortamı meydana getirmektir (Geçikli, 2000:315). Halkla ilişkiler bölümünü misafirler direkt dahili numarasından arayarak herhangi bir istekte veya oda servisi siparişinde bulunabilirler. Aynı zamanda birçok otel işletmesinde, misafirlerin otelde kaldıkları süre boyunca talepleri, tercihleri ve yaşadıkları sorunlar hakkında daha iyi bilgi sahibi olmak için her türlü bilginin kaydedildiği, talep ve şikayetlerin tutulduğu bir veritabanı uygulaması bulunmaktadır. Bu veritabanı sayesinde misafirlerin talep, öneri, şikayet ve ihtiyaçları hakkında bilgi sahibi olunmakta ve misafirlerin potansiyel sorunlara yol açabilecek durumları önceden tahmin edilip bu sorunlar hakkında net bir fikir geliştirip çözüm bulunmasına yardımcı olunmaktadır. Bununla birlikte bu bilgilerin otel işletmesinde yer alan diğer bölümlerle de paylaşılması misafir memnuniyeti açısından oldukça önemli bir uygulamadır (Rutherford ve Fallon, 2007: 156).

### 2.1.3.8. Teknik Servis Bölümü

Otel işletmelerinde teknik servis bölümü, otel işletmelerinin farklı bölümlerinde kullanılan araç, gereç ve ekipmanların her zaman hizmet verecek şekilde hazır halde bulunmalarını, ekipman ve teçhizatlarını görevlerini etkili ve verimli bir şekilde yapılmasını sağlayan bölümdür. Teknik servis bölümünde çalışan işgörenler işlerini daha çok arka planda misafirlerin görmediği alanlarda sürdürmektedirler. Bu nedenle otel işletmelerinde misafirlere etkili ve kaliteli hizmet sunulmasında teknik servis bölümünün katkısının oldukça yüksek olduğu söylenebilir (Şener, 2001:178). Teknik servis bölümü, otelin, elektrik aksamları, aydınlatma, ısı ve havalandırma gibi işlerinin yanı sıra tesisin, mimari, teçhizat ve donanımlarının bakım ve onarımlarının düzenli bir şekilde yapılmasından sorumludur. Otellerin genel alanları, restonralar, salonlar, lavabolar, havuzlar ve odalar gibi alanlarda meydana gelebilecek herhangi bir arızanın anında müdahale edilmemesi veya arıza ve sorunların sık sık patlak vermesi, otel işletmelerinde sunulan diğer hizmetleri etkilemekte ve otel üzerinde olumsuz algı ve izlenimin oluşmasına neden olmaktadır. Bununla beraber, soğutma ve ısıtma ile ilgili sorunlar, enerji krizleri ve otelde sunulan hizmetlerin aksamasına yol açan arıza ve işlevlerini yerine getirememesi durumunun giderilmesi bu bölümün otel işletmelerinde ne kadar önemli bir yere sahip olduğunu ortaya koymaktadır (Baker vd., 2001:21).

Otel işletmelerinde teknik servis bölümünün başlıca amaçları şu şekilde açıklanabilir: Otel işletmesinde sunulan hizmetlerin kesintisiz bir şekilde işlenmesini sağlamak ve tüm teçhizatların çalışır durumda olmasını sağlamaktır. Bununla birlikte tüm teknik hizmetlerin en ekonomik şekilde giderilmesi ve işletmede sorunları olan tüm bölümlere destek vererek misafirlere en iyi hizmetin verilmesini sağlamaktır (Çakır, 1998:55). Teknik servis bölümü, otelin işler halde tutulması bakımından oldukça önemli bir yere sahiptir. Otel işletmelerinde teknik servis bölümünde sorumlu olarak bir mühendis şef ve ona bağlı teknisyenler görev yapmaktadır. Teknik servis bölümü, otel işletmelerinde önemli bir yere sahip olan ve bulunması gerekli ve mecburi olan bölümler arasında yer almaktadır. Otel işletmesinde aniden meydana gelen herhangi bir teknik arıza durumunda, otelin işleyişinin devam etmesi açısından bu arızanın anında giderilmesi gerekmektedir. Bu nedenle teknik servis bölümünde görev yapan işgörenlerin mesleki açıdan yeterli olması gerekmektedir (Bucak, 2007:30). Teknik servis bölümü ile ilgili sorunlar önemsenmediği takdirde

elektrik maliyetinin artabileceği ve teknik donanımların kullanım ömrünün kısalabileceği, misafirlerin de ortaya çıkan arıza, aksaklık ve hizmetin verilmemesi gibi sorunlardan ötürü mutsuz olacağı ifade edilmektedir (Ateş, 2008:17).

### **2.1.3.9. Satın Alma Bölümü**

Otel işletmelerinde satın alma bölümü, belirlenmiş özelliklere uygun yiyecek ve içecek, makine, teçhizat, mobilya ve demirbaş gibi tüm satın alma faaliyetlerinin yürütülmesini sağlar. Satın alma bölümünün yöneticisi otel işletmelerinde yer alan tüm bölümlerle yakın bir iletişim ve işbirliği içerisinde görev yapmaktadır. Otel işletmelerinde etkin ve verimli bir şekilde çalışan satın alma bölümü, üretimi gerçekleştirilen yiyecek ve içeceklerin kalite düzeylerinin muhafaza edilmesi ve artırılması bakımından büyük önem taşımaktadır (Çakır, 1998:50). Bununla birlikte satın alma işlevi sadece oteller açısından değil geleneksel olarak tüm satın alma sürecini kapsamaktadır. Otel işletmelerinde satın alma faaliyetleri gereksinimlerin tespit edilmesi, tedarikçi firmaların seçimi, en uygun fiyatların saptanması, koşul ve şartların tespit edilmesi, sözleşmelerin hazırlanmasıyla birlikte sipariş listesinin oluşturulması ve teslimatın zamanında yapılması ile ödemelerin takibinin gerçekleştirilmesini kapsamaktadır (Yolal ve Ersoy, 2016:90).

Satın alma bölümü sadece otel işletmelerinde değil tüm sektörlerde ve tüm işletmelerde en önemli bölümlerden biridir. Bu nedenle otel işletmelerinde yer alan bölümler açısından düşünüldüğünde zincirin ilk halkasını satın alma bölümü oluşturmaktadır. Satın alma bölümü otel işletmelerinde üretimsel ve yönetsel bölümlerin arzu ettiği hammaddeleri istenilen niteliklerde ve en uygun koşullarda temin etmekle görevlidir. Satın alma bölümü işletmeye alınan ürünlerin kalitesinde belirleyici bir etken olmasından dolayı işletmede üretimi gerçekleşen ürünlerin kaliteli olması yönünden önemli bir rol oynamaktadır (Sarıoğlan, 2011:171).

Otel işletmeleri açısından satın alma bölümü, işletmeye devamlı olarak ürün temininin sağlanmasıyla oteldeki diğer bölümlerin tüm faaliyetlerinde süreklilik sağlanmasına neden olur. Eğer otel işletmelerinde üretime hazır ürün bulunmuyorsa o işletme ürün eksikliğinden dolayı üretime ara vermek zorunda kalacaktır. Bu nedenle işletmenin rant maliyetleri, işgörenlerin servis hizmetleri, işgörenlerin yemek verme maliyetleri gibi masrafların tümü boşa gidecektir. İşletmenin ürün noksanlığından dolayı faaliyetlerine ara vermesi veya durdurması bir hayli maliyetli

bir durum olacaktır. Bu yüzden ürünlerin işletmeye satın alım faaliyetleri doğru ve ihtiyaç duyulan zamanda olmalıdır (Serçeoğlu, 2016:124).

### 2.1.3.10. Güvenlik Bölümü

Otel işletmelerinde güvenlik bölümü, öncelikle otel misafirlerini, misafirlerin emniyetini, otelin demirbaşlarını ve eşyalarını, misafirin mallarını korumakla yükümlü olan bölümdür. Otelde konaklayan misafirlerin bilhassa kıymetli eşyalarının çalınması ve bu tarz olayların çoğu kez yinelenmesi, otel yönetimi açısından sorun oluşturmakta ve otelin prestijini olumsuz yönde etkilemektedir. Otel işletmelerine göre değişmekle birlikte, genellikle güvenlik bölümünde sorumlu müdür, gece müdürü ve güvenlik görevlileri görev yapmaktadır (Şener, 2001:189). Güvenlik bölümü, otel işletmelerine ait alanların, otelde görev yapan işgörenlerin ve otel misafirlerinin can ve mal güvenliklerini gözetmekle sorumlu bölüm olarak hizmet vermektedir. Otel işletmeleri sürekli olarak kavga, kaza, yangın ve hırsızlık gibi tehlikeli durumlarla karşı karşıya kalabilmektedir. Bu tür vakalara karşı önlem olması açısından bir takım güvenlik tedbirleri alınmaktadır. Güvenlik bölümü de bu amaçla gerekli tedbirler alarak otelin emniyetini sağlamakla yükümlü faaliyetleri sürdürmektedir (Budak 2015:17).

Otel işletmelerinde zaman zaman istenmeyen bazen olağan dışı durum ve olaylarla karşı karşıya kalınabilmektedir. Bu olay ve durumlar, otele saldırı, sabotaj, terör olayları, hırsızlık, kavga, boğulma ve ölüm vakaları, sarhoşluk, kaza, eşya kayıpları veya eşyaların çalınması ve otel eşyalarına hasar verilmesi gibi olaylardır. Otel işletmeleri bu tür arzu edilmeyen olaylara karşı gerekli önlemlerin alınması ve emniyetin sağlanması konusunda güvenlik görevlilerine güvenlik kuralları çerçevesinde eğitim ve bilgilendirmeler yaparak her türlü tedbirleri almak zorundadır (Saçlı, 2011:45). Günümüzde bazı otel işletmeleri güvenlik hizmetlerini dışarıdan temin edilen profesyonel güvenlik şirketlerine devir etme eğilimine girdikleri görülmektedir. Bu sayede otel işletmelerinde bir gider merkezi olan güvenlik bölümünün otel yönetimine yansıyan maliyetlerinin düşürülmesi amaçlanmaktadır. Bununla birlikte bu yöntem ile işgören yönetimi ile ilgili hususlarda profesyonel güvenlik şirketleriyle yürütülmesi otel işletmelerine esneklik kazandırmaktadır (Kozak vd., 2008:381). Otel işletmelerinde bu uygulamalara yönelmenin nedenleri, profesyonel destek alınan şirket vasıtasıyla kendi alanında uzman ve eğitilmiş

işgörenlerin istihdam edilmesi ve işgörenlerin daha uygun maliyetlerle temin edilmesi şeklinde belirtilebilir.

#### **2.1.4. Otel İşletmelerinde Stratejik Yönetim Kavramı ve Önemi**

Stratejik yönetim, bir organizasyonda stratejik planlama ve uygulamanın makul bir şekilde bütünleştirilmesi, misyonun yerine getirilmesi, görevlerin yerine getirilmesi, sürekli öğrenim ve kamusal değerın sürekli oluşturulması için bir yol oluşturmaktadır (Bryson, 1988:5). Stratejik yönetim, bir örgütün amaçlarına ulaşmak için kararları biçimlendirme, uygulama ve değerlendirme sanatı ya da bilimi olarak da tanımlanabilir (Erdem, 2006:67; Kaya, 2010:28). Stratejik yönetim diğer bir tanıma göre, bir organizasyonun gelecekte ulaşmak istediği hedefleri ve bu hedefe nasıl ulaşılacağını gösteren süreci analiz eder (Aktan, 2008:6).

Stratejik yönetim işletmelerin genellikle günlük olağan işlerin yönetimiyle değil, işletmelerin uzun dönemde hayatını ikame edebilmesine olanak sağlayacak, onlara rekabet üstünlüğü ve ortalama kâr miktarının üzerinde getiri sağlayabilecek işlerin yönetimi ile ilgilidir. Bu nedenle stratejik yönetim, işletmelerin uzun dönemde yaşam sürelerini arttırabilecek ve rekabet yeteneklerini geliştirebilecek konular üzerinde yoğunlaşmasını sağlamaktadır (Özer, 2005:16; Şentürk, 2010:9; Kurt, 2016:11). Stratejik yönetim, işletmenin yer aldığı alanda başarıyı elde edecek sistematik bir yaklaşımdır. Bu noktada Stratejik yönetim, işletmenin en genel hedeflerini yerine getirmeye yönelik stratejilerin gerçekleştirilmesi ve geliştirilmesini kapsayan karar ve eylemlerin tümünü içermektedir. Genel bir açıklama ile stratejik yönetim, örgütlerin değişen çevre koşulları ile kendi yönetim şekillerini bütünleştiren ve sahip olduğu görünümü ile istikrarlı hale gelebilmesi için sürdürülebilir rekabet avantajını benimseyip bu anlayış doğrultusunda dönüşüm gerçekleştiren yaklaşımdır (Elbistanlıoğlu, 2011:50).

Fitzroy ve Hulbert (2005) ise stratejik yönetimi “Hedefleri, misyon ve vizyonu için tartışmak, liderliği elde ederek pazarda söz sahibi olmak, iş performansını geliştirerek, yeniliklere ayak uyduran stratejileri destekleyecek şekilde organizasyon mimarilerini meydana getirmek ve teknolojik ihtiyaçlarına karşılık verebilecek düzeye erişebilmek için güncelleme yapmak” şeklinde açıklamışlardır.

İşletmelerde stratejik yönetim, genel yönetim sürecinin bir parçası olarak kabul edilmektedir. Stratejik yönetim, işletmenin dış çevresi ile ilgili tanımlamaları

ve çözümlenmeleri içererek uzun vadede işletmenin geleceğiyle ilgili durumun ne olacağıyla ilgili soruları cevaplandırmaktadır. Tüm bunlardan hareketle stratejik yönetim, işletmenin hedeflerinin belirlenmesi ve dış çevresiyle olan ilişkilerinin organize edilmesi için yapılacak etkinliklerin planlanması, yönetilmesi, uygulanması ve kontrol edilmesi süreci olarak tanımlanabilir (Bali, 2006:22).

Stratejik yönetimin en önemli özelliği, organizasyonun hem kendi durumunu, hem de organizasyon dışındaki çevrenin analizine imkân tanınması, aynı zamanda organizasyon dışındaki çevrenin (pazar yapısı, rakiplerin gücü, müşterilerin istek ve beklentileri, tedarikçilerin gücü gibi) de analiz edilmesine olanak sağlamasıdır. Stratejik yönetim, işletmelerin en önemli kaynağı insan faktörünü stratejik boyutta ele alma, ayrıca insan faktörünü günün değişen koşullarına ayak uydurma ve belirsiz durumlara karşı sürekli tedbirli olarak stratejik bilince sahip bir varlığa dönüştürmeyi amaçlamaktadır (Ödemiş, 2014:13; Kurt, 2016:12). Çünkü yalnızca geleceğin stratejik hedeflerine erişmenin hiçbir zaman yararlı olamayacağı bir çevrede; buna ek olarak hem ulaşılan hedeflerde kalıcılığı sağlayabilmek hem de daha ileri hedeflere bilerek, isteyerek sitemli bir şekilde hızla ilerlemek yalnızca yeni adımlar atarak geleceği yönetmekle mümkün olabilmektedir (Mouhoumed, 2015:22).

#### **2.1.4.1. Otel işletmelerinde Stratejik Yönetim Kapsamında Personel Güçlendirme (Empowerment) Uygulamaları**

Bir yönetim kavramı olarak personel güçlendirme Türkçede “empowerment” kelimesinin karşılığı olarak kullanılmaktadır (Polat vd., 2010:3). Bir işgörenin çalışma alanı içinde herhangi bir amirinden onay almaksızın kendi kendine karar almasına yönelik bir otorite ve kişileri geliştirme süreci olarak tanımlanmaktadır (İlusu, 2012:5). Personel güçlendirme en yaygın tanıma göre yardımlaşma, paylaşma, eğitme, yetiştirme ve ekip çalışması yoluyla kişilerin karar verme yetkilerini artırma ve kişileri geliştirme süreci olarak tanımlanabilir (Yüksel ve Erkutlu, 2003:131; Koçel, 2005:414; Müdüt, 2009:5; Taşlıyan vd., 2014:314).

İşgörenler, yaptıkları işleri üzerinde kontrol gücüne sahip olduklarının farkına vardıkları zaman personel güçlendirme çalışmaları amacına ulaşmaya başlamış olacaktır. Güçlendirilmiş işgörenler, yaptıkları işlerin kendilerine ait olduğunu hissederek daha fazla sorumluluk üstleneceklerdir. Bununla birlikte işgörenler kendilerini işletmeye ait hissederek daha fazla inisiyatif alacak ve sonuç olarak örgüt



içindeki etkinliklerinin de hızla artmasına sebep olacaktır (Aras, 2013:4). Günümüzde işletmelerin özellikle personeli güçlendirme uygulamalarına yönelmelerinin başlıca nedenleri şöyle sıralanabilir (Özgen ve Türk, 1997:77; Yüksel ve Erkutlu, 2003:133; Çavuş, 2006:39; Karakaş, 2014:89):

- Rekabet gücünün hızla artmasıyla iş ortamının küresel hale gelmesi,
- Dış çevrenin devamlı ve hızla değişmesi,
- İşletmelerde çalışan işgörenlerin eğitim düzeylerinin artmasıyla beraber beklentilerinin ve ihtiyaçlarının artması,
- Küreselleşmeyle beraber işletmelerin müşterilerine daha hızlı, onların taleplerine uygun şekilde istediği yerde ve zamanda yanıt verme zorunluluğunun artması,
- İşletmelerin rekabetçi üstünlüğe sahip olmasını belirleyen en önemli faktörlerin başında bilgi ve insan unsurunun görülmesi,
- İşletmelerde hiyerarşiyle yönetilen komuta denetim anlayışının mevcut koşullara cevap verememesi nedeniyle zayıflaması,
- Bilgi teknolojilerinin hızla ilerlemesi olarak açıklanabilir.

Günümüz koşullarındaki işletmeler, rekabet koşulları ve müşterilerin beklentileri açısından hızlı ve nitelikli cevaplar verilmesini gerektirmektedir. İşgörenlerin, müşteriye tatmin edebilmesi için hızlı karar vermesi ve anında harekete geçmesi beklenmektedir. Ancak yalnızca kendinden emin, vasıflı, bilgili, dinamik, amirleri tarafından güvenilen ve yetki verilmiş işgören bunu başarabilir. Bu durum ise personel güçlendirmenin önemini daha fazla artırmaktadır (Akın, 2010:222; Aras, 2013:4).

#### **2.1.4.2. Otel işletmelerinde Stratejik Yönetim Kapsamında Yeniden Yapılanma (Reengineering) Uygulamaları**

Yeniden yapılanma (Reengineering) konuya ilişkin kaynaklarda yeniden süreçleme, süreç yenileme, değişim mühendisliği, yeniden organize etme, baştan oluşturma, baştan tasarlama, iş dönüşümü gibi değişik tanımlarla ifade edilen kavram olup bu kavram iş anlayışını temelden değiştirmeyi hedef almaktadır. Yeniden yapılanma, işletmelerin iş dönemlerinde, örgütsel ve yönetsel yapılarında çevresel boyuttaki ilişkiler bütününde en temelden değişim hareketi başlatan; bununla beraber kendine has kurallar ve yapılar getiren, en önemlisi işletme literatürüne “süreç”

kavramını yeniden ve çok daha farklı niteliklerde tekrardan kazandıran bir yaklaşımdır (Seymen, 1999:3).

Muthu vd. (1999) yeniden yapılandırmayı “kalite,maliyet, hizmet ve hız gibi önemli modern performans göstergelerinde etkileyici bir iyileşme sağlamak amacıyla iş süreçlerinin temel bir şekilde gözden geçirilmesi ve kökten bir şekilde yeniden tasarlanması” şeklinde tanımlamışlardır (Muthu vd.,1999:1). Yeniden yapılanma diğer bir tanıma göre, stratejik önemi olan ve katma değer oluşturan işletme süreçlerinin ve bunların ulaştığı tüm sistemlerin, politikaların ve organizasyonel yapının, iş akışında en iyi durumu sağlayacak ve verimliliği arttıracak şekilde temele inerek ve hızlı bir şekilde yeniden planlanmasıdır (Seymen, 1999:4). Bir başka ifadeyle, yeniden yapılanma ile bir sıçrama stratejisi sayesinde işletmede performans düzeyini arttırmak ve bu performansın sürekliliğini sağlayarak örgüt içinde tutundurmaya geliştirmek ve amaç edinmektedir (Göktaş, 2009: 4).

İşletmelerde veya örgütlerde kendine gelme stratejisinde en çok kullanılan örgütsel değişme tekniklerinden biri, yeniden yapılanma veya süreç yenileme stratejileridir. Daha az gayret gerektiren bir diğer strateji ise kilit mevkilere yeni yöneticiler getirmek veya mevcut yöneticilerin yerini değiştirmektir. Bu uygulama ile yöneticilerin titiz ve iyi bir şekilde belirlendiği zaman, başarıyı arttırdığına etki ettiği görülmektedir. Yeni atamalar dikkatleri amaçlara yöneltmek moralleri yükseltebilir ve işletmelerdeki tüm kademelerdeki işgörenleri teşvik ederek bir kıpırdanmaya ve yeniden yapılanmaya sebep olabilmektedir (Dinçer, 2007:225). Günümüzde işletmelerin yöneldiği anlayış olan yeniden yapılanmanın temel özellikleri şu şekilde sıralanabilir (Bedük vd., 2008:150; Şahin vd., 2011:571; Çelen vd., 2015:32):

- Süreçlerin, işlerin niteliğine göre değişen farklı çeşitlemeleri olabilir.
- Karışık ve merkezci olmayan organizasyon yapısına ve işleyişine doğru bir geçiş sağlanabilir.
- İş yapanlar karar verme yetki ve yeteneğini elinde bulundurabilir.
- İşlerin yapılma sırası yapay bir zorlamadan çok kendi doğal akışını izler.
- Yapılan bir işin bir üst yönetici tarafından denetleme ihtiyacı en aza indirilebilir.

- Değişik özellikteki işler tek çatı altında toplanır ve entegrasyonu sağlanabilir.
- Katma değer yaratmayan, sadece birbirini başka bir şekilde tekrarlayan işler en alt düzeye indirilebilir.

Yeniden yapılanma işlerin birleştirilerek süreçlerin meydana getirilmesi ve işlerin yapılma tarzı konularını ele almaktadır. Yeniden yapılanma kalıplamış süregelen fikirleri ve uygulamalarını tamamen reddederek her şeye yeniden ve en temele inerek en başından başlamayı amaçlayan bir yaklaşımdır. Bu nedenle yeniden yapılanma kökten değişimi benimseyen bir yönetim kavramı olarak kullanılmaktadır (Tokat ve Kara, 1999:5).

#### **2.1.4.3.Otel işletmelerinde Stratejik Yönetim Kapsamında Küçülme (Downsizing) Uygulamaları**

Küçülme; bilerek isteyerek bilinçli olarak işgören çıkarılan, işletmelerin hedef pazardaki rekabet gücünü ve giderleri üzerindeki kontrolünü arttıran aynı işin daha az işgörenle yürütülmesini sağlayan, aynı zamanda iş süreçlerini etkileyen bir faaliyet olarak tanımlanabilir (Bali, 2006:2; Boğa, 2007:22). Diğer bir tanıma göre küçülme: İşletmelerde yapılacak işlerin hiyerarşik azalmaya giderek daha hızlı ve daha az maliyetle yapılması ve bir kısım işlerin daha az maliyetle yapılması açısından diğer işletmelere devredilmesi, işgücü ölçüsünde ve metotlarında çeşitli değişikliklerin yapılması anlamına gelmektedir (Türkmüt, 2010:6).

Küçülme sadece işletme faaliyetlerini değil aynı zamanda örgüt yapısını da gözden geçirerek esas yeteneklerinin dışında kalan faaliyetleri yerine getiren bölüm ve/veya birimleri kapatması, tüm aşamaları yeniden inceleyerek çeşitlendirmesi anlamına gelmektedir (Şahin, 2009:79). Küçülme sonunda işletmeler aşama sırasıyla azalma sağladığı gibi işlevlerinde de küçülmeye yönelmektedir. Bu şekilde maliyetleri düşürme, çevreye anında yanıt verme, kararları hızlandırma, kişisel sorumlulukları daha kolay izleme, yeni fikirleri ortaya çıkarma ve müşteri gereksinimlerine odaklanma gibi sonuçları sağlamayı amaç edinmektedir (Dinçer, 2007:225).

İşletmelerde küçülme uygulamaları, bir pozisyonun veya işlerin planlı olarak ortadan kaldırılması anlamına gelir (Cascio, 1993:95). Fiziksel, kişisel ve insan

kaynakları ile yürütülen organizasyonel sistemlerde stratejik karar olarak artan rekabetin çeşitli kaynaklarda azaltılması yoluna yönelmesidir (Göksel, 2001:44; Akçe, 2005:51). Küçülme terimi, çok çeşitli yönetim maliyet azaltma stratejilerini kapsayan bir şemsiye terim olarak kullanılmaktadır (Leatt vd., 1997:5). Küçülme işletmelerin rekabet gücünü iyileştirme, verimliliği ve üretkenliği arttırmak için yönetim tarafından uygulanan faaliyetler bütünüdür (Zehir, 2000:7; Bulgurcu, 2003:4).

İşletmelerde küçülme stratejisi, işletmenin faaliyet sonuçlarının küçülmesi olarak düşünülmemelidir. Küçülme stratejisi yeniden yapılanma ve süreç yenileme gibi girişimlerden sonra ortaya çıkabilir ve küçülme sonunda dış kaynaklardan yararlanma yoluna gidilebilir (Boğa, 2007:23). İşletmeler yönetim yapısını küçülterek dış kaynakları kullanarak ya da büyük bir gemi yerine küçük gemilerden meydana gelen bir filo kurarak büyümek anlamında küçülebilir. Bu açıdan bakıldığında buna küçülerek büyüme stratejisi demek daha doğru olacaktır (Dinçer, 2007:225). Günümüzde işletmeler, daha sade yönetim şekilleri, değişime karşı anında cevap vererek uyum sağlayabilen ve mümkün olabildiğince az bir hiyerarşiye sahip yapıları ile küreselleşme ve sürekli gelişen teknolojik değişimler karşısında faaliyetlerini sürdürmeye çalışmaktadırlar (Işık ve Öztürk, 2009:437). Birçok işletme, değişimlere ayak uydurabilme çabasına girerek kurumsal kimliklerini yeniden yapılandırarak, personel güçlendirmeye yönelerek, dış kaynaklardan yararlanarak ve son olarak küçülmeye giderek bulunduğu duruma uyum sağlamaya çalışmaktadır. Bu durum karşısında zora giren işletmeler yeniden çıkış yoluna girmek adına değişim için küçülme uygulamasına yönelmektedirler (Boğa, 2007:29).

#### **2.1.4.4. Otel işletmelerinde Stratejik Yönetim Kapsamında Dış Kaynaklardan Yararlanma (Outsourcing) Uygulamaları**

Dış kaynaklardan yararlanma kavramı, daha önceden taşeron şirketlerle çalışma veya fason iş yaptırma gibi kavramlarla tanımlanırken günümüzde dışarıdan tedarik sağlama, dışarıdan temin etme, dışarıya iş verme veya dış kaynaklardan yararlanma olarak açıklanmaktadır. Birçok işletme tarafından tercih edilen bu kavram hakkında çeşitli tanımlar yapılmaktadır (Yılmaz, 2006:3; Arslanoğlu, 2009:102; Ayan, 2010:4).

Dış kaynaklardan yararlanma kavramı işletmelerde belirli bir iş sürecinin sorumluluğunun bir işgören grubundan alınıp işsiz olan bir gruba devredilmesi

sürecini ifade etmektedir (Şahin, 2005:13). Dış kaynaklardan yararlanma kavramı, herhangi bir tedarikçinin işleri belirli bir işletme adına daha düşük maliyetlerle ve daha kısa sürede işletme adına üretmes uygulamasıdır (Şahin, 2011:89).

Dış kaynaklardan yararlanma organizasyon dışındaki işletmeler ile işbirliği yaparak maliyetleri azaltma, verimliliği artırma, yeni ilişkiler sağlayarak veya geliştirerek etkinlikte bulunma, müşteri memnuniyetini sağlama ve sonuç olarak en düşük düzeyde emek ve maliyet ile en yüksek düzeyde işleri yapabilmeyi ifade etmektedir (Akıncı, 2011:37; Tavukçu, 2016:140). Bu kapsam doğrultusunda dış kaynaklardan yararlanma “İşletmenin esas kabiliyetlerinden olmayan etkinlikleri konusunda uzman ve etkili bir tedarikçiye teslim etmesi veya işletmelerin bir takım ticari işlevlerini dışarıdan temin edilen bir kuruma teslim etmesi” şeklinde tanımlanmaktadır (Türksoy, 2005:12).

Dış kaynak kullanımını gün geçtikçe önem kazanmaya devam etmektedir. Karışık ve sürekli değişen pazarlara hitap etmenin en iyi ve hızlı yolu uzman işletmelerden yararlanmaktır. Bununla beraber önemli olan bir diğer faktör ise asgari maliyet düzeyinde çalışan üreticilerle maliyetlerin minimum seviyeye düşürülmesidir. Günümüz bilgi ve iletişim teknolojisinin hızla değişip gelişmesiyle birlikte çok karışık alanlarda ve günlük olağan işlerde dış kaynaklardan yararlanılarak büyük kolaylıklar sağlanmaktadır (Çetmeli, 2006:71). Günümüzde işletmelerin özellikle dış kaynaklardan yararlanma uygulamalarına yönelmelerinin başlıca nedenleri şöyle sıralanabilir (Arslanoğlu, 2009:104; Ocaklı, 2010:10):

- Ana faaliyet konusuna odaklanarak dağınık verilerin tek merkezde toplanması,
- İşlerin uzmanlar tarafından yapılması,
- Zamandan tasarruf sağlayarak verim artışına sebep olması,
- Dışarıdan teknoloji kullanımı ile birlikte istenilen bilgiye kısa zamanda ulaşma imkânı ve dünya’daki en iyi uygulamalara ulaşabilme,
- İşletme kaynaklarının daha etkili kullanımının sağlanmasıyla maliyetlerde tasarruf edilmesi,
- Gizliliğin korunması olarak açıklanabilir.

İşletmelerin kendini geliştiremediği ve iyileştiremediği kayda değer kabiliyetlerini, bu konuda kalifiyeli olan bir diğer işletmeden temin etmesi ya da o işletmenin vasıtasıyla kullanabilmesi durumu dış kaynaklardan yararlanma olarak

uygulanmaktadır (Türkmüt, 2010:13). İşletme böyle durumlarda kendisine rekabet üstünlüğü sağlayabilecek iş, etkinlik ve oluşumlarını başka kalifiyeli bir kurumla çalışma ortaklığı yaparak sağlamaktadır. Başka bir ifadeyle dış kaynaklardan yararlanma, işletmenin kendi yetersiz kabiliyetleri yerine kalifiyeli olan diğer işletmenin gelişmiş kabiliyetlerinden yararlanan bir yönetim anlayışı şeklinde açıklanabilir (Turgut, 2012:2).

## **2.2. NEPOTİZM, ÖRGÜTSEL ADALET, YAŞAM TATMİNİ KAVRAMLARI VE KAPSAMLARI**

Nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini ile ilgili tanım ve kavramların yer aldığı bu bölümde nepotizmin işletmelerde uygulanma nedenleri, nepotizmin işletmelere ve işgörenlere olumlu ve olumsuz etkileri ve örgütlerde nepotizme karşı alınabilecek önlemler incelenmiştir. Öte yandan söz konusu bölümde örgütsel adaletin boyutları, örgütsel adalet teorilerinin sınıflandırılması ve yaşam tatmini kavramını etkileyen faktörler üzerine ilgili yazında yer alan araştırmalar ve bu araştırmanın sonuçları incelenmiştir.

### **2.2.1. Nepotizm Kavramı ve İçeriği**

Araştırmanın bu bölümünde; nepotizm kavramının tanımı, nepotizmin işletmelerde uygulanma nedenleri, nepotizmin işletmelere ve işgörenlere olumlu etkileri, nepotizmin işletmelere ve işgörenlere olumsuz etkileri ve son olarak örgütlerde nepotizme karşı alınabilecek önlemler üzerine ilgili yazındaki bilgilere yer verilmiştir.

#### **2.2.1.1. Nepotizmin Tanımı**

Nepotizm kavramı, Latince “yeğen” anlamına gelen “nepot” sözcüğünden türetilmiştir (Abdalla vd., 1998:555; Araslı vd., 2016:5). İtalyanca’da “nepotismo” diye anılan bu kavram, tarihte ailelerine çıkar sağlayan bazı “papa’ları tanımlamak için ortaya atılmıştır (İyişleroğlu, 2006: 43). Türk Dil Kurumu nepotizm kavramını, “akraba ve yakın arkadaşları kayırma ve onlar lehine bazen etik olmasa bile bir şeyler yapma” şeklinde tanımlanmaktadır (www.tdk.gov.tr). Nepotizm, işletmelere akrabaları, tanıdıkları ya da aile fertlerini herhangi bir pozisyona yeterli olup olmadıklarına bakılmaksızın istihdam edilmesi olarak ifade edilmektedir. Bu uygulamalara halk arasında “torpil yapma” ya da “kayırmacılık” da denilmektedir.

Bu durum işletmede görev yapan diğer işgörenlerin performans, iş tatmini, işletmeye olan bağlılık, sadakat ve güvenlerini olumsuz şekilde etkilerken, işgörenlerin ayrıca iş motivasyonlarına etki ederek genel olarak yaşamlarından tatmin olmalarını zorlaştırmaktadır (Arslan ve Çınar, 2010:92). İşletmelerde kişilerin bilgi, yetenek, başarı, beceri ve eğitim düzeyi gibi kriterler göz önünde bulundurulmaksızın ya da yapılan işin gerektirdiği vasıflara sahip olmadığı halde işgörenlerin sadece akrabalık, yakınlık, tanıdık ilişkileri temel alınarak istihdam edilmesi veya haksız yere terfi ettirilmesine nepotizm denilmektedir (Düz, 2012:4). Bu açıdan düşünüldüğünde nepotizm çok değişik ve farklı açılardan incelenmesi gereken ve kayırmacılığı ön planda tutan bir anlayıştır.

Nepotizm kavramı latince “nepot” yani “yeğen” sözcüğünde türetilmiş olup günümüzde aynı işletmede akrabaların veya tanıdıkların istihdam edilmesi olarak tanımlanmaktadır (Abdalla vd., 1998:555; Araslı vd., 2016:5). Bununla birlikte, Webster’in “Üçüncü Yeni Uluslararası Sözlüğü” nepotizmi “Kişilerin akıllarından ziyade, akrabalık ve tanıdıklık ilişkilerinden dolayı terfiler verilmesi neticesinde yeğenleri ve diğer akrabalarına gösterilen kayırmacılık” şeklinde tanımlamaktadır (Abdalla vd., 1994:60). Cambridge Sözlüğü (2017)’ne göre nepotizm; işletmede bulunan aile üyelerine güç ve yetkilerini kullanarak adaletsiz bir şekilde iyi işler ya da avantajlar sağlama faaliyeti olarak ifade edilmektedir (dictionary.cambridge.org). Diğer bir tanıma göre nepotizm, yüksek bir pozisyona erişmiş kişi tarafından akrabalarına veya tanıdıklarına ayrıcalık sağlayarak işletmede iş vermesi olarak tanımlanmaktadır (Barut, 2015:241). Bu nedenle nepotizmin, iktidarı ele geçiren bir patronun deneyim, bilgi, hizmet ve ilerlemelerine bakılmaksızın kariyer basamaklarını ilerletmek için kayırmacılık ya da nepotizmi öne sürdüğü durumlarda gerçekleştiği ifade edilmektedir (Safina, 2014:631). İşletmelerde nepotizmin ortaya çıkmasının en önemli nedenleri, şeffaf ve adil bir biçimde yapılmamış olması ya da işgören ihtiyacını karşılama ve terfi etme uygulamaları gibi düzenlemelerin etik olmayan kurallar dahilinde yapılması olarak ifade edilmektedir (İyiiişleroğlu, 2006:48). Nepotizm, bir kişinin başarı, yetenek, beceri, eğitim düzeyi ve kabiliyet gibi etkenler göz önünde bulundurulmaksızın ya da işin gerektirdiği vasıflara haiz olmayan bireylerin yalnızca yakınlık ve akrabalık ilişkileri baz alınarak işletmede terfi edilmesi ya da istihdam edilmesi şeklinde açıklanmaktadır (Özler vd., 2007:438).

Nepotizm kavramının Türkçe’de dönem dönem kayırmacılık kavramı ile aynı anlamda kullanıldığı gözlenmektedir. Fakat kayırmacılık kavramı, nepotizme göre daha genel ve geniş kapsamlı olarak çeşitli türler barındırmaktadır. Kayırmacılığın türleri arasında, nepotizmin temel amacı olan akraba kayırmacılığının dışında, hemşehri, arkadaş, eş, dost, aynı siyasi görüşten, aynı kökenden ve aynı okuldan olmak gibi mümasilleri konu edinen türleri bulunmaktadır. Literatüre bakıldığında diğer kayırmacılık türleri ise, siyasal ve dinsel kayırmacılık için “patronaj” terimi, iktidara yanlı ve seçmenleri kayırmaya yönelik hareketlerine “klientelizm” terimi, eş-dost ilişkileri kayırmak için ise daha çok “kronizm” teriminin kullanıldığı görülmektedir (Asunakutlu ve Avcı, 2010:96).

Nepotizmin, insanlarda bulunan doğal bir içgüdü ve sosyal bir toplumun içindeki tutum ve eylemler olarak kabul edilmesi, genel olarak bu duruma rastlanmasının en önemli nedeni olarak açıklanabilir (Below, 2004:52). Nepotizm, geleneksel ilişkilerin yaygın olarak görüldüğü ve piyasa işleyiş biçimlerinin yeterince gelişmediği ülkelerdeki örgütlerde daha yoğun olarak görülmekle birlikte, gelişmiş ülkelerde de görülebilen bir kayırmacılık biçimidir (Özsemerci, 2002:20; Jones, 2013:201).

### **2.2.1.2. Nepotizmin İşletmelerde Uygulanma Nedenleri**

Nepotizm, genellikle aile işletmelerinde görülen ve yönetimde daha fazla söz sahibi olma amaçlarını yerine getirmek için tercih edilen bir uygulamadır. Bu yüzden işletmelerde akraba ve tanıdıklarla beraber çalışmanın idareciler bakımından daha rahat ve güven verici olunması hissini verdiğinde, yönetimin kendilerinden sonra gelen ikinci ve üçüncü nesillere aktarılmasında bu kazanımlar sayesinde nepotist tercihlerin görülmesi normal karşılanabilmektedir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 48).

İşletmelerde nepotizm uygulamalarının görülmesinin nedenlerinden biri de: Bilhassa aile işletmelerinde, aile üyesi olmayan çalışanlara güven duyulmamasından kaynaklanmaktadır. Aile üyesi olmayan çalışanları en iyi olasılıkla “devşirme” pozisyonuna getiren bu güvensizlik durumu; işletmenin ticari sırlarının ya da aile içi sorunların dışarıya sızması ve işletmenin yönetim kontrolünün kaybedilmesi gibi kaygılardan oluşmaktadır. Bu nedenlerden dolayı aileyi geleneksel tarım topluluklarındaki gibi mal sahibine; işletmedeki işgörenleri ise tarım işçilerine benzetmek mümkündür (Dökümbilek, 2010: 57). Nepotizm eyleminin işletmelerde



karşılaşılmasının diğer bir nedeni ise birçok nedenlerle iş hayatına giremeyen kişilerin, iş hayatına kazandırılmasını amaçlamaktadır. Bu şekilde düşünüldüğünde, nepotizmin topluma yarar sağladığı da göz önüne alınabilir. Yalnız bu durumda, işe alınan işgörenin işletmeye başarılı bir şekilde uyum sağlaması ve istenilen verimlilik seviyesine ulaşması beklenmektedir (Düz, 2012:6).

Aile işletmelerinde, idarenin aile üyelerinden olması ya da tek elden yönetilerek idareye sahip olunması, işletme sahiplerinin kendine güven, değer, kişisel ahlak, karar verme ve yetkilerinin daha etkili olmasını sağlamaktadır (Karpuzoğlu, 2001: 115). İnsanlık alemi kişisel olarak sadece kayırmacılık, yandaşçılık için değil; aynı zamanda tandık, akraba ve arkadaşlarına karşı daha özverili, iş birliği ve yardımlaşma ve dayanışma içerisinde doğru ahlaki grupları kurarak grup nepotizmini elde etme açısından psikolojik olarak rahatlamaya neden olabilir (Jones, 2000: 779).

Kişilerin nepotizme yönelmelerinin temelinde duygusal nedenler yatmaktadır. Fakat aynı zamanda akla uygun, mantık çerçevesinde şartlara uygun olarak hareket etmelerinden de bunun meydana geldiği görülmemektedir. Bununla beraber, nepotizmin daha çok aile işletmelerinde uygulanma nedenleri şu şekilde açıklanabilir (İyışeroğlu, 2006:49; Turhan, 2016:108):

- İşletmede şeffaflığın bulunmaması,
- İşe göre adamdan ziyade, adama göre iş düşüncesinin benimsenmesi,
- Kültürel ve toplumsal nedenler,
- İşletmede kendi tanıdık ve akrabalarına sahip çıkmama durumunun güçsüzlük olarak görülmesi,
- Toplumun nepotizmi benimsemesi,
- Kişiler tanıdık, akraba ve arkadaşlarının sosyal ve ekonomik yönden güçlü olmalarını istemeleri,
- İşletme sahibinin akrabalarına karşı beslediği duygusal bağlılık,
- Aile üyesi olan işletme sahibinin veya yöneticilerin diğer işgörenlere karşı hissettikleri güvensizlik,
- İşletmede akraba veya adam kayırmanın bir güç gösterisi olarak idrak edilmesi,
- Kurumsallaşma ve profesyonelleşmeye karşı tutum,

- Çeşitli sebeplerle işe giremeyen aile üyesinin, aile büyükleri vasıtasıyla aile işletmesinde çalışmaya imkânı verilmesi,
- Aile fertlerinin başarısız görülmesi, diğer aile fertlerini de olumsuz etkilemesinden dolayı bireyler nepotizme yönelmektedir.

Nepotizm, işletmelerin aile fertlerinden bağımsız bir şekilde organize olup kendine has hizmet anlayışıyla hareket etmesine ve kurumsallaşmasına mani olan en büyük etken olduğu görülmektedir. Bununla birlikte işletmeden kuşaklar arası anlaşmazlıklara, kalifiyeli yöneticilerin uzaklaşmasına, yeterli örgütsel ilişkinin ve amacın sağlanamamasına neden olurken, kişisel hedeflerine ulaşamamalarından dolayı işgörenlerin varlıklarının sona ermesi gibi durumlar görülebilmektedir (Bozkurt, 2017:47).

### **2.2.1.3. Nepotizmin İşletmelere ve İşgörenlere Olumlu Etkileri**

Nepotizme yönelik genel olarak olumsuz düşüncelere karşın, Bellow (2003) “Nepotizme Övgü” adlı yayınında nepotizmin birden fazla alanda yaygın bir şekilde görülen süreklilik kazanmış bir yapıya kavuştuğunu belirtmektedir. Ayrıca nepotizmin birçok işletmenin başarılı sonuçlar elde etmesine katkı sağladığını vurgulamaktadır. Fakat bu yayında, nepotizm kavramına işgörenler bakımından değil, işletmelerin sürekliliği bakımından değinilmiştir. Özler vd. (2007:437) ise, nepotizmin işgörenler bakımından bir kısım yararları olduğuna değinmiş ve “insanların tanıdık bir isim ya da yüzle tanıştıklarında kendilerini daha rahat ve güvende hissedeceklerini” ifade etmiştir. İyışeroğlu (2006:47) işgörenler arasında idareci olan tarafın aile bireyleri ya da kayırlan tarafların içinden göreve getirilmesinin ilerleyen zamanlarda üst düzey idarecilerin işi bırakmalarının önüne geçileceğinin ve bu durumun işletmeler için fayda sağlayacağını belirtmiştir. Başka bir düşünceye göre ise nepotizm, özellikle aile işletmeleri açısından yönetimin kendilerinden sonraki kuşaklara aktarılmasında daha istikrarlı bir geçişe imkân oluşturabilmektedir. Buna ek olarak, nepotizmin yardımıyla genç kuşakların, meslek sahibi olmayan ve çalışmayan bireyler olarak aile model yönetiminin içinde tutulmasını sağlanmaktadır (Abdalla vd., 1998:555-556; Hutcheson, 2002:75-76)

Dailey ve Reushling (1980)’e göre nepotizm, daha çok küçük işletmelere işgören sağlamak için kullanılan etkili bir yöntemdir. Barmash (1986) ise nepotizmin işletmeler için aslında kötü bir uygulama olmadığını ifade etmekte ve nepotizmin

işletmenin diğer işgörenlerinin bir araya getirilmesini sağlayan bir sistemi meydana getirdiğini belirtmektedir. Bununla birlikte nepotizm işletme içerisinde çalışan işgörenlerin kendi aralarında rekabet ortamı oluşturarak daha verimli çalışmalarını sağladığı bunun da işletmenin yararına bir uygulama olarak kullanıldığı ifade edilmektedir (Abdalla vd., 1998:555-556). Ayrıca birçok işletmede işgörenler, sadece mesai saatleri içerisinde çalışmaya eğimli olduklarından dolayı diğer zamanlarında işletmeyi ilgilendiren konuları düşünmemektedir. Bununla ilgili olarak işletmeler de kendi işleri olmadığı için gerektiği kadar fedakâr ve istekli çalışanlara sahip olamamaktadır. Fakat nepotizm ile istihdam sağlanan işgörenler, minnet duyma duygusuyla hareket ederek diğer işgörelere göre daha fazla özverili, istekli ve işi daha çok benimseyerek çalıştıkları görülmektedir (İyişleroğlu, 2006:47).

Bellow (2003) ve Ponzio (2009)'ya göre nepotizm, kronizm ve favoritizm işletmelerin işgören bulma, seçme ve deneme maliyetlerini gidermek ya da hiç olmazsa azaltmaktadır. Bu düşünceye göre, işgörenler çoğunlukla kendilerine yakın kabiliyete sahip insanlarla irtibat halindedir. Bu yüzden işletmeler benzer kabiliyete sahip insanları işe alma ümidiyle işe müracaat edenlerin arasında yüksek verimliğe ve sadakate bağlı olan kişiler tarafından referans olanlara öncelik gösterirler (Keleş vd., 2011:10).

Nepotizme daha çok aile işletmeleri bakımından yaklaşan Durham (2010) aile işletmelerinin nesilden nesile aktarılma geleneğine bağlı olup başarı ve sürekliliğin yüksek düzeyde aileyi bir arada tutan duygusal bir bağ haline geldiğini belirtmiştir. Bununla birlikte nepotizm, gelecek nesillerin işletmeyi devralmalarına vesile olarak kişilerin aile bağlarına sadık kalarak ayrılmasına mani olmaktadır (Özler ve Büyükaslan, 2011:279). Buna karşın aile işletmesi olmayan işletmelerde ise aynı işletmede akraba, tanıdıklarla ve arkadaşlarla çalışmak, işgörenlerde daha yüksek bir motivasyon, sahiplenme duygusu, bağlılık ve özel bir ilgi ile hareket etme davranışı göstermektedir. Bununla beraber işletmede çalışan diğer akraba veya tanıdıkların kendi hareketlerinin sonuçlarından etkileneceğinin farkında olan çalışanlar daha içten bağlılıkla ve fedakârlıkla işletmelerde çalışabilmektedirler (Prokosch, 2001:22).

#### **2.2.1.4. Nepotizmin İşletmelere ve İşgörelere Olumsuz Etkileri**

Nepotizm iş yaşamında akrabaların, tanıdık veya aile fertlerinin kayırılmasını içeren, aile fertleri üzerinde bir takım olumlu etkileri bulunurken buna rağmen aileden olmayan idareci, şef ve işgörenler üzerinde olumsuz etkileri olan bir

kavramdır. İşletmede aileden olmayan bir işgören için bilgi, birikim, deneyim ve hüneleri sergileme gibi durumlarda yetersiz olduğunu düşündüğünü birinin emri altında çalışmak bir hayli rahatsızlık veren durumdur. Bundan dolayı işgörenlerin çalışma ortamlarında eşitlik ve adalet algularının yıkılmasına olanak sağlar. Böylelikle çalışma ortamında oluşan sadakatsizlik ve güvensizlik işgörenlerin çalışma isteklerini kaybetmelerine imkân sağlayarak, iş tatmin ve verimliliklerini olumsuz yönde etkilemektedir (Büte, 2009:737).

Nepotizm, insanlararası ilişkiler bakımından değerlendirildiğinde öznel bir kişilik içeren, uygulandığında çoğunlukla kişisel ve örgütsel ilişkileri zedeleyen ve mağduriyet oluşturan bir eylemdir. Zira insanların yeterli özelliklere, liyakate sahip olmadan sadece arkadaşlık, tanıdıklık ve akrabalık gibi ilişkiler dikkate alınarak istihdam edilmesinin, terfi edilmesinin ya da imtiyazlı olarak işletmenin her türlü kaynaklarından imkan ve olanaklarından yararlandırılmasının; bilhassa işgörenler arasında doyumsuzluk, hoşnutsuzluk ya da tatminsizliğe sebep olacağı düşünülmektedir (Araslı vd., 2006:295; Ören, 2007:84-85). Aynı zamanda, kişilerin belli bir göreve geldiğinde ve mevkiye eriştiğinde, kendi gayret, hünere ve kabiliyetleri yerine, arkadaş, tanıdık, akraba ve yakınlık ilişkileri gibi niteliklerini kullanmaları kendileri açısından bir zayıflık ve hassasiyeti; işletme bakımından ise kayırmacılığın yanında duran örgütsel bir ortamın var olduğunu göstermektedir. Bu tür ortamların var olduğu başarı, çalışma, yeteneğin kıstas alınmadığı liyakatten yoksun işletmelerde, memnuniyetsizlik ve iş birliğinin sağlanamaması başarısızlığı etkileyen en önemli nedenlerin başında gelmektedir (İyışeroğlu, 2006:44).

Nepotizm, iş stresini arttırmasına olanak sağlamakta, bunun sonucunda işgörenler açısından memnuniyetsizlik ve huzursuzluğa neden olarak iş tatminsizlik durumu yaşam tatminlerini de etkilemektedir (Araslı ve Tümer, 2008:1237). Bununla birlikte kişilerin deneyim, beceri, yetkinlik ve işgörenlerin birbirleri arasındaki iş uyumları dikkate alınmaksızın önemli mevkilere yükseltelen kişilerin emri altında çalışmak kabiliyetli, deneyimli ve kalifiyeli işgörenlerin işletmeden soğumalarına ve işten ayrılma eğilimlerine yönelmektedir (Ateş, 2003:13).

İşletmelerin insan kaynakları idarecileri nepotizmin örgütsel verimliliğini ve çalışma isteklerini düşürdüğünü ve işletmelerinde nepotist eylemlerden memnuniyetsizlik, mutsuzluk ve huzursuzluk duyduklarını ifade etmektedirler.

Araştırmalar nepotizmin “eşit iş fırsatı” ve “doğru işe doğru insan” hükümlerine aykırı hareket ettiklerini belirtmektedir. Bu nedenle nepotizmin işgören seçimi ve terfi yöntemlerine zarar verdiğini ve bu yöntemlerin uygulandığı durumlarda, nepotizmin karakter özelliklerinin yerini aldığı, işi ehline değil liyakatten yoksun kişilere verildiği anlamına gelmektedir (Abdalla ve Maghrabi, 1994:66).

Nepotizm incelendiğinde işletmelerde çalışan işgörenler arasında gruplaşmaya ve kutuplaşmaya neden olduğu bunun da iş bölümünün ve işbirliğinin sağlanamamasına yol açtığı görülmektedir. İşletme yönetimine yakın işgörenler ve yönetime uzak işgörenler biçiminde gruplara ayrılmış bir işgören görünümünün oluşmasına ve zamanla bu grupların kendi aralarında birbirlerine karşı sadakatsizlik ve güvensizlik oluşmasını sağlayacaktır. Böyle bir ortamda dayanışma, yardımlaşma, eşgüdüm ve uyum içinde çalışma gibi karşılıklı ilişkiler olmayacağından, işgücü üretkenliği ve işletme kârlılığının azalmasına yol açacaktır (Ören, 2007: 84- 85). Bununla beraber nepotizmin üzerinde sürekli durulan olumsuz etkilerinden biri: Kişilerin liyakat yerine tanıdıklık, yakınlık ve akrabalık ilişkilerine bağlı olarak işe alma durumudur. Çoğunlukla daha becerikli bireylerin getirilmesi yerine kan bağı bulunan aile fertlerinden biri ya da tanıdıkların iş ortamı imkânlarından yararlanması ve kayrılması durumu nepotizm olarak isimlendirilirken arkadaşların işe istihdam edilmesi daha çok kronizm olarak karşımıza çıkmaktadır. Her iki uygulamada hakkaniyet, eşitlik, şeffaflık ve tarafsızlık dikkate alınmadığı için işletmelerde genellikle çok büyük problemlere yol açtığı görülmektedir. Bunun yanı sıra bu şekilde istihdam edilen bireylerin çoğunlukla uygunluk, liyakat ve kifayet temeli olmaksızın haksız bir şekilde terfi ettirilmekte ve yetkilerini aşan imtiyazlar sayesinde özel haklara sahip olmaktadır (Özüren, 2017:28).

Nepotizm ile liyakat sahibi olmayan gerekli bilgi birikim, donanım ve kabiliyeti bulunmayan işgörenlerin görevlendirilmesi gerek adalet algısına karşı etik olmayan bir davranış biçimi olması, gerekse işletmelerde verimsizliğe neden olmasından dolayı sık sık eleştiri konusu olan durumların başında gelmektedir. İşletmelerde adalet ve eşitlik algısının yitirilmesine, çalışma niteliğinin ve isteğinin kaybolmasına sebep olan kayırmacılık, aynı zamanda insan kaynakları bölümünün saygınlığının yitirilmesine de zemin hazırlamaktadır. Günümüzde insan kaynaklarının öneminin giderek arttığı dönemlerde işe alım ve işgücü veya verimliliğin değerlendirilmesinde sadece yeni yöntemler oluşturmak değil, bu yöntemleri kurallı ve düzenli olarak uygulamak önem kazanacaktır (Avcı, 2017:14).

### 2.2.1.5. Örgütlerde Nepotizme Karşı Alınabilecek Önlemler

Nepotizmin genellikle aile fertlerine yönelik tespit edilmiş olumlu etkileri görülmesine rağmen, aile ferdi olmayan işgörelere yönelik olumsuz etkileri çok daha fazla görülmektedir. Bu yüzden aile işletmelerinde, yıllardır görev alan, işini düzgün yapan, işletme içerisindeki işleyişe hakim tecrübeli işgörelerin, nepotik terfi ve görevlendirmelerle motivasyonlarının düşmelerine sebep olan nepotizme karşı önlemler alınmalı ve işletmenin sürdürülebilirliği için kurumsallaşma sağlanmalıdır (Büte ve Tekarslan, 2010:6)

Aile şirketlerinde, tesisin başarısı için rekabet koşullarına uyum sağlamak adına ve devamlılığın olabilmesi için kesinlikle kurumsallaşmaya yönelmelidirler. Bu nedenle nepotizme karşı tedbir alınmış olacaktır. Kurumsallaşma hususunda ise danışmanlık hizmetlerinden faydalanılmalıdır. Aile mensubu olan idareciler hisleriyle değil mantıklarına uygun şekilde profesyonel olarak davranmalı ve tarafsız hareket etmektedir. Bununla birlikte özel yaşamlarıyla iş ortamlarını birbirinden ayırarak her türlü konuda sınırlarının belirlenmesi önem arz etmektedir (İyiiişeroğlu, 2006:50).

Nepotizmden yararlanan bireyler ile kendini kanıtlamak isteyen sıradan bir işgörelere nasıl davranılıyorsa fark gözetmeksizin aynı şekilde davranılmalıdır. Bu kişilerin idarecisi pozisyonunda bulunanlar nepotizmden faydalanan işgörelerin yaptığı işler konusunda tarafsız ve eşit değerlendirilmeli, gerektiğinde bulunduğu konuyla ilgili eğitim almalarına yardımcı olunmalıdır (Wong ve Kleiner, 1994:10). Bu sayede en azından kalifiyeli ya da gelişime açık nitelik sahibi tanıdık ve akrabaların işletmeye yarar sağlamalarına neden olabilmektedir.

Aynı zamanda nepotizm, işletmede birlikte görev yapan işgörelere arasında kutuplaşmaya yol açacaktır. Demek oluyor ki işletme yönetimine yakın işgörelere ile, yönetime uzak işgörelere olarak karşılıklı iki grup halinde görev yapan iki zıt grup arasında çekememezlik ve güvensizlik durumu meydana gelecektir. Bunun gibi bir ortamda koordinasyon, işbirliği halinde çalışma, bilgi paylaşımı, üretkenlik ve yardımlaşma sağlanamayacağı için işgücü olumsuz etkilenecektir (Ören, 2007:84). Bununla beraber nepotizm psikolojik, doğal ve etik ahlak kurallarına uymayan fakat talimatlara uygun olarak hareket edildiğinde asıl gaye nepotizmi önlemek değil, bu durumu ahlaki ve etkili bir biçimde idare etmek olmalıdır (Özler ve Büyükaslan, 2011:279).

Erusta ve Akdeniz (2016)'in ifade ettiği gibi örgütlerde genellikle insan kaynakları bölümlerinde işgören istihdamı sağlanırken özellikle liyakat unsurlarına odaklanılmalıdır. Bununla beraber, örgütlerde nepotizmin engellenmesi hususunda alınacak önlemlere yönelik geliştirilen öneriler şu şekilde açıklanabilir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012:60; Erusta ve Akdeniz, 2016:9):

- Örgütlerdeki en alt basamaktan en üst basamağa kadar tüm işgörenlerin, çalışma psikolojisi ve iş hukuku alanlarında yetkinliğe sahip olması,
- Kalifiyeli, işin ehli uzman işgörenlerin istihdamına öncelik verilmesi,
- Örgütlerin genel olarak tüm bölümleri bilhassa insan kaynaklarının kurumsallaşmasının yanında işgören istihdamında danışmanlık hizmetlerinden yararlanılması,
- Özel ve kamuda görev yapan işgörenlerin liyakat üzerine kontrol yöntemlerinin geliştirilmesi,
- Özel ve kamuda görev alacak personellerin seçim aşamasında, her bölümün kendi alanın niteliklerine göre sorular hazırlanması ve buna göre değerlendirme yapılması,
- Örgütlerde ve işletmelerde görev yapan üst düzey idarecilerin iş yaşamları ve yönetim alanları ile ilgili eğitimleri almalarının sağlanması,
- Nepotizmin neden olduğu sonuçlarla ilgili olarak kamu ve özel sektör toplumu aydınlatıcı, bilgilendirici seminer ve konferanslar düzenlemesi,
- Örgütlerde yönetici konumunda görev yapanlar eşit, adil ve şeffaf bir yönetim tarzını sahiplenmesi, nepotizme mesafeli durması, işgörenlerin adalet algılarını zedelemeyecek açık ve tarafsız bir yönetim sunması,
- Örgütlerin çalışma yöntemleri sistemli bir şekilde değiştirilmeli terfi ve işe alım süreçlerinde nepotizme karşı profesyonel olarak hareket edilmesidir.

Sonuç olarak örgütlerde nepotizmin ortaya çıkmasının en önemli nedenleri, şeffaf ve adil bir biçimde yapılmamış olması ya da işgören ihtiyacını karşılama ve terfi etme uygulamaları gibi düzenlemelerin etik olmayan kurallar dahilinde yapılması olarak ifade edilmektedir. Bu anlamda nepotizm liyakat ilkesini sekteye uğratan, gerçekten layık olanın ve uygun pozisyon için yeterliliği olanların da hakkını alamadığı bir duruma neden olmaktadır. Bu kapsamda, örgütlerde çalışan işgörenlerin işletmeye olan bağlılıklarının tükenmemesi, yöneticilere ve işletmeye

duyulan güvenin zedelenmemesi ya da işten ayrılma düşüncelerine kapılmamaları açısından gerekli önlemler alınarak adımlar atılmalı ve en kısa sürede işletmelerin kurumsallaşması için gerekli altyapı ve sistemlerin geliştirilmesi gerekmektedir. Örgütlerde veya işletmelerde tüm yönetim alanlarının ilk aşaması ve en önemlisi olan insan kaynaklarına zaman kaybetmeden yönergeler hazırlanarak yetkiler verilmeli, işgören alımlarında birincil asli kıstas olarak liyakat ilkesi doğrultusunda gerekli yere uzman olan, yetkin işgörelere öncelik tanınmalı ve bu noktadan hareketle nepotizme sebep olabilecek unsurlardan kaçınarak örgütlerin sürdürülebilirliğine, üretkenlik ve verimliliğine imkan sağlanmalıdır (Özüren, 2017:37).

### **2.2.2. Örgütsel Adalet Kavramı ve İçeriği**

Araştırmanın bu bölümünde örgütsel adalet kavramının tanımı, örgütsel adaletin boyutları incelenerek dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet boyutlarına değinilmiştir. Öte yandan örgütsel adalet teorileri sınıflandırılarak reaktif içerik, proaktif içerik, reaktif süreç ve proaktif süreç teorilerine değinilerek ilgili yazındaki bilgilere yer verilmiştir.

#### **2.2.2.1.Örgütsel Adaletin Tanımı**

Adalet kavramı hak ve hukukun belirli ölçüde ve eşit bir şekilde gerçekleştirilmesi olarak tanımlanmaktadır. Adalet, toplumdaki bireyler arasında eşitlik, haklılık, barış, düzen oluşturma ve uyum çerçevesinde insan hayatının, örgütlerin ve medeni hukukun en temel görevidir (Atalay, 2007:2). Kişiler, insanlığın varoluşundan beri adaletin sağlanmasını istemişler ve bu yönde çok çaba göstermişlerdir. Öte yandan adaletin olmadığı toplumlarda her türlü adaletsizlik ve uygun olmayan davranışlar söz konusu olmaktadır. Adalet kavramından doğan örgütsel adalet ise, işgörelenin örgüt içindeki iş yükünün ve çalışma koşullarının adil, eşit ve ahlak kuralları çerçevesinde uygulanıp uygulanmadığına kanaat getirmesini sağlayan algılarını ifade etmektedir (Baştürk, 2009:36).

Örgütsel adalet kavramı, örgüt içinde yer alan yönetim şekillerinin işgörelenler tarafından ahlaki ve adil olup olmadığını değerlendiren algılamalarını ifade etmektedir. Farklı bir ifadeyle “iş ortamı ile doğrudan ilişkili olan adaletin örgütteki rolünü tanımlamaktadır” (Greenberg ve Baron, 2000:142). Herhangi bir örgütte işgörelenler idarecilerinin tutum ve davranışlarını eşit, adil, tarafsız ve etik olarak



algırlarsa örgütsel adaletin sağlandığı anlamına gelmektedir (Pfeffer ve Langton, 1993:382; Arslantaş, 2005:2065).

Örgütsel adalet, kişi veya ekiplerin, örgütün kendilerine karşı algıladıkları tutum, hal ve hareketlerini adil davranma oranlarını değerlendirdiği algılarına karşı verdiği reaksiyonlardır (Balcı, 2010: 169). Başka bir ifadeyle, örgütsel adalet, kişilerin işleri ve yöneticilerin tavırlarını kendilerine göre yorumlama, algılama, iş arkadaşlarını, amirlerini ve işletmede olan ilişkileri bakımından her türlü izlenimlerini içeren sosyal bir düzen olarak kabul edilmektedir. Örgütsel adalet algısı kişilerin gerçekte kendisine ne şekilde ve hangi ölçüde adaletli davranıldığını düşünmesinin yanı sıra bireyin bu davranışları hangi ölçüde adaletli ve doğru oran dahilinde algıladığını düşünerek yorumlamaktır (Sökmen vd., 2013:3). Bu kapsamda otel örgütlerinde işgörenler açısından örgütsel adaletin sağlanması son derece önemlidir.

Örgütsel adalet algısı örgüt çalışanlarının örgütün adilliği ile ilgili olarak geliştirdikleri öznel bir yargıyı ifade etmektedir. Çalışanlar örgütleriyle aralarındaki sosyal mübadele ilişkisinde örgüte katkıları ile örgütten elde ettikleri kazanımlar arasında sürekli bir karşılaştırma yapmakta, algıladıkları sonuçları ise örgütteki diğer çalışanların sonuçları ile karşılaştırmaktadır (Bağcı, 2013:164). İşgörenler bu karşılaştırmaların neticesinde, örgütte kaynakların dağıtılması, örgütteki prosedürlerin adaleti ve üstleriyle aralarındaki etkileşimin kalitesi hakkında bir algıya ulaşmaktadır. Örgütsel adalet algısı olarak adlandırılan bu algı bireyin örgütle ilgili örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte ve yöneticiye duyulan güven ve iş performansı gibi diğer iş ile ilgili tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Polat, 2012:1).

İşgörenler, kendi çalıştığı işletmede kendisini diğer işgörenlerle karşılaştırmaktadır. Hükümlerin herkese eşit şekilde uygulanmasını, yaptığı iş aynı ise eşit ücret ödenmesini, çeşitli sosyal olanaklardan ve izin haklarında eşitliğin sağlanmasını ve diğer işgörenlerle eşit koşullarda faydalanmasını beklemektedir. Lakin adalet algılamasının en temeli sadece davranışlar ve bu davranışların karşılaştırılması değildir. İşletmedeki kuralların uygulanma şekilleri ve kişiler arasındaki iletişim de adalet algılamasının temelinde yer almaktadır (Özdevecioğlu, 2003:78). Örgütsel adalet kavramının temeli “Eşitlik Kuramı”na dayanmaktadır

(Dilek, 2005:29). Eşitlik kuramı, işgörenin gayret ile yarar sarf etmesinin kıyaslanmasını baz almaktadır. Buna bağlı olarak, işgören işletmede gösterdiği gayreti, eğitimini, kabiliyetini, çalışma performansını elde ettiği fayda veya netice ile karşılaştırır. Burada değinilen fayda veya neticeler, mevki, başarı, ücret, takdir ve konumu gibi işin sonuçlanması durumunda kazandıkları ödülleri kapsamaktadır. Yapılan kıyaslama neticesinde, işgörenin gayret ve fayda oranıtısı diğer işgörenlerden aynı, yüksek ya da daha düşük olabilmektedir (Tutar, 2007:99). İlgili yazında örgütsel adaletin en yaygın üç boyutunun olduğu görülmektedir. Bu boyutlar; dağıtımsal adalet, prosedürel adalet ve etkileşimsel adalettir (Çöp, 2008:17).

### **2.2.2.2. Örgütsel Adaletin Boyutları**

Örgütsel adalet ile ilgili kaynaklar incelendiğinde, genellikle üç boyut olarak ele alındığı görülmektedir. Bu zamana kadar ifade edilen kuramlar, yönlemsel ve dağıtımsal adaletin temelindeki kuramlardır. İşgörenlerin kazandıkları terfi, ücret gibi nihai çıktılar dağıtımsal adalet ve bu kavramları ortaya çıkaran prosedürel adalet kavramlarına yoğunlaşmıştır. Fakat bu boyutlara ek olarak örgütsel adaletin bir diğer boyutu olarak etkileşimsel adalet olduğunu belirtmişlerdir (Colquitt vd., 2001:427). Fakat etkileşimsel adaletin yönlemsel adaletin bir alt boyutu ya da ayrı bağımsız bir boyut olarak ele alınması gerektiği tartışma konusudur (Cropanzano ve Ambrose, 2001:126). Bununla beraber dağıtımsal, prosedürel ve etkileşimsel adalet birbirleriyle bağlantılı kavramlardır. Bu üç boyut birlikte ele alınabilir. Fakat amaç adaleti gerçekleştirmekse, üç boyutu birbirinden bağımsız ve ayrı olarak detaylı olarak açıklamak daha doğru olacaktır. Nitekim her boyut farklı yönetim uygulamalarından ortaya çıkmaktadır (Cropanzano vd., 2007:36). Bu doğrultuda araştırmada her boyut ayrı bir başlık olarak sırasıyla ele alınarak açıklanacaktır.

#### **2.2.2.2.1. Dağıtımsal Adalet**

Adams'ın "Eşitlik Teorisi", Leventhal'in "Adalet Yargı Teorisi", Stouffer vd.'nin "Göreceli Yoksunluk Teorisi" ve Homans'ın "Dağıtım Adaleti Teorisi", örgütsel adalet alanında ortaya çıkan ilk kuramlar olarak örgütsel adaletin dağıtımsal boyutunu incelemişlerdir. Araştırmacılar, işgörenlerin kazandıkları ücret, terfi, statü gibi nihai çıktıları kapsadığından örgütsel adaletin birincil boyutunu dağıtımsal adalet olarak nitelendirmişlerdir (Cropanzano vd., 2007:37).

Dağıtımsal adalet, dürüstlük, doğruluk ve tarafsızlıkla ilgili olarak örgütsel kaynakların dağıtımını gerçekleştirmektedir. Dağıtım adaleti, performans değerlendirmeleri, ücret artışları, cezalandırmalar ve ödüllendirmeler gibi çıktıları kapsamaktadır (Tutar, 2007:99). Bu kapsamda, dağıtımsal adalet kavramının temeli sosyal adalet yaklaşımından ortaya çıkmıştır. Dağıtım adaletinde önemli olan unsur, bireylerin dağıtılan kaynaklardan adil ve tarafsız biçimde paylaşılmasını içermektedir (Folger ve Cropanzano, 1998:33). Eğer bir şef, kendi ekininde görev yapan işgörenin verimi ile ilgili malumat elde etmek için ne kadar çaba gösterirse, işgörenin yaptığı iş sonucunda makul olarak dağıtılacak ödüllerin adalet algısı da o düzeyde yüksek olacak ve bu şekilde dağıtımsal adalet sağlanmış olacaktır. Tam tersini düşünecek olursak eğer işgören yaptığı iş ile ilgili şefinin bilgi birikiminin düşük olduğunu düşünürse, ödül dağıtımı ile ilgili şüphe duyarak rahatsız hissetmesine ve dağıtımsal adaleti sorgulamasına neden olacaktır (Niehoff ve Moorman, 1993:531).

Dağıtım adaleti unsuru, kişilerin tarafsız ve ahlaki olarak nitelendirilen hususlar çevresinde hareket etmelerini ifade etmektedir. Dağıtım adaleti unsuruna göre, benzer özellikteki işgörelere benzer hal ve hareketler gösterilmeli, farklı olan işgörelere ise aradaki fark oranında farklılık hissettirilmelidir (İşcan ve Naktiyok, 2004:187). Dağıtımsal adalet: Ücret, ikramiye, prim, ödül, terfi ve sosyal haklar gibi örgütsel elde edilen hakların dağılımıyla ilgili işgörelerin adalet algılamalarının derecesini kapsamaktadır. Bu kaynaklar işletme içinde elde edilen kaynaklar olduğu gibi, dışarıdan temin edilen kaynakları da kapsayabilmektedir. Bunlar, bazen terfiler, bazen maddi olanaklar, bazen de sağlanan fiziksel olanakları oluşturmaktadır. Bu kaynakların işletme içerisindeki dağılımıyla ilgili kararlar, dağıtımsal adaletin kapsamına girmektedir (Altıntaş, 2006:21).

#### **2.2.2.2.2. Prosedürel Adalet**

Prosedürel adalet kuramında, alınan tahsis kararlardan itibaren tarafların görüşlerinin alınabilmesinin yanı sıra, süreç kontrolün sağlanmasıyla birlikte yapısal öğelerinin adalet algılamasının esas belirleyicisi olduğu belirtilmektedir (Masterson vd., 2000:739). Thibaut ve Walker (1975) tarafından geliştirilen prosedürel adalet boyutu, 1970'li yılların başlarında yasal prosedürlere verilen reaksiyonların değerlendirilmesiyle yapılan birçok araştırmaların sonucunda ortaya çıkmıştır (Greenberg, 1990:402). Prosedürel adalet, terfi, ücret ve ödüllerin adaletsiz

dağıtımından imtina edilen, alınan kararların ve bilgilerin paylaşımına katkı sunulması gibi örgütsel işlemlerin işgörenler arasında tarafsız ve eşit şekilde icra edilmesini sağlamaktır (Colquitt ve Chertkoff, 2002:595). Moorman (1991) prosedürel adaleti, ödül, terfi, ücret, çalışma koşulları ve maddi imkanlar gibi etmenlerin belirlenip değerlendirilmesi sonucu oluşan prosedür, metot ve yöntemlerin adil olma seviyesi olarak nitelendirmektedir. Aynı zamanda elde edilen sonuçların değerlendirilmesi aşamasında uygulanan prosedürlerin işgörenler açısından adil olup olmama durumunu kapsamaktadır (Seymen vd., 2009:172).

Prosedürel adalet, ödül, terfi ve ikramiyelerin dağıtılması aşamasında alınan kararların hak ve doğruluk çerçevesinde gerçekleşmesini sağlamaktadır. Thibault ve Walker (1975) tarafından açıklanan prosedürel adalet kavramı, işlemsel adalet ile ilişkili çalışmaların öncüsü olarak kabul edilmektedir. İşgörenler devam eden süreç içerisinde gerçekleşen olayların denetiminde olduğunu algıladıkları zaman işlemlerin adaletli olduğunu düşünmektedirler. Bu işlem denetiminde söz hakkı ya da adaletli sürecin etkisi olduğu ifade edilmektedir. İşgörenler, çıktının tespit edildiği sürecin hakkaniyetli olduğunu düşündüklerinde, istenilmeyen bir davranış ile karşı karşıya gelmiş olsa bile davranışın daha olumlu şekilde değerlendirme yönelimindedirler. Farklı bir ifadeyle, işgörenlerin söz sahibi olduğu durumlarda gerçekleşen işlemlerin sonucunun uygunsuz olması halinde bu durumu daha adil olarak değerlendirmektedirler (Özmen vd, 2007:22). Bununla birlikte işlem adaleti, karar alma zamanında adaletli olup olmadığını değerlendirdikleri durumlarını belirleyen örgütün hazır olan kaynaklarının dağıtım metotlarını kapsamaktadır. İşleme yönelik adalet düzeyinin örgüt içerisinde bulunan işgörenlerin kararların alınma biçimlerine karşı ortaya koydukları reaksiyonlar halinde oluşmaktadır. Bu bağlamda işlem adaletinin dağıtım yargılarının nasıl gerçekleştiğine ek olarak objektif ve subjektif olan olayları da içermektedir (Altıntaş, 2007:154-155).

#### **2.2.2.2.3. Etkileşimsel Adalet**

Bies ve Moag (1986) tarafından geliştirilen etkileşimsel adalet, örgütsel prosedürlerin yerine getirildiği anda algılanan bireyler arası ilişkilerin kalite durumu olarak nitelendirilmiştir (Cropanzano ve Ambrose, 2001:126). Aynı zamanda yine, Bies ve Moag (1986) dağıtım kararlarını üç aşamadan oluşturmakta ve her aşamanın adalet algısına yönelik değerlendirmelerini kapsamaktadır (Naigowit ve Hale,

2008:10). Bies (2001)'e göre etkileşim adaleti, kişilerin adalet algısının ve bir yöntemin gerçekleşmesi sırasındaki kişiler arası ilişkilerle ilgili olduğunu ifade etmektedir (Bies, 2001:101). Örgütsel adalete ilişkin yapılan çalışmalar ve bakış açıları yöntemlerin gerçekleştiği süre boyunca karar verme yetkisine sahip olan tutum ve hareketlerin adaletine ilişkin kaygılar üzerinde durmaktadır. Bununla birlikte, etkileşimsel adalet gerçekleşen olayın karar verme sürecinde işgörenlere durumların nasıl ifade edileceğini içermektedir (Abel ve Sementelli, 2015:57).

Etkileşimsel adalet, prosedürel adaletten ortaya çıkan bir kavram olarak düşünülebilir. Prosedürel adalette kişiler arası iletişim ve işgörenlere yeteri kadar bilgi alış verişi imkânı bulunuyorken, etkileşimsel adalet işlerin sağlıklı ve başarılı bir şekilde tamamlanmasını ve bu süre boyunca sürekli bilgi alış verişinin sağladığı, statü farkı olmaksızın işgörenlere karşı incelik, saygı çerçevesinde nazik davranma durumlarının tutum, hal ve hareketlerine özen göstermeyi içermektedir (Çavuş, 2016:13). Etkileşimsel adalet, alınan kararların işgörenlere nasıl anlatıldığı veya anlatılması gerektiği ile ilgili adalet algılaması olarak açıklanmaktadır. Örgütlerde görev yapan işgörenler, idarecilerin kendilerine diğer işgörenlerle aynı biçimde adil olma çerçevesinde iletişim halinde olmasını beklemektedir. Bazı işgörenlere karşı saygılı, bazılarına karşı saygısız davranan idareciler adaletsiz ve taraflı şekilde algılanmaktadır. Bu doğrultuda, algılanan kişilerarası iletişimin adaletsiz olması, işgörenlerin idarecilere karşı olumsuz bir reaksiyon vermelerine sebep olmaktadır (Karadal vd., 2009).

Greenberg (1987) tarafından ortaya atılan etkileşimsel adaletin prosedürel adaletin bir alt boyutu ya da bağımsız bir adalet boyutu olarak incelenmesine yönelik yaptığı çalışmada, etkileşimsel adaletin, kişilerarası adalet ve bilgisel adalet olarak sınıflandırıldığı görülmüştür (Poyraz vd., 2009:78). Bu kapsamda, kişilerarası adalet, ekip davranışlarına yoğunlaşmaktadır. Ekiplerin içerisinde belirli bir kişilikleri olan kişilerin meydana getirdiği sosyal kişiliklere saygı duymayı incelerken, bilgisel adalet ise örgütsel varlıkların dağıtımına ilişkin olarak işgörenlere bilgi verilmesi ve işletmede olan olayları adaletli ve doğru bir şekilde açıklanma sürecini ifade etmektedir. Bununla beraber, bilgisel adaletin işletmede süreç devam ederken ne kadar bilgi alış verişinin yapıldığı ile de önemli düzeyde ilişkisi bulunmaktadır (Titrek, 2009:554).

### 2.2.2.3. Örgütsel Adalet Teorilerinin Sınıflandırılması

Örgütsel adalet alanında yapılan araştırmalar, Adams, Walster ve Homans gibi teorisyenlerle başlayarak 1960 ve 1970'li yıllarda ilgi görerek incelenmiştir. Greenberg ise bu teorileri Reaktif ve Proaktif teoriler olarak boyutlandırmış, içerik ve süreç boyutuyla ilişkilendirerek sınıflandırmayı meydana getirmiştir. Reaktif teoriler, kişinin adil olmayan bir olayla karşılaştığında kaçınma davranışını kapsarken, proaktif teoriler ise kişinin örgüt içinde adaletin sağlanması için gayretlerini kapsamaktadır. Bununla birlikte diğer boyutlardan içerik teorileri, temin edilen avantajların adaletli olup olmadığını kapsarken, süreç teorileri ise temin edilen bu avantajların belirlenme metotlarını kapsamaktadır (Solmaz, 2014:42).

#### 2.2.2.3.1. Reaktif - İçerik Teorileri

Reaktif-İçerik teorileri kişilerin adaletsiz olaylara karşı nasıl reaksiyon verdiklerine yoğunlaşan kuramsal adalet uygulamalarıdır. Bu kuramlar arasında; Homans (1961) Dağıtım Adaleti Teorisi, Adams (1965) Eşitlik Teorisi, Walster vd. (1973) Eşitlik Teorisi, Crosby (1976) Göreceli Yoksunluk Teorisi uygulamaları sıralanabilir. Bu teorilerin önemli bir yere sahip olan ortak amaçları, kişilerin adalet dışındaki bazı ilişkilere karşı olumsuz hareketler göstererek reaksiyon vermelerini ifade eder. Aynı zamanda bu teoriler işgörenlerin, adaletsiz bir şekilde dağıtım sağlanan ücret, ödül ve ikramiyelere karşı nasıl reaksiyon gösterdiklerine yanıt arayan yaklaşım teorileridir (Greenberg, 1987:11; İçerli, 2010:71; Keleş, 2014:13; Duymuş, 2015:8).

Homans (1961) ücret, ödül ve ikramiyelerin dağıtımında eşitlik ilkesine göre değil, adaletin sağlanması için denkliğin gerçekleştirilmesi gerektiğini belirtmektedir. Bu kapsamda, dağıtımın denk olabilmesi için, kazançların ve kârın hesaplanarak, yatırımlar ile birlikte kıyaslanmasıyla elde edilebileceğini belirtmektedir (İçerli, 2010:72).

Adams (1965) işgörenlerin iş ortamında adaletli şekilde davranılıp davranılmadığını, kendi varlık oranını diğer işgörenler ile kıyaslayarak değerlendirdiklerini belirtmektedir. Bu anlayış dağıtım adaleti olarak nitelendirilirken işgörenlerin ödül, ücret ve ikramiye gibi varlıkların dağıtılması ile idaresel kararların adalet algılamalarını da kapsamaktadır (Folger ve Konovsky, 1989:122; Keleş, 2014:17). Walster vd. (1973) Eşitlik teorisini dört ana anlayıştan

oluşturduğunu belirtmekte ve bu anlayışları aşağıdaki şekilde sıralamaktadır (Aktuğ, 2016:14):

- İşgörenler, ekiple birlikte kazanılan varlıkları eşit bir biçimde paylaşdırmak için nesnel bir sistem oluşturarak kazanılan ortak ödölü daha da arttırabilirler. Aynı zamanda ekipler diğere ekiplere karşı denk hareket etmeyenleri cezalandırma, denk hareket edenleri ise ödüllendirmeye yönelmektedir.
- İşgörenler, kazandıkları ödöl, terfi, ücretleri en yukarıya taşımaya gayret göstereceklerdir.
- İşgörenler, kendilerine karşı adaletli davranılmadığını algıladıklarında strese gireceklerdir ve adaletle ne kadar uzak bir ilişki içinde bulunurlarsa o derece strese kapılacaklardır.
- İşgörenler arasında kendisini adaletten uzak bir ilişki içinde görenler, eşitliğı yeniden sağlayarak stresten kurtulma yoluna gideceklerdir.
- Crosby (1976) tarafından oluşturulan göreceli yoksunluk teorisi, reaktif teorilerin geleneksel eşitlik teorisine en yakın teori olarak kabul edilmektedir. İşgörenler kendileri için referans olan işgörenlerle aralarında karşılaştırmalar yaparak olumsuz gördüğü farklılıklardan dolayı yoksunluk duygusuna kapılmaktadır. Bu nedenle, kendilerinde oluşan yoksunluk duygusu adalet algılama düzeylerine olumsuz etki göstermektedir (Polat, 2012:59).

#### **2.2.2.3.2. Proaktif - İçerik Teorileri**

Proaktif-içerik teorileri, işgörenlerin adaletli olarak sonuç dağılımlarını gerçekleştirmek için nasıl bir yol izleyeceklerine yoğunlaşan teorilerden oluşmaktadır. Leventhal (1976), işgörenlerin davranışsal bakımdan varlıkların eşit dağıtımlarını gerçekleştirilmesi gerektiğini düşünmektedir. Bu nedenle kazanılan ödöl ve ikramiyelerin eşitlenmesi için yapılacak yardımların olabilmesi hedeflenmektedir (Yürür, 2005:118; İçerli, 2010:74). Bununla birlikte işgörenlerin adaletli veya adaletten yoksun olarak kazandıkları varlıkların dağıtımına karşı olarak nasıl reaksiyon göstereceğine yoğunlaşan teorilerin dışında, işgörenlerin adaletli kazanımlarının dağıtımlarını meydana getirilmesi için harcanılan gayretlerin gerçekleşmesini kapsamaktadır (Greenberg, 1987:12; Yılmaz, 2016:17).

Leventhal (1980) tarafından geliştirilen adalet-yargı teorisi, işgörenlere eşit davranılmasını ve işgörenlerin ihtiyaç duyduğu anda katkı sağlanmasını belirtmektedir. Eğer bir ekibin iş birliği uyum içerisindeyse dağıtımda katkı ilkesi, refah seviyesinin önemi görülmeekteyse ihtiyaç ilkesi, kişisel performans ve verimlilik söz konusu ise eşitlik ilkesi göz önünde bulundurulmalıdır. Bu kurallar doğrultusunda ana amaçların meydana gelmesine neden olan dağıtımın adaletli olmasından kaynaklanmaktadır (Keleş, 2014:19).

Leventhal bu teoride ödül, ücret ve ikramiyelerin dağılımında işgören açısından dağıtım adaletine yoğunlaşmaktadır. Adalet-yargı teorisinde ise, işgörenlerin karşılaştıkları olaylar ile bağlantılı olarak farklı dağıtım yöntemleri aracılığıyla kaynakların dağıtım kararları almasında etkili olmaktadır. Ödüller ve varlıkları adaletli bir şekilde dağıtan idarecilerin uzun dönemde üretkenliğini arttırmasını, manevi bir adalet sistemine uygun hale gelmesini ve varlıkların dağıtımında aşırı performans seviyesine ulaşmasını ve böylelikle sürdürülebilirliğin sağlanmasını hedeflediği görülmektedir (İyigün, 2012:56).

### **2.2.2.3.3. Reaktif - Süreç Teorileri**

Reaktif içerik ve proaktif içerik teorileri, örgütsel kaynakların adaletli olmasıyla ilgilenirken, süreç teorileri bu kaynakların oluşma süreçlerine yoğunlaşmaktadır. Süreç teorileri, hukuktan meydana gelen ve örgütte alınan karar sürecini esas almaktadır (Çöp, 2008:32). Farklı bir ifadeyle tarafların süreç denetimini gerçekleştiren yöntemlerin tarafların tamamını daha çok memnun ettiği ve işgörenler tarafından verilen kararların bu yöntemler sayesinde daha adaletli algılandığı ifade edilmektedir (Yürür, 2005:120). Bununla birlikte, bir sürecin adaletli olarak kabul edilebilmesi için belirli nitelikleri içermesi gerekmektedir. Bu nitelikler çelişkisiz, eşit, tarafsız, dürüst ve nesnel olmasını sağlayan, etil ilkeler dahilinde ilgili ve işgörenlerin tamamını ifade eden bir işlem olmasını kapsamaktadır (Yıldırım, 2007:258).

Thibaut ve Walker, karşıt iki grubun aralarında olan uyuşmazlıkların ortadan kaldırılması için geliştirilen yöntemlere verilen reaksiyonları irdeleyen bir kavram ortaya koymuştur (Çöp, 2008:32). Bu kapsamda, hukuk terimlerindeki yöntemlerin adaletine bağlı olan teorilerde üç farklı grup ve iki farklı etap belirlemişlerdir. Bu etaplar, uyuşmazlık içerisinde olan iki grubun, arabulucu görevini yüklenen bir



grubunun, uyuşmazlığın giderilmesinde kullanılan kanıtların belirlendiği etabın süreci ve uyuşmazlıkların sonuçlandırılmasında kanıtların kullanılarak karara varılan etaplardan oluşmaktadır. Thibaut ve Walker uyuşmazlıkların sonuçlandırılmasında kullanılan kanıtların seçilerek bir araya getirilmesi aşamasının denetimi, süreç denetimi, uyuşmazlıkların sonuçlandırılmasının belirlenmesini ve yeterli duruma gelen karar aşamasının denetimini de karar denetimi olarak bu gruba dahil etmektedir (Eker, 2006:9).

#### **2.2.2.3.4. Proaktif - Süreç Teorileri**

Proaktif süreç teorileri, adil olan uygulamaların neticelendirilmesi için hangi yöntemlerden yararlanılması gerektiğine yanıt aramaktadır (İçerli, 2010:77). Reaktif süreç teorilerinde bulunan özgün olan anlaşmazlık ile çözüm yöntemleriyle kıyaslandığında, proaktif süreç teorileri dağıtım yöntemlerine yoğunlaşmaktadır. Bu yaklaşım Levanthal (1980) tarafından geliştirilen dağıtım tercihi teorisinden önemli düzeyde etkilenmektedir (Greenberg, 1987:14). Dağıtım tercihi teorisi, dağıtıcıların önemli amaçlara yol almasında adil olma durumu çerçevesinde destek olacak yöntemler sunmaktadır. Farklı bir ifadeyle, kişilerin kendine özgü yöntemlerin başkalarından ayrı olarak amaçlara erişebilmesinde aracı görevi üstlenileceği ve istenilen amaçlara erişmede destek olacağı ümidi içinde olduklarının önemine değinmektedir. Bu kapsamda, adaletin yerine getirilmesine destek olabilecek yöntemlerin sekiz özelliği belirtilmiştir. Bunlar (Greenberg, 1990:404; Yürür, 2005:121; Çöp, 2008:33; İşlek Cin, 2010:71; Toplu, 2010:7):

- Tutarlı ve çelişkisiz kurallara sahip olmak,
- Yöntemlerin değişime ve yeniliğe açık olmasını sağlamak,
- Herkes tarafından kabul gören, nesnel ahlak ve etik ilkelerine bağlı olmak,
- Karar verme otoritesinin yapısını belirlemek,
- Doğru ve eksiksiz bilgilere sahip olmak,
- Alınan kararlar hakkındaki düşünceleri paylaşmak,
- Kişilere karar vericileri seçme imkânı tanımak,
- Kişilerin önyargılara karşı muhafaza edilmesini sağlamaktır.

Örgütsel adalet ile ilgili yapılan araştırmalar içerisinde eşitlik teorisinden etkilenen kavramlar bulunmasına karşın, yine de araştırmaların çoğunlukla proaktif süreç merkezli kavramlara odaklandığı görülmektedir. Araştırmalar, kişilerin eşit

olmayan kararlara karşı ne reaksiyon vereceğinden çok eşit kararlar verme gayretine yoğunlaşmaktadır. Bu yönelim çerçevesinde de adaletli yöntemler, nizami olmalarının yanında işletme ve örgüt merkezli yöntemler haline gelmiştir (Acar, 2011:51).

### **2.2.3.Yaşam Tatmini Kavramı ve İçeriği**

Araştırmanın bu bölümünde, yaşam tatmini kavramının tanımı ve yaşam tatmini kavramını etkileyen faktörlere yer verilmiş olup bununla ilgili yaşam tatminini etkileyen yaş, cinsiyet, eğitim, evlilik ve aile, çalışma ve iş, gelir düzeyi, kişisel ve demografik faktörler ile son olarak çevresel ve toplumsal faktörlere değinilerek ilgili yazındaki bilgilere yer verilmiştir.

#### **2.2.3.1.Yaşam Tatmininin Tanımı**

Yaşam tatmini basit anlamıyla; kişinin yaşam alanları ile ilgili değerlendirmelerini kapsar (Myers ve Diener, 1995:10). Basit şekilde tanımı yapılmasına rağmen gerçekte kavranması zor bir olgudur (Keser, 2003:120). Kişinin en önemli amaçlarından biri mutlu olmak ya da yaşamdan doyum almaktır. Nitekim yaşam tatmini üzerinde düşünülmesi veya durulması gereken önemli bir konu olarak karşımızda durmaktadır (Şimşek, 2011:23). Yaşam tatmini kavramının tarih serüvenine baktığımızda ilk kez 1961 yılında Neugarten'in bu kavramı ortaya attığı ve yaşam tatmininin; kişinin yaşamını tüm çerçevesiyle ele aldığını ve yaşamın tüm boyutlarını da içerdiğini belirtmiştir (Özer ve Karabulut, 2003:72). Başka bir ifadeyle yaşam tatmini, kişilerin devam eden yaşamlarında ne derecede tatmin edildiğini içeren bilişsel bir süreçtir (Şeker ve Zırhloğlu, 2009:8). Aslında yaşam tatmini bir kişinin tüm yaşamını ele aldığı ölçütlere göre olumlu olarak bir değerlendirme yapmasıdır (Diener vd., 1985:71; Veenhoven, 1996:14; Ehrhard vd., 2000:180). Aysan ve Bozkurt (2004:2)'a göre yaşam tatmini; kişinin belirlediği hedeflerine varma derecesi olarak tanımlanırken; Zhao vd., (2011:48)'ne göre ise kişinin yaşamına dair genel olarak "iyi" bir nitelendirme ölçümü yapılabilmesi olarak ifade edilmektedir. Izgar (2012:110) yaşam tatminini, geniş kapsamda ele alarak iş tatminini de içeren bir kavram olarak nitelemiştir. Yaşam tatmini, iyi bir yaşantı için yaşamı değiştirme arzusu, yaşanan yaşantıdan duyulan doyum, geçmiş ve gelecekte duyulan doyumunu kapsamasının yanı sıra kişinin yaşamı hakkındaki düşüncelerini de içermektedir (Diener vd., 1999:277). Yaşam tatmini, bir insanın

yaşamdan ne istediği, ne arzuladığı ile içinde bulunduğu yaşantısında sahip olduklarının kıyaslanması sonucunda varılan bir sonuçtur. Yaşam tatmini sadece belirli bir duruma ilişkin tatmini değil tüm yaşantıyı da kapsayan tatmini dikkate almaktadır. Kısaca, yaşam tatmini mutluluk, moral, motivasyon gibi çeşitli açılardan iyi olma durumudur (Özer ve Karabulut, 2003:73; Karaman, 2015:33).

Yaşam tatmini, bireylerin sürdürdükleri yaşam şartlarını genel olarak değerlendirdiğinde sahip olduğu olumlu değerlerdir. Bireylerin yaşamlarından ne derecede mutlu oldukları onların yaşam tatminini oluşturur. Yaşam tatmini ile aynı anlama gelen iki kelime bulunmaktadır. Bu kelimeler “mutluluk” ve “öznel esenlik” kavramlarıdır. Günlük yaşamda çok sık kullanılan mutluluk kelimesi, tanımlanması bireylere göre farklılık gösteren, açıklaması ise bir hayli zor olan bir kelimedir. Bu nedenle sosyal psikologlar, mutluluk yerine yaşam tatmini veya iyi oluş hali kavramlarını tercih etmektedir (Öcal, 2008:28; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009:78). Yapılan araştırmalara göre işletmelerde yaşam tatmini önemli oranda iş hayatı ve iş ile ilgili konulardan etkilenmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:7; Aşan ve Erenler, 2008:207; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009:70; Akyıldız, 2013:20; Akgündüz, 2013:183). Öte yandan iyi bir iş hayatı ve örgütsel adalet algısına sahip işgörenlerin yaşam tatmini sağlaması oldukça beklenen bir sonuçtur (Özer ve Urtekin, 2007:109). Diğer yandan yaşam tatmini, bireylerin kendi istekleri ile belirlemiş oldukları kıstaslara göre hayatına yön vermesini ifade eder. Yaşam tatmini değerlendirilirken bireylerin kendi yaşamları ile belirli standartlar çerçevesinde olan farklı insanların yaşam durumları karşılaştırılmaktadır (Akyıldız, 2013:20).

Yaşam tatminini etkileyen bir unsur olan iş-aile çatışması, bireylerde huzursuzluk, gerginlik ve stres gibi olumsuz duygu durumlarına neden olmaktadır. İşgörenler açısından bakıldığında yaşanan bu olumsuz durum işgörenin işine dolayısıyla da performansına olumsuz yönde etki edebilecektir. Bu bakımdan işgören performansı ve işletme örgütü açısından en önemli faktörlerden biriside işgörenlerin iş-aile çatışmasını da göz önüne alarak yaşam tatmin düzeyinin tespit edilmesidir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:7; Tabuk, 2009: 4; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009:71).

### 2.2.3.2. Yaşam Tatminini Etkileyen Faktörler

Yaşam tatmini ile ilgili otuz iki farklı ülkede yapılan 245 araştırma sonuçlarının incelenmesi neticesinde insanların yaşam tatminini etkileyen faktörler şunlardır (Dockery, 2004:2):

- Özgür ve demokrasinin olduğu, ekonomik yönden gelişmiş, zengin bir ülkede hayatını sürdürmek,
- Azınlığın değil de çoğunluğun parçası olmak,
- Siyasi olarak tutucu olmak yerine manevi ve sosyal değerlere karşı arzulu olmak,
- Toplumdaki sosyal tabakanın üst gruplarında yer almak,
- Ailesi, arkadaşları yani çevresi ile iyi ilişkilere sahip ve evli olmak,
- Hem fiziksel açıdan hem de ruhsal açıdan sağlam olmak,
- Siyasi istikrarın sağlandığı bir ülkede yaşamak,
- Aktif ve açık fikirli olmak,
- Kendi hayatının kontrolünü bir başkasında değil de kendi elinde olduğunun hissetmektir.

İnsanların kendilerini mutlu hissetmelerini sağlayan birçok etken bulunmaktadır. Bu doğrultuda, İngiltere’de 2001 yılında yapılan bir araştırmaya göre yaşam tatminini etki eden faktörler şu şekilde açıklanmıştır (Duffy, 2004:6);

- Sosyo-demografik değişkenler; yaş, cinsiyet, meslek, etnik köken, yaşanılan evin tipi, bir ev sahibi olup olmamak ve ayrıcalıklı bir sınıfa ait olup olmamak.
- Elde edilen parasal kazanç, harcama yapma, biriktirme davranışı, kişilerin arzuladıklarını satın almayı sağlayan kazancın yansımaları, sahip oldukları değerler,
- Yaşanılan yerin güvenlik açısından durumunun yanı sıra, komşuların ve sosyal çevrenin konumu,
- Kişinin fiziksel ve ruhsal sağlığı,
- Kişinin bir sporla uğraşması, sinemaya veya tiyatroya gitmesi, yerel gruplara katılmak gibi aktivitelerde yer almasıdır.

Her insanın, kendi algılamalarına göre yaşamlarından tatmin olmasını sağlayacak etkenler farklılık göstermektedir. Bu yüzden, bu faktörleri sınırlandırmak

yerine, genel olarak açıklamak gerekirse bireylerin yaşam tatminini etkileyen unsurlar şu şekilde sıralanabilir (Keser, 2005:4);

- Yaşamdan mutluluk duyabilmek ve yaşamı anlamlı bulmak,
- Ekonomik, güvenlik ve sosyal ilişkilerin iyi olması,
- İnsanların pozitif kişisel kimlik sahibi olması,
- Amaçlara varabilme konusunda uyum,
- Kişinin kendisini fiziksel açıdan iyi hissetmesini sağlamak şeklinde belirtilebilir.

#### **2.2.3.2.1. Yaş İle İlgili Faktörler**

Yaşam tatmini üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde yaş faktörünün tatmin üzerindeki etkisini ele alan farklı görüşlerin yer aldığı görülmektedir. Kimi araştırmacılar genç yaşlarda kişilerin geleceğe dair umutları yaşlılara göre daha fazla olacağı düşüncesinden hareketle yaşamlarında daha mutlu olacakları için, gençlerin yaşlılara göre yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğunu belirtmişlerdir. Kimi araştırmacılar ise bu durumunun tam aksine yaş ilerledikçe yaşamdan beklentilerin de azaldığı veya yaşanan hayatı kabullenme sebebiyle yaş arttıkça yaşamdan alınan tatminin de arttığını belirtmişlerdir. Bu görüşlerin dışında farklı bir görüş ise yaşam tatmininin belli bir yaşa kadar artış gösterdiği sonrasında ise bu doyumun azaldığı şeklindedir (Özdevecioğlu, 2004:218).

Yaşam tatmini araştırmaları ele alındığında yaş faktörü değişkeninin etkisi üzerinde oldukça durulduğu görülmektedir (Gümüş, 2006:46). Araştırmaların yaş faktörünün üzerinde bu kadar durmasının nedeni bir bakıma ortaya çok farklı sonuçların çıkmasından kaynaklı olabileceğidir. Araştırmaların ilk zamanlarında gençlerin yaşam tatminlerinin yaşlılardan daha yüksek yani yaşamlarında daha mutlu oldukları sonucuna varılmıştır (Yetim, 1991:84). Bu durumun ortaya çıkmasında gençlik zamanında yaşama sevincinin daha yüksek olduğu ve gençlerin yaşamdan arzuladıklarının çok olması gibi nedenlerin etkileri olduğu düşünülmektedir (Şekeroğlu, 2013:58). Tüm bunların yanı sıra yaşın ilerlemesi sonucunda; yaşamda yer alan önemli kişilerin yitirilmesi, sağlık problemlerinde artışın olması ve maddi özgürlüğün kaybedilmesi gibi sebeplerin de yaşam tatminini etkilediği ve yaşam tatmininin de bir azalma meydana getirdiği düşünülmektedir (Siedlecki vd., 2008:154).

### 2.2.3.2.2. Cinsiyet İle İlgili Faktörler

Cinsiyet faktörünün yaşam tatminine etkisinin diğer faktörlere nazaran daha az olduğu (Şekeroğlu, 2013:58) ve erkek ile kadınlar arasında mutluluk veya alınan tatminin birbirine yakın bir seviyede olduğu tespit edilmiştir (Andrews ve Withey, 1976:288; Gümüş, 2006:48). On altı ülkenin katılımının sağlandığı bir başka araştırma (Dünya Değerler Araştırması) sonucunda; cinsiyetin yaşam tatmini üzerinde etkisi Batı Avrupa ülkeleri'nde daha azdır (Inglehart, 1990:222). Michalos'un (1991) 30 ülkeyi içine alan diğer bir araştırması ise bu sonuçla benzerlik göstermiş olup ilgili araştırmalara göre cinsiyet faktörünün yaşam tatminine etkisinin yine oldukça az olduğu tespit edilmiştir. Araştırmalardan da anlaşılacağı üzere cinsiyet değişkeninin yaşam tatmini açısından farklılaşması çok az seviyededir (Yetim 1991:84). Bu araştırmaların yanı sıra ilgili literatürde kadınların erkeklere oranla yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğu (Dikmen, 1995:135; Ünal vd., 2001:115) ve tam aksine erkeklerin kadınlara oranla yaşam tatminlerinin daha yüksek olduğunu ortaya koyan araştırmalara da rastlamak mümkündür (Batan, 2016:35). Yaşam tatmini ile ilgili araştırmalar incelendiğinde; kadınların iş ve yaşam tatminlerinin erkeklerden daha yüksek olduğu (Özdevecioğlu, 2004:218), bu durumun önemli nedenleri arasında, önceki zamanlara göre kadınların iş hayatındaki yerinin artması ve ekonomik özgürlüğünü ele almaları ve kendilerini bir güvence altında hissetmeleri gösterilebilir. Ayrıca bu nedenlerden farklı olarak kadınların annelik duygusu yaşaması sebebiyle erkeklere göre olaylara, evine ve çocuklarına karşı sorumluluklarına erkeklerden daha farklı bir yaklaşım göstermesi, kadınların daha mutlu olması ve bir doyuma ulaşmasını sağlayan etkenler olarak düşünülebilir.

### 2.2.3.2.3. Eğitim İle İlgili Faktörler

Eğitim seviyesinin artmasıyla beraber, kişilerin üretkenliğini arttırma, iyi iş olanakları sağlama daha fazla gelir elde etme, daha iyi sağlık şartlarının oluşması ve evlilik ilişkilerinin iyi yürütülmesi gibi kişilerin yaşamlarından tatmin olma etkilerinin de arttığı görülmektedir (Batan, 2016:41). Plagnol ve Easterline (2008)'e göre eğitilmiş bireyler talepleri yerine getirildiği ve aile yaşantılarında tatmin oldukları için daha mutlu olurlar. Buna karşın eğitim seviyeleri yüksek olan kişilerin beklentilerinin yüksek olması durumunda yaşam tatmin düzeyleri bazen olumsuz etkilenebilmektedir (Keser, 2003:141; Şekeroğlu, 2013:59).

Eğitimin kişisel gelişime doğrudan etkisinin olmasıyla beraber, iş durumlarını buna bağlı olarak gelir gibi unsurları da dolaylı olarak etkileyebileceğinden önemli bir etken olduğu kabul edilebilir. Diener vd. (1999) eğitimin kişilerin hedeflerine giden yolda gelişim gösterebilmelerini ve değişime ayak uydurabilmelerinin önem arz ettiğini tespit etmişlerdir (Aslangiray, 2016:15). Yaşam tatmini kavramının eğitimle ilişkili olduğu söylenebilir. Nitekim eğitim seviyesi yüksek olan kişilerin sosyal ve toplumsal statülerine olumlu etki ederek yaşam standartlarını arttırdığı görülmektedir. Buna bağlı olarak yapılan bir araştırmada eğitim seviyesinin yükseldikçe yaşam tatmin durumu da o ölçüde yükseldiği görülmüş ve eğitim seviyesi ile yaşam tatmini arasında olumlu bir ilişki bulunmuştur (Çakmak Doruk, 2008:115). Eğitimin yaşam tatmini üzerindeki etkileri incelendiğinde; iyi bir eğitimin insana statü kazandırdığı kazanılan statü sayesinde ise iyi gelir elde edilerek kişilerin yaşamlarından duydukları tatmini arttırdığı söylenebilir. Farklı bir ifadeyle kişilerin sahip olduğu statüleri kullanabilme olanakları yaşam doyumunu pozitif olarak etkilemektedir (Keser, 2003:141; Şekeroğlu, 2013:59).

#### **2.2.3.2.4. Evlilik ve Aile İle İlgili Faktörler**

Evlilik ve aile hayatının yaşam tatmini üzerinde etkili olduğu düşünülmektedir. Kişilerin evlenerek düzenli bir yuva kurması, bir aileye sahip olması kendine güven getirmekte bu da kişinin yaşam tatminini etkilemektedir. Evli olan kişilerin daha çok sorumluluk hissetmesi, genel olarak zor bir yük gibi görünse de aslında sabah uyandığında yanında birinin olması insana güven, huzur ve sevinç vermektedir. Kendinden bir parça olan çocukların varlığı, hayatının her anında iyi ya da kötü günde yanında birisinin olacağını bilmek insanı motive etmekte ve bu durum hayata anlam katarak yaşam tatminini etkilemektedir (Çakmak Doruk, 2008:115). Yapılan araştırmalarda evliliğin ve aile kurmanın yaşam tatmin düzeylerini arttırdığını göstermektedir. Evlilik süresi arttıkça çiftlerin birbirlerine alışması, birbirlerini daha iyi tanınması evlilik bağınu kuvvetlendirmekte ve bu durum evlilik kaynaklı sorunları azaltmaktadır. Evde oluşan mutlu ortamın, iletişim kurduğu kişilere yansması ise yaşam tatmin düzeylerini etkilemektedir (Dikmen, 1995:135; Çakmak Doruk, 2008:115; Özgen, 2012:2)

Aile ve evlilik durumu yaşam tatmininin oluşmasında önemli bir yere sahiptir. Evli kadın veya erkeklerin kendi aralarında bekâr, dul veya ayrı yaşayanlara

göre daha mutlu oldukları gözlemlenmiştir (Önder, 2015:12). Bununla birlikte, Diener (1984) tarafından yapılan araştırmada, öznel iyilik ile evlilik arasında istatistiksel olarak anlamlı sonuçların olduğu, evli bireylerin yaşam tatminlerinin evli olmayan bireylere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir (Diener, 1984:556). Bowen (1988)'de evlilik ve aile ilişkilerinde paylaşılan ortak değerler ile duygusal bağın bireylerin davranış ve tatmin düzeylerini etkilediğini belirtmiştir. Nitekim yapılan birçok araştırmada, huzurlu bir ortam, sıcak bir yuvada uyumlu ve destekleyici bir eşle olan ilişkinin, kişinin duygu ve heyecan sağlığına olumlu oranda katkı sağlayarak yaşam tatminini arttırdığı tespit edilmiştir (Keser, 2003:127; Çakmak Doruk, 2008:115; Özgen, 2012:2). Ancak Glenn ve Weaver (1981) tarafından yapılan araştırma sonucuna göre; evlilikte çocuk sayısı arttıkça çiftler arasında anlaşmazlık çıkarak yaşam tatmin düzeyinin olumsuz yönde etkilendiği tespit edilmiştir (Gümüş, 2006:53).

#### **2.2.3.2.5. Çalışma ve İş İle İlgili Faktörler**

İnsanların yaşamlarında önemli bir yere sahip olan iş ve çalışma alanları, kişilerin yaşam tatmin düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte işin rahatlığı, zorluğu, işte harcanan efor kişilerin tatmin düzeylerini etkilerken iş ile ilgili terfi, kariyer gibi yükselmeler de yaşam tatminini olumlu yönde etkilemektedir. Bu yönde yapılan araştırmalarda kariyer, terfi gibi etmenlerin yaşam tatmini etkilediğini gösterirken, bazı araştırmalarda ise örneklem durumuna göre bu durumun çok etkisinin olmadığını ifade etmektedirler (Çakmak Doruk, 2008:81). Aynı zamanda, iş ve çalışma durumları kişilerin yaşamlarını ikame edebilmelerini sağlayan en önemli etmenlerin başında gelmektedir. Çalışma ve iş, insanların sahip olduğu güç, kuvvet ve enerji sayesinde zamanlarını verimli ve faydalı olarak sarf etmelerini sağlayan temel etkenlerdendir (Kanten ve Kanten, 2015:39). Bununla beraber yaşam tatmini ile çalışma ve iş yaşamından elde edilen tatmin arasında kuvvetli bir bağ ve etkileşim olduğu herkesçe bilinen bir durumdur (Keser, 2005:80). Yaşam tatmini kavramını iş ve çalışma yaşantılarından ayrı olarak değerlendirmek mümkün olmamaktadır. Zira insanın yaşamında en çok zaman harcadığı iş yaşamı ve çalışma koşulları insanların genel yaşamlarına etki eden en önemli unsurların başında gelmektedir (Baştemur, 2006:86).



Çalışma yaşamından elde edilen tatmin, iş tatmini olarak tanımlanmaktadır (Dikmen, 1995:116). Bununla birlikte iş tatmini kişilerin işini, çalışma durumlarını, tecrübelerini değerlendirmeleri sonucu açığa çıkan duygusal ya da olumlu bir durum olarak nitelendirilmektedir (Weiss, 2002:174). Ayrıca işten edinilen ücret, iş güvencesi, sosyal ilişkiler gibi beklentilerden duyulan tatmin ve bu durumların karşılanamaması birbirleriyle bağlantılı olarak yaşam tatminini etkilemektedir (Şad, 2017:71). Çalışma ve iş yaşamlarındaki tatminsizlik, isteksizlik, doyumsuzluk, mutsuzluk ve hayal kırıklığı, bireylerin genel olarak tüm yaşamlarını etkilemektedir. Bu olumsuz durum yaşam tatminlerinin tükenmesine sebebiyet vererek sadece kendisini değil ailesi ve çevresini de olumsuz yönde etkilemektedir (Akgündüz, 2013:183). Bu nedenle yaşam tatmininin artırılmasında çalışma ortamlarından alınan haz ve memnuniyet etkili olmaktadır. Sonuç olarak kişilere huzurlu çalışma ortamının sağlanmasıyla yaşam tatminlerinin artırılması sağlanacaktır (Şekeroğlu, 2013:61).

#### **2.2.3.2.6. Gelir Düzeyi İle İlgili Faktörler**

Yaşam tatmininin en fazla ilişkilendirildiği faktör gelir durumu olarak ifade edilmektedir (Keser, 2003:141). Gelir düzeyi ile yaşam tatmini arasında pozitif bir bağ olduğu belirtilmektedir. Bireyin gelir düzeyinin yüksek olduğu zaman bununla paralel olarak yaşam tatmininin de yüksek olduğu önemli düzeyde kabul edilen bir görüştür (Şekeroğlu, 2013:59). Yapılan bir araştırmada gelir ile yaşam tatmini arasında önemli bir biçimde olumlu ilişki bulunmuştur. Aynı zamanda kişilerin işsiz olma durumlarının yaşam tatmini üzerinde olumsuz yönde etkisinin bulunduğunu tespit etmişlerdir (Garcia vd., 2006:10). Yüksek gelirli insanların düşük gelirli insanlara göre daha mutlu ve huzurlu bir yaşam sürdürdükleri ve hayattan daha fazla tatmin oldukları gözlemlenmektedir. İşsizlik kişilerin sadece yaşamlarını değil zihinsel ve psikolojik olarak da onları etkilemekte ve yaşam tatminini önemli ölçüde azaltmaktadır. İş yerlerinin ekonomik durgunluk dönemlerinde işsizlik oranının yükselmesi, o işte görev yapan işgörenlerin de yaşam tatmin durumlarını düşürmektedir. İşgörenlerin işlerini kaybedecekleri düşüncesine kapılmaları onların negatif yönde yıpranmalarına neden olmaktadır (Donavan ve Halpern, 2002:2).

### 2.2.3.2.7. Kişisel ve Demografik Faktörler

Kişisel faktörler yaşam tatminini etkileyen önemli faktörlerden biridir. Kişisel ve demografik faktörler kişilerin gerçekleşen olaylara karşı tutum ve davranışlarıyla ilgili değerlendirmelerini içermektedir. Kişisel faktörler kişilerin kendine özgü karakteristik özellikleri, olaylara karşı nasıl yaklaştığını belirleyerek olumlu veya olumsuz yönde hareket etmesini etkilemektedir. Kişilerin büyüdüğü ortam, aile tarafından verilen eğitimin yanı sıra okullarda alınan eğitim ve yaşadığı çevreden öğrenilen kültürel nitelikler yaşam tatmin algılamalarını belirlemektedir (Baştemur, 2006:69). Aynı zamanda kişisel ve demografik özellikler, kişilerin hadise ve durumlara göre olumlu ya da olumsuz yaklaşım göstermesini sağlamaktadır. Kişilerin, büyüüp gelişimini kazandığı kişilik özellikleri yaşam tatmin algılamalarını belirlemektedir. Buna göre; kişilerin yaşadığı çevre ve kültür farklılıkları nedeniyle kişiler arasındaki bakış açısı ve yaşam tatmin algılamaları farklılık göstermektedir (Özdevecioğlu, 2003b:697).

### 2.2.3.2.8. Çevresel ve Toplumsal Faktörler

İşgörenlerin mevcut çalıştığı işletme dışında farklı yerlerde iş bulma olanaklarının ve sendikadan doğan haklarının bulunması yaşam tatmin düzeylerine etki eden çevresel faktörlerden birisidir (Özdevecioğlu, 2004:214). Diğer yandan çevresel faktörlerin diğer unsurlarından birisi de enflasyon olarak ifade edilmektedir. Bilhassa enflasyonun yüksek olduğu devletlerde, kişilerin satın alım gücü günden güne düşerken bu durum kişilerin yaşam tatmin algılamalarını olumsuz etkilemektedir (Donovan ve Halpern, 2002:23). Türkiye’de yıllardır enflasyonun yüksek olmasından dolayı, halkın yaşam tatmin düzeyinin düşük olması elzem bir durum olarak karşımıza çıkmaktadır. Bilhassa enflasyonun yüksek olduğu yerlerde toplumun kazandığı gelirin, satın alma gücünü karşılayamadığı durumda kişilerin yaşamalarından duyduğu tatmin azalmaktadır (Baştemur, 2006:73).

Vakıf, dernek, kuruluş, kulüp, cemiyetler gibi toplumsal organizasyonlara katılım, akrabalık ve arkadaşlık ilişkileri, ailenin yaşam tarzı, ailevi ve kişisel sorumlulukların yanı sıra toplumsal sorumluluklar da kişilerin yaşam tatmin düzeylerini etkilemektedir. Arkadaşlarına, akrabalarına, ailesine ve genel olarak tüm çevresindekilere karşı sorumlulukları olan kişiler ile bu gibi durumlara karşı sorumlulukları daha az olan kişilerin yaşam tatmini algılamaları arasında farklılıklar

olduğu belirtilmektedir (Özdevecioğlu, 2003b:697). Aynı zamanda arkadaş çevresi geniş ve iyi ilişkilere sahip olan, arkadaşları, akrabaları veya kendi ailesinden katkı ve dayanışma içerisinde olan kişilerin yaşam tatmin düzeylerinin daha yüksek olduğu görülmektedir (Baştemur, 2006:73).

Herhangi bir spor ve fiziksel egzersiz yapan veya tarlada, bahçede çalışan kişilerin yaşam tatmin oranlarının bu aktiviteleri yapmayan kişilere göre daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Dinine daha bağlı olan insanların genel olarak diğer insanlara göre daha mutlu oldukları görülmektedir. Dinsel etkinliklere katılan, boş vakitlerini değerlendiren kişilerin yaşam tatmin algılamalarının yüksek olmasının sebebi toplumsal ya da sosyal aktivitelerin etkisine dayanmaktadır. Her hafta veya her ay düzenli olarak aktivitelere katılmanın, gönüllü işlerde sorumluluk almanın ve dini sorumluklarını yerine getirmenin kişilerin yaşam tatmin düzeylerini daha fazla arttırdığı tespit edilmiştir (Donavan ve Halpern, 2002:27).

### **2.3. İLGİLİ ARAŞTIRMALAR**

Bu bölümde otel işletmelerinde nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatminine yönelik ilgili yazında yapılmış olan yerli ve yabancı araştırmalar ile bu araştırmalardan elde edilen bulgulara yer verilmiştir. Bu kapsamda incelenecek olan ilk konuyu nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini üzerine yapılan yerli araştırmalar oluştururken, ikinci konu başlığını ise nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini üzerine yapılan yabancı araştırmalar oluşturmaktadır. Öte yandan nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini algısı otel işletmeleri açısından oldukça önemli kavramlar olmakla birlikte ilgili yazında her üç kavrama yönelik yapılmış bazı araştırmalara da yer verilmiştir.

#### **2.3.1. Nepotizm, Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini İle İlgili Yapılan Yerli Araştırmalar**

Özdevecioğlu (2003) tarafından yapılan araştırmanın amacı; algılanan adalet türlerinin saldırgan davranışlar üzerindeki etkilerini belirlemektir. Araştırma, Kayseri’de çeşitli sektörlerde faaliyet gösteren işletmelerin 673 çalışanını kapsamaktadır. Yapılan araştırmanın sonucunda, iki model geliştirilmiştir. Birinci modele göre algılanan örgütsel adaletin sırasıyla düşmanca davranışlar, açık saldırgan davranışlar ve engelleme davranışları üzerinde etkili olduğu bulunmuştur. İkinci modele göre de saldırgan davranışlara neden olan örgütsel adalet türlerinin de

sırasıyla işlem adaleti, dağıtım adaleti ve etkileşim adaleti olduğu tespit edilmiştir. Sonuç olarak algılanan örgütsel adaletin örgütlerdeki örgüt içi saldırgan davranışların önemli nedenlerinden biri olduğu söylenebilir.

Irak (2004) tarafından yapılan araştırmanın amacı; örgütsel adalet konusunun tarihsel olarak gelişimini incelemek ve bu konuda yapılacak yeni araştırmalar için farklı bir bakış açısı oluşturmaya çalışmaktır. Yapılan araştırmanın sonucunda, örgütsel adaletin iş doyumu, örgütsel bağlanma, örgütsel yurttaşlık, güven duyma, işyerinde görülen olumsuz davranışlar, iş performansı ve bunun gibi pek çok iş davranışıyla ilişkisi olduğu bulunmuştur. Bu sonuçlar çalışanların iş davranışlarının daha iyi anlatılabilmesi için örgütsel adalet kavramının anlatılmasının da önemli olduğunu göstermiştir.

Aysan ve Bozkurt (2004) tarafından yapılan araştırmanın amacı; okul psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğretmenlerinin, yaşam doyumu, stresle başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasındaki ilişkileri araştırmaktır. Araştırma, İzmir’de görev yapan 141 okul psikolojik danışman ve rehberlik öğretmenleri üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, psikolojik danışmanlık ve rehberlik öğretmenlerinin yaşam doyumu, başa çıkma stratejileri ve olumsuz otomatik düşünceleri arasında anlamlı düzeyde ilişkiler olduğu belirlenmiştir. Bu araştırmada, olumsuz otomatik düşüncelerle bir tür başa çıkma stratejisi olan “kaçınma” davranışı arasındaki ilişki anlamlı bulunurken; problem çözme ile kaçınma davranışı arasında ise negatif yönde ilişki bulunmuştur.

İyişleroğlu (2006) tarafından yapılan araştırmanın amacı; aile şirketlerinde personel temin etme süreci ve performans değerlendirme sürecinde, ücretleme politikalarında ve çalışma koşullarında nepotizmin durum analizini belirlemektir. Araştırma, Adana ve çevresinde faaliyet gösteren aile işletmelerinde görev yapan 98 yöneticiye uygulamıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda, diğer araştırma sonuçlarının aksine genel olarak aile işletmelerinde personel temininde, performans değerlendirme sürecinde, ücret politikalarında ve çalışma koşullarında nepotizmin olmadığı tespit edilmiştir.

Özler vd. (2007) tarafından yapılan araştırmanın amacı; aile işletmelerinde nepotizmin sosyo-psikolojik, ekonomik ve politik kökenlerini bir yaklaşım ile ve kurumsallaşma çerçevesi içerisinde incelemektir. Yapılan araştırmanın sonucunda,

aile işletmeleri, nepotizm ve kurumsallaşma bir süreç içerisinde açıklanmaya ve değerlendirilmeye çalışılmıştır.

Özer ve Urtekin (2007) tarafından yapılan araştırmanın amacı; İşçöörenlerin örgütsel adalet algılarını; dağıtım, işlemsel, kişilerarası ve bilgisel olmak üzere dört boyutta inceleyerek, adalet algılarının iş doyumunu ile ilişkilerini belirlemektir. Araştırma, İskenderun Demir ve Çelik A.Ş.'de görev yapan 670 beyaz yakalı çalışan ile gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, örgütsel adalet algılarının dört boyutlu olduğu doğrulanmıştır. Dört adalet algısı boyutunun da iş doyumunu ile ilişkili olduğu ortaya çıkmıştır. Kişilerarası adalet ve dağıtım adaletinin iş doyumunu üzerinde etkileri olduğu saptanmıştır.

Araslı ve Tümer (2008) tarafından yapılan araştırmanın amacı; Kuzey Kıbrıs'ta bankacılık sektöründe çalışan 576 kişilik grup üzerinde nepotizmin iş stresi, iş tatmini ve işten ayrılma niyetine etkisinin saptanması amacıyla gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, nepotizm, favoritizm ve kronizmin işyerinde iş stresine yol açtığını ve bunun personelin örgütle ilgili memnuniyetsizliğini dolayısıyla da işten ayrılma niyetini arttırdığını göstermiştir. Nepotizmin en olumsuz etkiyi iş stresi üzerinde yaptığı saptanmıştır.

Büte ve Tekarslan (2010) tarafından yapılan araştırmanın amacı; nepotizmin iş tatmini üzerindeki etkisini araştırmak ve bu ilişkide iş stresinin aracı rolünü analiz etmektir. Araştırma; Trabzon'da faaliyet gösteren aile işletmelerinin aile mensubu olmayan 130 yönetici ve çalışanları üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, nepotizmin iş tatmini üzerinde olumsuz yönde bir etkiye sahip olduğu ortaya çıkarken, ayrıca nepotizmin iş stresine etki eden en güçlüdeğişken olmuştur. Ayrıca iş stresinin nepotizm ve iş tatmini arasındaki ilişkide kısmi aracı etkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından yapılan bu araştırmanın amacı; nepotizm algısı ile iş tatmini arasındaki ilişkiyi incelemektedir. Araştırma, Muğla ilinde faaliyet gösteren aile işletmesi niteliğindeki mermer işletmelerinde çalışan 123 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, terfi ve işlem kayırmacılığının iş memnuniyeti ile negatif ilişkisi olduğu saptanmıştır.

Karacaoğlu ve Yörük (2012) tarafından yapılan araştırmanın amacını; çalışanlar arasındaki nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları arasındaki ilişki ve etkileşimin belirlenmesinden oluşmaktadır. Araştırma, Orta Anadolu Bölgesinde faaliyet gösteren bir aile işletmesinin 129 mavi yakalı çalışan üzerinde

gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları arasında ters yönlü fakat düşük bir ilişkinin olduğu, regresyon analizi sonuçlarına göre ise, örgütsel adalet algısı üzerinde, nepotizmin boyutlarından terfide kayırmacılık ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarının etkili olduğu tespit edilmiştir. Ayrıca çalışmada, çalışanların gerek nepotizm ve gerekse örgütsel adalet algılamalarının demografik değişkenlere göre her hangi bir farklılık göstermediği sonucuna ulaşılmıştır.

Örücü ve Özafşarlıoğlu (2013) tarafından yapılan araştırmanın amacı; tekstil sektöründe faaliyet gösteren çalışanların örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyetleri arasındaki ilişkilerin olup olmadığını, bu ilişkinin ayrıca adalet kavramının unsurları olan dağıtımsal adalet, işlemsel adalet ve etkileşimsel adalet açısından da belirlenmesi amaçlanmıştır. Araştırma, Bir tekstil sektöründe çalışan 140 personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, çalışma yapılan tekstil işletmesinde, örgütsel adalet algıları ile işten ayrılma niyeti arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Tekstil işletmesi yöneticilerinin maddi edinimlerin dağıtımını ve bunlara ilişkin prosedürlere yüksek düzeyde önem vermeleri gerektiği sonucu ortaya konulmuştur.

Tuna (2013) tarafından yapılan araştırmanın amacı; çalışanların örgütsel adaleti ne şekilde algıladıklarının ve farklı demografik özelliklerin algılamaları farklılaştırıp farklılaşmadığının belirlenmesidir. Araştırma, Türkiye'nin farklı bölgelerinde bulunan kamu ve özel sektörde farklı kademelerde çalışan ve rastgele seçilen 544 yönetici ve işgörene uygulanmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda, cinsiyetle dağıtım adaleti arasında bir farklılığa rastlanmıştır ve bu analizde bayanların dağıtım adaletine ilişkin algıları daha düşük çıkmıştır. Çalışmada, üst kademe yöneticilerinin diğer kademe yöneticilerine göre daha olumlu adalet algılarının olduğu tespit edilmiştir. Adalet algılaması çalışan sayısı bakımından incelendiğinde, işlem adaleti ile arasında anlamlı bir farklılık bulunmuştur. Yani bir işyerinde çalışan sayısının düşük olmasının, işlem adaleti algılamasının yüksek olmasına neden olduğu ortaya çıkmıştır.

Arslaner vd. (2014) tarafından yapılan araştırmanın amacı; nepotizm ve örgütsel adalet algısı ilişkisini konaklama işletmeleri çalışanları açısından değerlendirmektir. Araştırma, Eskişehir il merkezinde faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde çalışan 190 kişiyi kapsamaktadır. Yapılan araştırma sonucunda, nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu

göstermektedir. Ayrıca aile işletmesi olarak faaliyet gösteren konaklama işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet algısı arasında bir ilişki bulunmazken; aile işletmesi olarak faaliyet göstermeyen konaklama işletmelerinde bu iki kavram arasında negatif ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir.

Pelit ve Bozdoğan (2014) tarafından yapılan araştırmanın amacı; otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet algılamalarının tükenmişlik düzeyleri üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma, Antalya'nın Kemer ilçesinde bulunan 5 yıldızlı bir otel işletmesinde görev yapan 424 işgöreni kapsamaktadır. Yapılan araştırmanın sonucunda, İşgörenlerin örgütsel adaletle ilişkin algıları ile tükenmişlik düzeyleri arasındaki ilişki regresyon analizi ve kolerasyon ile belirlenmiş olup, örgütsel adalet ile tükenmişlik arasında negatif yönlü, orta düzeyde bir ilişki olduğu saptanmıştır.

Atçı vd. (2015) tarafından yapılan araştırmanın amacı; Mersin şehir merkezinde faaliyet gösteren fast-food işletmelerinde çalışanların sorunlarını ve bu sorunların çalışanların iş ve yaşam tatminlerine etkilerini tespit etmektir. Araştırma yirmi dört fast-food işletmesinin 174 çalışanına uygulanmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda, fast-food çalışanlarının sorunlarının yönetsel, çalışanlar arası ve çalışma koşulları konularında gruplanabileceği ortaya çıkmıştır. Çalışma koşullarında sorun yaşama bakımından kadınlar erkeklere, 18-29 yaş arasında olanlar 30-55 yaş grubuna ve bekârlar evlilere kıyasla daha sık sorun yaşandığı tespit edilmiştir. İlgili araştırmaya göre, çalışanlar arası sorunlar, iş tatminini olumsuz yönde etkilerken, çalışma koşulları ile yönetsel sorunlar ise yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir.

Yıldız vd. (2015) tarafından yapılan araştırmanın amacı; eğitim sektöründe hizmet veren personelin örgütsel adalet algısı ile yapmış oldukları sanal kaytarma faaliyetleri arasındaki ilişkilerin belirlenmedir. Araştırma, kamu üniversitelerinde görev yapan 151 akademik ve idari personel üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, örgütsel adalet algısı ile sanal kaytarma arasında anlamlı bir ilişki gözlenmemiştir. Öte yandan dağıtımsal adalet ile sanal kaytarma arasında pozitif bir ilişki gözlenmiştir. Yapılan araştırmaya göre farklı araştırmacıların farklı ülkelerde yapmış oldukları araştırmalarında ortaya çıkan sonuçlar bu araştırma sonuçlarıyla benzerlik göstermektedir.

Yavuz ve Akın (2016) tarafından yapılan araştırmanın amacı; işletmelerdeki nepotizm uygulamalarının çalışanların örgütsel adalet algıları ile ilişkisini

belirlemektir. Araştırma, Ankara ilinde bulunan ve aile işletmesi olan bir mobilya fabrikasının 175 çalışan üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, işletmedeki nepotizm uygulamaları ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasında istatistiksel olarak negatif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir.

Araslı vd. (2016) tarafından yapılan araştırmanın amacı; çalışanların iş ortamında maruz kaldığı nepotizm algısından kaynaklanan etkileri iş tatmini üzerinde ölçmek ve bu ilişkide prosedürel adalet algısının aracı rolünü belirlemektir. Araştırma, Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyetinde faaliyet gösteren 3 ve 4 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 299 kişiyi kapsamaktadır. Yapılan araştırma sonucunda, nepotizmin prosedürel adalet ve iş tatminini negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediğini, çalışanların prosedürel adalet algısının ise iş tatmini üzerine pozitif ve anlamlı bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymuşlardır.

Bolat vd. (2017) tarafından yapılan araştırmanın amacı; otel çalışanlarında nepotizm, kariyer düzleşmesi ve işten ayrılma niyeti arasındaki ilişkiyi belirlemektir. Araştırma, İstanbul ve Antalya'da faaliyet gösteren sekiz adet 4 ve 5 yıldızlı otel işletmesinde görev yapan 236 kişiyi kapsamaktadır. Yapılan araştırmanın sonucunda, nepotizmin, işten ayrılma niyeti üzerinde istatistiksel olarak anlamlı ve pozitif bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir.

İnak vd. (2018) tarafından yapılan araştırmanın amacı; otel işletmeleri çalışanlarının örgütsel adalet algılarına etki eden etik liderlik davranışını analiz etmek ve değerlendirmektir. Araştırma, Nevşehir ilinde bulunan 3, 4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan 313 işgöreni kapsamaktadır. Yapılan araştırmanın sonucunda, değişkenler arasındaki ilişkileri çözümlmek amacıyla yapılan korelasyon analizi sonucunda etik liderlik davranışı ile örgütsel adalet arasında yüksek düzeyde, pozitif ve anlamlı bir ilişkinin olduğu saptanmıştır. Kurulan regresyon modeline göre, etik liderlik davranışı, örgütsel adalet algısı değişimini önemli ölçüde etkilemektedir.

### **2.3.2. Nepotizm, Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini İle İlgili Yapılan Yabancı Araştırmalar**

Pavot ve Diener (1992) tarafından yapılan araştırmanın amacı; Illinois Üniversitesinde öğrenim gören öğrencilerin bilişsel ve duygusal ölçümleri ile öznel iyi oluşları arasındaki ilişkiyi incelemek amacıyla 741 öğrenci üzerinde bir araştırma gerçekleştirmişlerdir. Yapılan araştırmanın sonucunda, bireylerin o anki ruh halleri



ile yaşam tatminleri arasında anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bununla beraber, 53 nevrotik kişilik gösteren ve dışadönük olan öğrenciler ile yaşam tatmini arasında negatif bir anlamlılık olduğu ortaya konulmuştur.

Abdalla vd. (1994) tarafından yapılan araştırmanın amacı; Ürdün ve Mısır'daki bazı iş örgütleriyle ilgili olarak yaptıkları araştırmada nepotizm ve büyüklük, sahiplik, coğrafi konum gibi bazı örgütsel özellikler arasındaki ilişkiler incelemiştir. Araştırma, Ürdün'den 166, Mısır'dan ise 345 insan kaynakları çalışanı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, insan kaynakları çalışanlarının çoğunluğunun kayırmacılık uygulayan örgütlerin onu yasaklayanlardan daha az etkili olduğunu düşündükleri saptanmıştır.

Melin vd. (2003) tarafından yapılan araştırmanın amacı; farklı sosyo-demografik, sağlık ve fiziksel aktivite parametrelerini bir bütün olarak yaşamdan memnuniyet düzeyleriyle ilişkilendirmektir. Araştırma, İsveç'te yaşayan yaşları 18-64 arasında değişen yaşları arasındaki, 1207 kadın ve 1326 erkek olmak üzere toplam 2533 kişi üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, mesleki yönden aktif olanların ve algılanan maddi durumlarının iyi olan insanların daha iyi ve istikrarlı bir yaşama sahip olduğu saptanmıştır. Bu bireylerin özellikle bir bütün olarak hayattan daha fazla tatmin olma ihtimalinin yüksek olduğu ve kişilerin yaşam tatminini değerlendirirken çok sayıda değişkenin dikkate alınması gerektiği tespit edilmiştir.

Padgett ve Morris (2005) tarafından yapılan araştırmanın amacı; işe alım sürecinde akrabalık ilişkilerinden faydalanan işgörenlerin algılamalarının sonuçlarının neler olduğu incelemiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, gerçekleşen işgören istihdamının, işe alım sürecinde liyakate dayalı işe alımdan daha az adil olarak algılandığını, aile bağlarından fayda sağladığına inanılan bireylerin işe alım esasına göre, işe alındığına inanılan kişilere göre daha az olumlu olarak değerlendirildiğini saptamışlardır.

Arasli vd. (2006) tarafından yapılan araştırmanın amacı; kayırmacılığın insan kaynakları yönetimi uygulamalarının üzerindeki potansiyel etkilerini belirlemektir. Araştırma, K.K.T.C'de bulunan 3, 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan 257 kişi üzerinde uygulanmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda, nepotizmin insan kaynakları uygulamalarını tıkadığını ve işgörenlerin memnuniyetini olumsuz yönde etkilediğini, aynı zamanda insan kaynakları uygulamalarının kayırmacılık, yandaşçılık olmaksızın, etik kurallar çerçevesinde olumlu bir biçimde hareket edebilmesi için

insan kaynakları bölümlerine gerekli yetkilerin verilmesinin etkili olacağını ifade etmişlerdir.

Kragh (2009) tarafından yapılan araştırmada; nepotizmin genellikle gelişmekte olan ülkelerde daha yaygın olarak görüldüğü ve bu durumun modernleşme sayesinde azaldığını ifade etmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, modernleşme aşamasındaki toplumlarda geleneksel etkileşim şekillerini değil de modern etkileşim şekillerinin tercih edilmesiyle birlikte nepotizm uygulamalarının azalacağını ortaya koymuşlardır.

Gazzoli vd. (2010) tarafından yapılan araştırmada; örgütler tarafından gerçekleştirilen personel güçlendirme ve işgörenlerin iş tatmin durumlarının, müşterilerin hizmet kalitesi algısına olan etkisini ölçmek amacıyla bir araştırma gerçekleştirmiştir. Restoran işletmelerinde 474 restoran çalışanı ve 1259 müşteri üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda, personel güçlendirme ve işgörenlerin sahip olduğu iş tatmin durumunun müşterilerin restoranlardaki hizmet kalitesi algısını ciddi şekilde etkilediği sonucuna ulaşılmıştır.

Ponzo ve Scoppa (2010) tarafından yapılan araştırmada; bir yönetici ile iki acente arasında bir model geliştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda, nepotizmin yüksek maaşlı işlerde, işgörelere gizli ödemelerin gerçekleştirilmesinin daha kolay olduğu işlerde ve akrabalık ilişkilerinin daha baskın olduğu işletmelerde daha yaygın olarak görüldüğü tespit edilmiştir.

Acar vd. (2012) tarafından yapılan araştırmanın amacı; yöneticiler tarafından idare edilen okulun etik liderlik davranışları ile beden eğitimi öğretmenlerinin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Korelasyon ve nedensel karşılaştırmalı yöntemin kullanıldığı araştırmada, etik liderlik ölçeği ve örgütsel adalet ölçeği, 228'i erkek, 81'i kadın olmak üzere toplam 309 beden eğitimi öğretmeni üzerinde uygulanmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda iletişimsel etik ve etik liderlik ölçeği ile ilgili davranış etisinin alt ölçeklerinin öğretmenlerin örgütsel adalet odaklı algılarına etkisi olduğu tespit edilmiştir.

Pelit vd. (2015) tarafından yapılan araştırmanın amacı; kayıtsızlığın örgütsel sessizlik, yabancılaşma ve bağlılık üzerindeki etkisini belirlemektir. Araştırma, Türkiye'de 30 adet beş yıldızlı otellerde çalışan 662 çalışana uygulanmıştır. Yapılan araştırmanın sonucunda, kayırmacılığın örgütsel sessizlik ve yabancılaşma ile pozitif, örgütsel bağlılık ile negatif olumsuz bir ilişkiye sahip olduğu tespit edilmiştir.

Rasoolimanesh (2017) tarafından yapılan araştırmanın amacı; turizmin toplum üzerindeki etkilerine ilişkin yerel halkın algılarını incelemek amacıyla yapmış oldukları araştırma kapsamında, Kuzey Malezya'daki Penang Adası'nın kuzey doğusunda yer alan George Town Şehir merkezinde yaşayan 775 kişi üzerinde bir anket çalışması gerçekleştirmiştir. Yapılan araştırma sonucunda, yerel halkın turizmin gelişimine yönelik algılarının olumsuz yönde olduğu ve gelişimini desteklemedikleri görülmüştür.

Serin ve Tösten (2017) tarafından yapılan araştırmanın amacı; üniversite öğrencilerinin yaşam tatmin seviyelerini spor koşullarına göre incelemektir. Araştırma, nicel ve tanımlayıcı araştırma modelidir. Siirt Üniversitesinde okuyan 519 öğrenci üzerinde gerçekleştirilen araştırma sonucunda genel olarak öğrencilerin yaşam tatmin düzeylerinin yüksek sporcu öğrencilerin spor yaşam tatmin düzeylerinin sportif olmayan öğrencilere göre daha yüksek olduğu ve spor dallarının arasında anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür.

Shkoler ve Tziner (2017) tarafından yapılan araştırmanın amacı; örgütsel adalet algıları, deneyimli tükenmişlik ve duygusal zeka aracılığıyla uygunsuz iş davranışlarının önceliklerini incelemektir. Araştırma, İsrail'deki yüksek teknoloji, iletişim, endüstri, tele pazarlama gibi sektörlerde çalışan 243 katılımcı üzerinde gerçekleştirilmiştir. Yapılan araştırmanın sonucunda örgütsel adalet ve uygunsuz iş davranışları arasında ve örgütsel adalet ile tükenmişlik algıları arasında negatif yönlü bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan tükenmişliğin örgütsel adalet ile uygunsuz iş davranışlarına kısmen aracılık ettiği bulgulanmıştır. Yani, örgütsel adaletsizlik algıları, tükenmişlik oluşturmaktadır. Diğer yandan söz konusu araştırma duygusal zekânın örgütsel adalet ile tükenmişlik algıları arasındaki ilişkiyi hafiflettiği tespit edilmiştir.

## ÜÇÜNCÜ BÖLÜM

### 3. MATERYAL VE YÖNTEM

Araştırmanın bu bölümünde, veri elde etmede kullanılan yöntem hakkında detaylı bilgilere yer verilmiştir. Materyal ve yöntem bölümünün birinci alt başlığında araştırmanın problemi belirlenirken, ikinci alt başlığında, araştırmanın amacı ortaya konulmuştur. İlgili bölümün üçüncü alt başlığında araştırmanın önemine değinilmiş olup dördüncü alt başlığında ise araştırmanın evren ve örnekleme üzerinde durulmuştur. Beşinci alt başlıkta verilerin toplanma süreci açıklanmış olup altıncı alt başlığında ise araştırmanın sınırlılıklarına ve varsayımlarına değinilmiştir. Araştırmanın yedinci alt başlığında araştırmanın güvenilirliği belirtilirken araştırmanın sekizinci ve son alt başlığında ise araştırmanın hipotezlerine ilişkin bilgilere yer verilmiştir.

#### 3.1. ARAŞTIRMANIN PROBLEMİ

Otel işletmelerinin uygarlıkların tarihsel gelişimi ile birlikte geçmişten günümüze süre gelen bir gelişme kat ettiği gözlemlenmektedir. Günümüzde modern çağdaki insanların seyahatleri sırasındaki konaklama ihtiyaçları, eski dönemlerdeki han olgusu ile birlikte insanların en çok ihtiyaç duyduğu bir yapı haline gelmiştir. Bu kapsamda otellerin en temel hizmetlerinden biri de insanların konaklama ihtiyaçlarını karşılamaktır (Emeksiz, 2001: 18; Kozak vd., 2008: 2). İşgörenler yaşamları süresince çeşitli yerler ve sektörlerde çalışarak deneyim ve tecrübelerine sahip olmaktadır. Buna bağlı olarak, sahip olduğu bu deneyimler sorumluluk elde etme, mutluluk, hüznün ve endişelerden meydana gelmektedir. İşgörenlerin algılarını meydana getiren tecrübeler, onların çalıştıkları yerlerde sergilemiş oldukları tutum ve tavırlarını biçimlendiren her türlü olay ve durumlardan ortaya çıkmaktadır (Karaömer, 2018:54).

Nepotizm kavramı, Latince “yeğen” anlamına gelen “nepot” sözcüğünden türetilmiştir (Abdalla vd., 1998:555; Araslı vd., 2016:5). İşletmelerde kişilerin bilgi, yetenek, başarı, beceri ve eğitim düzeyi gibi kriterler göz önünde bulundurulmaksızın ya da yapılan işin gerektirdiği vasıflara sahip olmadığı halde işgörenlerin sadece akrabalık, yakınlık, tanıdık ilişkileri temel alınarak istihdam edilmesi veya haksız yere terfi ettirilmesine nepotizm denilmektedir (Düz, 2012:4). Bu açıdan düşünüldüğünde nepotizm çok değişik ve farklı açılardan incelenmesi gereken ve kayırmacılığı ön planda tutan bir anlayıştır. Nepotizmin bazı olumlu etkileri olmasıyla birlikte daha çok olumsuz etkilerinin gözlemlendiği ve otelde görev yapan işgörenlerin işletme ile ilgili algılarını önemli derecede etkilediği anlaşılmaktadır. Özellikle örgütsel adalet ve yaşam tatmini algılamalarının işgörenlerin işletme ile ilgili tutum, hareket ve tavırlarının önem teşkil eden sonuçları bulunmaktadır (Polat, 2012:1). Nepotizm uygulamaları nedeniyle işe alım süreçlerinde daha çok akrabalık ilişkileri dikkate alınarak seçimler yapıldığı için, etkili bir insan kaynakları yönetimi yapılamamakta ve bu durum hem işletmeler hem de çalışanlar için olumsuz bir etki oluşturmaktadır (Arslaner vd., 2014:64). Nepotizmin işe alımlarda ve terfilerde subjektif değerlendirmeler içermesi nedeniyle örgütlerde mağdur bir kitle yaratır ve örgütsel ilişkilerin zayıflamasına neden olur. Aynı zamanda örgütlerde nepotizm uygulamaları harici çalışanlarda aidiyet duygusunu da zayıflatmaktadır (Akkuş 2017:28). Öte yandan nepotizm uygulamaları ile istihdam edilen çalışanların diğerlerine göre daha özverili çalışması, sadakat sahibi çalışanların elde edilebileceği, işyerinde bir aile ortamı oluşturarak daha samimi bir örgüt ikliminin oluşabileceği ve aile bağlarının gerektirdiği saygı ve sevginin işletmedeki çalışma prensiplerine de yansıtılabileceği ifade edilmiştir. Nepotizm sayesinde örgütlerde yardımlaşma ve personel güçlendirme üst düzeydedir (Arslaner vd., 2014:65). Nepotizmin bir diğer avantajı ise ortak bir kültüre ve aynı değer yargılarına sahip çalışanların işletmede uyum sorunu yaşamaması, güven, sadakat ve huzurun egemen olduğu bir örgüt kültürünün oluşmasını sağlamasıdır (Karacaoğlu ve Yörük, 2012:47). İşletmeler için çalışanların sadakati, parayla ölçülemeyecek kadar değerli bir kavramdır. Daha sadık oldukları düşünülen tanıdıklar ve akrabalar, işletmeler için birincil tercih sebebi olarak görülmektedir.

Örgütsel adalet, kişilerin işleri ve yöneticilerin tavırlarını kendilerine göre yorumlama, algılama, iş arkadaşlarını, amirlerini ve işletmede olan ilişkileri

bakımından her türlü izlenimlerini içeren sosyal bir düzen şeklinde ifade edilmektedir. Örgütsel adalet algısı kişilerin gerçekte kendisine ne şekilde ve hangi ölçüde adaletli davranıldığını düşünmesinin yanı sıra bireyin bu davranışları hangi ölçüde adaletli ve doğru oran dahilinde algıladığını düşünerek yorumlamaktır (Sökmen vd., 2013:3). Bu kapsamda otel örgütlerinde işgörenler açısından örgütsel adaletin sağlanması son derece önemlidir.

Örgütsel adalet algısı örgüt çalışanlarının örgütün adilliği ile ilgili olarak geliştirdikleri öznel bir yargıyı ifade etmektedir. Çalışanlar örgütleriyle aralarındaki sosyal mübadele ilişkisinde örgüte katkıları ile örgütten elde ettikleri kazanımlar arasında sürekli bir karşılaştırma yapmakta, algıladıkları sonuçları ise örgütteki diğer çalışanların sonuçları ile karşılaştırmaktadır (Bağcı, 2013:164). İşgörenler bu karşılaştırmaların neticesinde, örgütte kaynakların dağıtılması, örgütteki prosedürlerin adaleti ve üstleriyle aralarındaki etkileşimin kalitesi hakkında bir algıya ulaşmaktadır. Örgütsel adalet algısı olarak adlandırılan bu algı bireyin örgütle ilgili örgütsel bağlılık, örgütsel vatandaşlık davranışı, örgüte ve yöneticiye duyulan güven ve iş performansı gibi diğer iş ile ilgili tutum ve davranışlarını etkilemektedir (Polat, 2012:1).

Yaşam tatmini, bireylerin sürdürdükleri yaşam şartlarını genel olarak değerlendirdiğinde sahip olduğu olumlu değerlerdir. Bireylerin yaşamlarından ne derece mutlu oldukları onların yaşam tatminini oluşturur. Yaşam tatmini ile aynı anlama gelen iki kelime bulunmaktadır. Bu kelimeler “mutluluk” ve “öznel esenlik” kavramlarıdır. Günlük yaşamda çok sık kullanılan mutluluk kelimesi, tanımlanması bireylere göre farklılık gösteren, açıklaması bir hayli zor olan bir kelimedir. Bu nedenle sosyal psikologlar, mutluluk yerine yaşam tatmini veya iyi oluş hali kavramlarını tercih etmektedir (Öcal, 2008:28; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009:78). Yapılan araştırmalara göre işletmelerde yaşam tatmini önemli oranda iş hayatı ve iş ile ilgili konulardan etkilenmektedir (Özdevecioğlu ve Aktaş, 2007:7; Aşan ve Erenler, 2008:207; Özdevecioğlu ve Çakmak Doruk, 2009:70; Akyıldız, 2013:20; Akgündüz, 2013:183). Öte yandan iyi bir iş hayatı ve örgütsel adalet algısına sahip işgörenlerin yaşam tatmini sağlaması oldukça beklenen bir sonuçtur (Özer ve Urtekin, 2007:109). Diğer yandan yaşam tatmini, bireylerin kendi istekleri ile belirlemiş oldukları kıstaslara göre hayatına yön vermesini ifade eder. Yaşam tatmini değerlendirilirken bireylerin kendi yaşamları ile belirli standartlar

çerçevesinde olan farklı insanların yaşam durumları karşılaştırılmaktadır (Akyıldız, 2013: 20).

İlgili araştırmalar (Büte ve Tekarslan, 2010; Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Arslaner vd., 2014) incelendiğinde hizmet sektörü içerisinde yer alan otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm algısı arttıkça örgütsel adalet ve yaşam tatmin durumlarının azalacağı muhtemel görülmektedir (Araslı vd., 2016). Bu noktadan hareketle otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarının ölçülmesi, işgörenlerin örgütsel adalet ve yaşam tatmini düzeylerinin en üst düzeyde tutulması için yapılan bu araştırmanın problemi; Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmininin hangi düzeyde olduğudur. Öte yandan işgörenlerin nepotizm durumlarını oluşturan boyutlar ile işgörenlerin örgütsel adalet ve yaşam tatmin durumlarını oluşturan boyutlar arasında bir ilişkinin olup olmadığının tespit edilmesi ve işgörenlerin nepotizm düzeylerinin ölçülerek elde edilen sonuçlar doğrultusunda örgütsel adaletin sağlanması ve yaşam tatmin düzeylerinin yüksek tutulabilmesi noktasında neler yapılabileceği bu araştırmanın diğer problemlerini oluşturmaktadır.

### **3.2. ARAŞTIRMANIN AMACI**

Bu araştırmanın amacı Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm durumları ile işgörenlerin örgütsel adalet ve yaşam tatmin düzeylerinin tespit edilmesi ve nepotizmin örgütsel adalet ve yaşam tatminine olan etkilerini ortaya koymaktır. Öte yandan nepotizmi oluşturan boyutların örgütsel adalet ve yaşam tatminini oluşturan boyutlarla herhangi bir ilişkiye sahip olup olmadığının ortaya konulması da bu araştırmanın diğer bir amacını oluşturmaktadır. Bu araştırma kapsamında ortaya konulacak detaylı amaçlar ise şunlardır:

- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizmi oluşturan boyutların belirlenmesi,
- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm durumlarının genel olarak ortaya konulması,

- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm durumlarının boyutlara göre ortaya konulması,
- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin demografik ve tanıtıcı bilgilerini oluşturan değişkenler arasında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık olup olmadığı, farklılık varsa bu farklılığın hangi boyutlardan kaynaklandığının ortaya konulması,
- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adaleti oluşturan boyutların belirlenmesi,
- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerinin genel olarak ortaya konulması,
- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerinin boyutlara göre ortaya konulması,
- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin demografik ve tanıtıcı bilgilerini oluşturan değişkenler arasında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık olup olmadığı, farklılık varsa bu farklılığın hangi boyutlardan kaynaklandığının ortaya konulması,
- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin yaşam tatminini oluşturan boyutların belirlenmesi,
- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin yaşam tatmini düzeylerinin genel olarak ortaya konulması,
- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin yaşam tatmini düzeylerinin boyutlara göre ortaya konulması,



- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin yaşam tatmini düzeyleri ile işgörenlerin demografik ve tanıtıcı bilgilerini oluşturan değişkenler arasında istatistiksel olarak herhangi bir anlamlı farklılık olup olmadığı, farklılık varsa bu farklılığın hangi boyutlardan kaynaklandığının ortaya konulması,
- Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin ortaya konulması,

### 3.3. ARAŞTIRMANIN ÖNEMİ

Günümüz koşullarında rekabetçi küresel ekonomiye uyum sağlamada zorluk yaşayan ekonomilerde net ve açıklığın sağlanamadığı ve tayinlerde “işe göre adam tahsisi” ilkelerine göre değil “adama göre iş tahsisi” ilkelerine göre kadroların tamamlandığı gözlemlenmektedir. Tahsis edildikleri görevler veya işler açısından yeterli düzeyde bilgi, birikim ve deneyime sahip olmayan kişilerde performans düşüklüğü görülürken, bu kişilerle aynı işletmede çalışan diğer işgörenlerde de motivasyon eksikliği ve çalışma isteksizliği görülmektedir (Yavuz ve Akın, 2016:1270). Son yıllarda otel işletmeleri açısından nepotizm uygulamalarının işgörenler üzerindeki etkileri, günden güne daha çok tartışılmaktadır. İşletmelerin iş alma politikalarının gerek tarafsız, açık ve adil olmaması; gerekse de iş hayatına hiç atılmamış kişiler için daha iyi bir iş olanağının sunulamayacağına yönelik düşünce ve yargı nepotizm uygulamalarına yol açmaktadır (Polat, 2016:18). Nepotizmin, insanlarda bulunan doğal bir içgüdü ve sosyal bir toplumun içindeki tutum ve eylemler olarak kabul edilmesi, genel olarak bu duruma rastlanmasının en önemli nedeni olarak açıklanabilir (Below, 2004:52). Nepotizm, geleneksel ilişkilerin yaygın olarak görüldüğü ve piyasa işleyiş biçimlerinin yeterince gelişmediği ülkelerdeki örgütlerde daha yoğun olarak görülmekle birlikte, gelişmiş ülkelerde de görülebilen bir kayırmacılık biçimidir (Özsemerci, 2002:20; Jones, 2013:201). Bu noktadan hareketle Hatay İli’nde faaliyet gösteren otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm durumlarını oluşturan boyutların belirlenmesi ve işgörenlerin nepotizm düzeylerinin ortaya konulması yapılan bu araştırma açısından önem teşkil etmektedir.

İşgörenler, kendi çalıştığı işletmede kendisini diğer işgörenlerle karşılaştırmaktadır. Hükümlerin herkese eşit şekilde uygulanmasını, yaptığı iş aynı ise eşit ücret ödenmesini, çeşitli sosyal olanaklardan ve izin haklarında eşitliğin sağlanmasını ve diğer işgörenlerle eşit koşullarda faydalanmasını beklemektedir. Lakin, adalet algılamasının en temeli sadece davranışlar ve bu davranışların karşılaştırılması değildir. İşletmedeki kuralların uygulanma şekilleri ve kişiler arasındaki iletişim de adalet algılamasının temelinde yer almaktadır (Özdevecioğlu, 2003:78). Örgütsel adalet kavramının temeli “Eşitlik Kuramı”na varmaktadır (Dilek, 2005:29). Eşitlik kuramında, işgörenin gayret ile yarar sarf etmesinin kıyaslanması baz alınmaktadır. Buna bağlı olarak, işgören işletmede gösterdiği gayeti, eğitimini, kabiliyetini, çalışma performansını elde ettiği fayda veya netice ile karşılaştırılmaktadır. Burada değinilen fayda veya neticeler, mevki, başarı, ücret, takdir ve konum gibi işin sonuçlanması durumunda kazandıkları ödüllerini kapsamaktadır. Yapılan bu kıyaslama neticesinde, işgörenin gayret ve fayda oranıtısı diğer işgörenlerden aynı, yüksek ya da daha düşük olabilmektedir (Tutar, 2007:99). Bu kapsamdan hareketle bu araştırmanın Hatay İli’nde faaliyet gösteren otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adaleti oluşturan boyutların belirlenmesi ve işgörenlerin örgütsel adalet düzeyinin tespit edilmesi gibi özellikli konulara odaklanması, bu araştırmanın farklı açıdan önemini ortaya koymaktadır.

Yaşam tatmini basit anlamıyla kişinin yaşam alanları ile ilgili değerlendirmelerini kapsar (Myers ve Diener, 1995:10). Basit şekilde tanımlanmasına rağmen bu olgunun gerçekte kavranması zordur (Keser, 2003:120). Kişinin en önemli amaçlarından biri mutlu olmak ya da yaşamdan doyum almaktır. Nitekim yaşam tatmini üzerinde düşünülmesi veya durulması gereken önemli bir konu olarak karşımızda durmaktadır (Şimşek, 2011:23). Yaşam tatmini, yaşamdan beklentileri devam eden kişilerin yaşamdan ne derecede mutlu olduğunu içeren bilişsel bir süreçtir (Şeker ve Zırhloğlu, 2009:8). İnsanların yaşamlarında önemli bir yere sahip olan iş ve çalışma yerleri, kişilerin yaşam tatmin düzeylerini önemli ölçüde etkilemektedir. Bununla birlikte işin rahatlığı, zorluğu, işte harcanan efor kişilerin tatmin düzeylerini etkilerken iş ile ilgili terfi, kariyer gibi yükselmelerin de yaşam tatminini olumlu yönde etkilediği ifade edilmektedir. (Çakmak Doruk, 2008:81). Aynı zamanda, iş ve çalışma durumları kişilerin yaşamlarını ikame edebilmelerini sağlayan en önemli etmenlerin başında gelmektedir. Çalışma ve iş,

insanların sahip olduğu güç, kuvvet ve enerji sayesinde zamanlarını verimli ve faydalı olarak sarf etmelerini sağlayan temel etkenlerdendir (Kanten ve Kanten, 2015:39). Bu noktadan hareketle araştırmanın Hatay ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin yaşam tatminini oluşturan boyutların belirlenmesi ve işgörenlerin yaşam tatmin düzeyi algılarının ortaya konulması gibi önemli bir konuya odaklanması, bu araştırmanın başka bir açıdan önemini ortaya koymaktadır.

Otel işletmelerinde nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatminini oluşturan boyutların, bu araştırma kapsamında tespit edilmesi otel işletmelerinde bu üç konunun daha iyi anlaşılmasına olanak sağlayacaktır. Bununla birlikte ilgili alanda üç konu üzerine yapılan araştırmalar incelendiğinde, Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde algılanan nepotizm düzeyinin örgütsel adalet ve yaşam tatmini üzerindeki etkileri üzerine yapılmış herhangi bir çalışmaya ise henüz rastlanılmamıştır. Hatay ilindeki 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarının, örgütsel adalet ve nepotizm algılarına etkisi üzerine ilgili alanda yapılmış herhangi bir araştırmaya rastlanılmaması, yapılan bu araştırmanın başka bir açıdan önemini ortaya koymaktadır.

#### **3.4. ARAŞTIRMANIN EVREN VE ÖRNEKLEMİ**

Bir araştırma için evren, soruları cevaplamak için ihtiyaç duyulan verilerin elde edilebileceği ve araştırma sonuçlarının genellendiği elemanlar bütünüdür (Büyüköztürk vd., 2014:80). Hatay İl Kültür ve Turizm Müdürlüğü web sitesinden elde edilen bilgiye göre Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı 23 otel işletmesi bulunmaktadır (Hatay İl Kültür Turizm Müdürlüğü, 2017). Hatay ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinin yöneticileriyle yüz yüze yapılan görüşmeler sonucunda, bu otellerde 489 işgörenin çalıştığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda, yapılan araştırmanın evrenini bu otellerde çalışan 489 işgören oluşturmaktadır. Bilimsel araştırmalara konu olan örneklem ise, evrenden belirli kurallara göre seçilmiş ve seçildiği evreni temsil yeterliliği kabul gören nispeten daha küçük sayıya sahip elemanlar bütünü şeklinde tanımlanmaktadır (Karasar, 2012:110). Yapılan bu araştırmada evrenin tamamına ulaşılmaya çalışılmış ancak veri elde etme sürecinde 21 işgörenin izinli olması, 27 işgörenin ise araştırmaya katılmak istememesi nedeniyle hazırlanan anket formu, 23 otelde görev yapan 441 işgören üzerinde gerçekleştirilmiştir. Anketlerin işgörelere uygulanmasından sonra, anketlerin doğru

şekilde ve soruların eksiksiz doldurulup doldurulmadığı kontrol edilmiş ve bu işlemin sonucunda 16 anketin yanlış, 25 anketin ise eksik doldurulduğu tespit edilmiştir. Eksik ve yanlış doldurulan anketlerin analize dahil edilmemesi sonucunda, araştırma kapsamında toplam 400 anket formu değerlendirilmeye alınmıştır. Elde edilen bu oran ise evrenin yaklaşık olarak %82'sine denk gelmektedir. Belirli büyüklükteki evrenler için kabul edilebilir örneklem büyüklüklerini gösteren Tablo 1 dikkate alındığında, araştırma örnekleminin evreni temsil edebilecek yeterliliğe ve büyüklüğe sahip olduğu ifade edilebilir (Ural ve Kılıç, 2013:47).

**Tablo 1:** Belirli Büyüklükteki Evrenler İçin Kabul Edilebilir Örneklem Büyüklükleri (Ural ve Kılıç, 2013:47)

N-n	N-n	N-n	N-n	N-n
10-10	100-80	230-114	400-196	1000-278
20-19	110-86	240-148	420-201	<b>5000-357</b>
30-28	120-92	250-152	500-217	10000-370
40-36	130-97	300-169	550-226	50000-381
50-44	140-103	360-186	600-234	100000-384

N=Evren büyüklüğü; n=gerekli örneklem büyüklüğü

### 3.5. ARAŞTIRMA VERİLERİNİN TOPLANMA TEKNİĞİ VE SÜRECİ

Yapılan bu araştırmada, veri elde etme yöntemi olarak anket tekniği kullanılmıştır. Veri elde etmede kullanılan anket formu dört bölümden oluşmaktadır. Anket formunun birinci bölümünde ankete katılanlar hakkında tanıtıcı bilgilere yönelik (cinsiyet, yaş, medeni durum vb.) 12 soru yer almaktadır. Anket formunun ikinci bölümünde otel işletmelerinde algılanan nepotizm düzeylerinin ölçülmesi amacıyla 15 soru sorulmuştur. Bu bölümde sorulan sorular Abdalla vd. (1998) tarafından geliştirilen, Asunakutlu ve Avcı (2010), Düz (2012) ve Polat (2012) tarafından Türkçe'ye uyarlanan nepotizm ölçeğinden oluşmaktadır. Anket formunun üçüncü bölümünde işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerinin ölçülmesi amacıyla 15 soru sorulmuş olup bu bölüm; Neihoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen, Yıldırım (2007), İçerli (2009) ve Solmaz (2014) tarafından Türkçe'ye uyarlanan örgütsel adalet ölçeklerinden yararlanılmıştır. Bununla birlikte anket formunun dördüncü ve son bölümünde Diener vd. (1985) tarafından geliştirilen, Köker (1991),

Öcal (2008) ve Tabuk (2009) tarafından Türkçe'ye uyarlanan yaşam tatmini ölçeğini kapsayan 5 soru sorulmuştur.

Anket formunun ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümünde yer alan soruların cevaplandırılmasında, işgörelere, 1 'Kesinlikle Katılmıyorum' ile 5 'Kesinlikle Katılıyorum' arasında değişen 5'li Likert Tipi ölçek ile hazırlanmış sorular sorularak işgörelerden bu soruları cevaplamaları istenmiştir. Araştırmada kullanılan anket formu 2017 yılının Eylül ve Ekim aylarında Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde görev yapan 400 işgören üzerinde uygulanmıştır. Araştırmadan elde edilen veriler SPSS 21.0 for Windows istatistik paket programında çözümlenerek verilerin istatistiki analizleri gerçekleştirilmiştir.

Verilerin analizleri yapılmadan önce anket formunda bulunan üç ölçeğin çarpıklık (Skewness) ve basıklık (Kurtosis) değerleri hesaplanmıştır. Yapılan hesaplamalar sonucunda nepotizm ölçeğinin çarpıklık değerinin 3,78 ve basıklık değerinin 0,868 olduğu tespit edilmiştir. Örgütsel adalet ölçeğinin çarpıklık değerinin 0,30 ve basıklık değerinin de 11,909 olduğu tespit edilmiştir. Yaşam tatmini ölçeğinin çarpıklık değerinin -4,90 ve basıklık değerinin de 0,83 olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan her üç ölçeğin Kolmogorov-Smirnov test değerinin  $p \leq 0,000$  olduğu görülmüş ve bu işlem sonucunda verilerin normal dağılmadığı sonucuna ulaşılmıştır (Shou, 2002:424-426). Bu noktadan hareketle verilerin analizinde aritmetik ortalama ve standart sapma değerleriyle birlikte oluşturulan hipotezleri test etmek amacıyla verilerin normal dağılmadığı hususu göz önünde bulundurularak "Kruskal Wallis-H Testi", "Mann-Whitney U Testi" ve "Spearman Brown Korelasyon" analizinden yararlanılmıştır.

Araştırmanın analiz aşamasında cevapların aritmetik ortalamaları 1'e yaklaştıkça işgörelerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini algısının düşük, 5'e yaklaştıkça işgörelerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini algısının yüksek yönde şekillendiğinin ifade edilmesine karar verilmiştir. Araştırmada verilerin analiz aşamasında elde edilen aritmetik ortalamaların değişim aralığı ise şu şekilde hesaplanmıştır (Özdamar, 2004:630):

$$\text{Değişim Aralığı} = 5-1=4$$

$$\text{Değişim Aralığı} = 4/5 = 0,80$$

İşgörelerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini algısının ortaya konulmasında belirleyici aralıklar ve ölçüm sonuç derecelerinin yorumlanma bilgileri Tablo 2'de verilmiştir. İlgili tabloda otel işletmelerinde görev yapan işgörelerin

nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini algısının ortaya konulmasında elde edilen aritmetik ortalamalar ve değer aralıklarına göre ifade edilecek sonuçlar yer almaktadır. Bu kapsamda otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini algı düzeyleri elde edilen aritmetik ortalama değerlerine göre tabloda yer alan bilgilerin sonuç kısmından yararlanarak belirlenmiştir.

**Tablo 2:** Aritmetik Ortalamaların İsabet Ettiği Seçeneklerin Aralık Değerlerine Göre Dağılımı

Ağırlık	Seçenekler	Aritmetik Ortalamaların Ağırlık Değerleri	Sonuç
5	Kesinlikle Katılıyorum	4,20 - 5,00	Çok Yüksek Düzeyde
4	Katılıyorum	3,40 - 4,19	Yüksek Düzeyde
3	Kararsızım	2,60 - 3,39	Orta Düzeyde
2	Katılmıyorum	1,80 - 2,59	Düşük Düzeyde
1	Kesinlikle Katılmıyorum	1,00 - 1,79	Oldukça Düşük Düzeyde

### 3.6. ARAŞTIRMANIN SINIRLILIKLARI VE VARSAYIMLARI

Sosyal bilimler alanında yapılan araştırmaların birçoğunda olduğu gibi, bu araştırmada da çeşitli sınırlılıklar bulunmaktadır. Bu sınırlılıklardan ilkinin araştırmanın sadece Hatay ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinin dâhil edilmesi oluştururken, araştırmanın ikinci sınırlılığını Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin araştırmaya dâhil edilmesi, 1 ve 2 yıldızlı ve daha küçük ölçekli otel işletmelerinin bu araştırma kapsamının dışında tutulması oluşturmaktadır.

Bu araştırmada otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin, anket sorularına doğru ve etik kuralları göz önünde bulundurarak cevap verdiği, bununla birlikte anket formunun araştırmanın amacına uygun verilerin elde edilmesinde yeterli yetkinliğe sahip olduğu varsayılmaktadır.

### 3.7. ARAŞTIRMA ÖLÇÜMÜNÜN GÜVENİLİRLİĞİ

Yapılan bu araştırmada, ölçeğin güvenilirliğine ilişkin Cronbach's Alpha katsayısına bakılmıştır. Güvenirlik, aynı ölçeğin hedef kitlelere, farklı zamanlarda yapılan ölçümler arasında sahip olduğu kararlılık olarak tanımlanmaktadır. Diğer bir ifadeyle ölçülmek istenen belli bir şeyin farklı zamanlarda aynı sonuçları elde etme düzeyidir (Karasar, 2012:148).

Anketin ikinci bölümünü oluşturan nepotizm ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı hesaplanmış ve bu değer 0,904 olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerini belirlemek amacı ile geliştirilen örgütsel adalet ölçeğinin Cronbach's Alpha katsayısı 0,831 olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin yaşam tatmin düzeylerini belirlemek amacı ile geliştirilen ölçeğin Cronbach's Alpha katsayısı ise 0,896 olarak tespit edilmiştir. Özdamar (2004:632-633)'a göre 0,60'dan yukarı Cronbach's Alpha değerine sahip olan ölçek güvenilir, 0,80'den yukarı değere sahip olan ölçek ise yüksek derecede güvenilirdir. Bu kapsamda ilgili araştırmada otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatminini belirlemeye yönelik geliştirilen ölçeklerin "yüksek" derecede güvenilirliğe sahip olduğu söylenebilir.

**Tablo 3:** Uygulama Ölçümlerinin Güvenilirlik ve Faktör Analizi Yapılmaya Uygunluk Düzeyine İlişkin Sonuçlar

Uygulama	Test Türü	Sonuç
Nepotizme Yönelik Sorular	Cronbach's Alpha(15 )	0,904
	KMO	0,932
	Barlett Küresellik Testi	0,000
Örgütsel Adalete Yönelik Sorular	Cronbach's Alpha(12)	0,831
	KMO	0,898
	Barlett Küresellik Testi	0,000
Yaşam Tatminine Yönelik Sorular	Cronbach's Alpha( 5)	0,896
	KMO	0,849
	Barlett Küresellik Testi	0,000

Araştırma kapsamında, her üç ölçeğin güvenilirliği ortaya konulduktan sonra, her üç ölçeğe yönelik soruların faktör analizi yapılmaya uygun olup olmadığı incelenmiştir. Buna göre anketin ikinci, üçüncü ve dördüncü bölümüne ait değişkenler arasında yeterli oranda ilişki olup olmadığını anlayabilmek amacıyla "Bartlett Küresellik Testi" uygulanmış ve anketin ikinci bölümünü oluşturan nepotizm, üçüncü bölümünü oluşturan örgütsel adalet ve dördüncü bölümünü oluşturan yaşam tatmini ölçeği için p değeri 0,000 olarak hesaplanmış ve elde edilen bu değer anlamlı olduğu tespit edilmiştir. Dolayısıyla değişkenlerin faktör analizi yapmaya uygun olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Bununla beraber, değişkenler arası korelasyonların faktör analizine uygunluğunu test etmek amacıyla Kaiser Meyer-Olkin (KMO) testi uygulanmış ve nepotizme yönelik KMO değeri 0,904, örgütsel adalet ölçeğine yönelik KMO değeri 0,898 ve yaşam tatmini ölçeğine yönelik KMO değerinin 0,849 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre araştırmada yer alan her üç ölçeğin de faktör analizine uygunluğunun “çok iyi” seviyede olduğu görülmüştür.

### **3.8. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİ**

Yapılan bu araştırmanın amacını karşılamak üzere geliştirilen ve ölçümü yapılacak hipotezler aşağıda verilmiştir. Araştırmanın hipotezler bölümü dört alt bölüme ayrılmış olup bu kısımdaki ilk hipotez grubunu nepotizme yönelik geliştirilen hipotezler oluşturmaktadır. Nepotizme yönelik geliştirilen ve bu araştırma kapsamında ölçümü sağlanacak hipotezler aşağıda verilmiştir.

- H1: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H1a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H1b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H1c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.



- H2: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H2a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H2b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H2c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H3: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H3a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H3b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H3c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H4: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H4a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H4b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- H4c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H5: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H5a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H5b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H5c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H6: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H6a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H6b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H6c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H7: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- H7a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H7b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H7c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H8: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H8a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H8b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H8c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H9: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H9a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H9b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H9c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- H10: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H10a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H10b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H10c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H11: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H11a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H11b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H11c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H12: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H12a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- H12b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H12c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır

Araştırmanın hipotez bölümünün ikinci aşamasını işgörenlerin örgütsel adalet algılarına yönelik geliştirilen hipotezler oluşturmaktadır. Örgütsel adalet kapsamında geliştirilen ve bu araştırma kapsamında ölçümü yapılacak hipotezler aşağıda verilmiştir.

- H13: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H13a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H13b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H14: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H14a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H14b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H15: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- H15a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H15b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H16: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H16a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H16b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H17: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H17a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H17b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H18: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H18a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H18b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- H19: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H19a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H19b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H20: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H20a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H20b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H21: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H21a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H21b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H22: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H22a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

- H22b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H23: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H23a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H23b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H24: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H24a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H24b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın hipotez bölümünün üçüncü grup hipotezlerini yaşam tatminine yönelik geliştirilen hipotezler oluşturmaktadır. Yaşam tatminine yönelik geliştirilen ve bu araştırma kapsamında ölçümü yapılacak hipotezler aşağıda verilmiştir.

- H25: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H26: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.



- H27: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H28: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H29: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H30: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H31: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H32: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H33: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H34: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H35: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.
- H36: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın hipotezler bölümünün dördüncü grup hipotezlerini değişkenlerin birbirine olan ilişkisi ile etkisinin tespit edilmesine yönelik geliştirilen hipotezler oluşturmaktadır. Değişkenlerin birbirine etkisi ve ilişkisine

yönelik geliştirilen ve bu araştırma kapsamında ölçümü yapılacak hipotezler aşağıda verilmiştir.

- H37: Otel işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H38: Otel işletmelerinde nepotizm ile yaşam tatmini arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.
- H39: Otel işletmelerinde örgütsel adalet yaşam tatminini pozitif yönde ve anlamlı olarak etkilemektedir.
- H40: Otel işletmelerinde nepotizm yaşam tatminini negatif yönde ve anlamlı etkilemektedir.



## **DÖRDÜNCÜ BÖLÜM**

### **4. BULGULAR**

Bu bölümde araştırmada elde edilen bulguların analizine yer verilmiştir. Araştırmanın bulgular bölümü beş alt başlıktan oluşmaktadır. Birinci alt başlıkta, araştırmaya katılan işgörenler hakkında tanıtıcı bilgilere yönelik bulgulara yer verilmiştir. İkinci alt başlıkta Hatay ilinde faaliyette bulunan 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışmakta olan işgörenlerin nepotizm durumlarına yönelik bulgular yer almaktadır. Bulgular bölümünün üçüncü alt başlığında otel işletmelerinde çalışmakta olan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarına yönelik bulgular yer alırken, bulgular bölümünün dördüncü alt başlığında ise otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmini durumlarına yönelik bulgular yer almaktadır. Bulgular bölümünün beşinci ve son alt başlığını ise Hatay ilinde faaliyette bulunan 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini durumlarını oluşturan boyutların birbirleri arasındaki ilişkiyi ortaya koymaya yönelik bulgular oluşturmaktadır.

#### **4.1. ARAŞTIRMAYA KATILAN İŞGÖRENLER HAKKINDA TANITICI BİLGİLER**

Bulgular bölümünün ilk alt başlığını araştırmaya katılan işgörenler hakkında tanıtıcı bilgiler oluşturmaktadır. Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinin farklı departmanlarında çalışan işgörelere; demografik özelliklerinin tespitine yönelik 4 soru (cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim durumu) ve işgörenlerin sektörel deneyimlerini ortaya koymak amacıyla 8 soru (kaç yıldır işletmede çalıştığı, kaç yıldır turizm sektöründe çalıştığı, çalıştığı departman vb.) olmak üzere toplam 12 soru yöneltilmiş olup işgörenlerin bu sorulara vermiş olduğu cevaplar üzerinden elde edilen bulgular Tablo 4' te verilmiştir.

İlgili tabloya göre; ankete katılan işgörenlerin %59,5'i erkeklerden, %40,5' i kadınlardan oluşmaktadır. İşgörenlerin %53'ü evli, %47'si bekârdır. Araştırmaya katılan işgörenlerin %8'i 20 yaş ve altı, %49,8'i 21-30 yaş, %27,5'i 31-40 yaş, %11,8'i 41-50 yaş ve %3'ü ise 51 ve üzeri yaş aralığındadır. Bunun yanı sıra ilgili araştırmaya katılan işgörenlerin %15,8'i ilköğretim, %32,3'ü lise, %29,5'i ön lisans, %21'i lisans, %1,3'ü yüksek lisans ve %0,1'inin ise doktora eğitimi almış olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin %24,3'ünün 1 yıldan az, %38,8'inin 1-3 yıl, %20'sinin 4-6 yıl, %11,8'inin 7-9 yıl ve %5,3'ünün ise 10 yıl ve üzeri arasında buldukları işletmede çalıştığı belirlenmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin %8,8'inin 1 yıldan az, %36'sının 1-3 yıl, %25,3'ünün 4-6 yıl, %15,5'inin 7-9 yıl ve %14,5'inin ise 10 yıl ve üzeri turizm sektöründe çalıştıkları tespit edilmiştir. Hatay ilinde faaliyette bulunan otel işletmelerinde araştırmaya katılan işgörenlerin %18,5'inin önbüro departmanında, %17,3'ünün kat hizmetleri departmanında, %23,8'inin yiyecek-içecek departmanında, %6,8'inin güvenlik departmanında, %7,3'ünün muhasebe departmanında, %4,5'inin satış pazarlama departmanında ve %6,5'inin ise halkla ilişkiler departmanında, %7'sinin insan kaynakları departmanında, %5,0'inin satın alma departmanında ve %3,5'inin diğer departmanlarda çalıştığı belirlenmiştir. İşgörenlerin %47,8'inin mesleki turizm eğitimi aldığı tespit edilirken, işgörenlerin %52,2'sinin mesleki turizm eğitimi almadığı sonucuna ulaşılmıştır. Bununla birlikte işgörenlerin aylık gelirleri incelendiğinde %19,5'inin 1404 TL ve altı, %54,3'ünün 1405-2000 TL, %21'inin 2001-3000 TL, %3'ünün 3001-4000 TL ve %2,3'ünün ise 4001 TL ve üzerinde bir gelire sahip olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin %61,8'inin otelde işe başlarken referanslarının olduğu tespit edilirken %38,3'ünün ise otelde işe başlarken herhangi bir referanslarının olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin %49,5'inin otel işletmesi içerisinde akraba-tanıdıklarının olduğu tespit edilirken, %50,5'inin ise otel işletmesi içerisinde akraba-tanıdıklarının olmadığı tespit edilmiştir. İşgörenlerin haftalık çalışma süreleri incelendiğinde %19,8'inin 40 saat ve altı, %47'sinin 41-45 saat, %20'sinin 46-50 saat ve %13,8'inin ise 51 saat ve üzerinde haftalık çalıştığı tespit edilmiştir.

**Tablo 4:** Araştırmaya Katılan Katılımcılar Hakkında Tanıtıcı Bilgiler

<b>Cinsiyet</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>İşletmede Çalışılan Süre</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Erkek	162	40,5	1 yıldan az	97	24,3
Kadın	238	59,5	1-3 yıl	155	38,8
Toplam	400	100	4-6 yıl	80	20,0
			7-9 yıl	47	11,8
			10 yıl ve üzeri	21	5,3
			Toplam	400	100
<b>Medeni Durum</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Turizm Sektöründe Çalışılan Süre</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Evli	212	53,0	1 yıldan az	35	8,8
Bekâr	188	47,0	1-3 yıl	144	36,0
Toplam	400	100	4-6 yıl	101	25,3
			7-9 yıl	62	15,5
			10 yıl ve üzeri	58	14,5
			Toplam	400	100
<b>Yaş</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Çalışılan Departman</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
20 Yaş ve Altı	32	8,0	Ön büro	74	18,5
21-30 Yaş	199	49,8	Kat Hizmetleri	69	17,3
31-40 Yaş	110	27,5	Yiyecek-İçecek	95	23,8
41-50 Yaş	47	11,8	Güvenlik	27	6,8
51 Yaş ve Üzeri	12	3,0	Muhasebe	29	7,3
Toplam	400	100	Satış Pazarlama	18	4,5
			Halkla İlişkiler	26	6,5
			İnsan Kaynakları	28	7,0
			Satın alma	20	5,0
			Diğer	14	3,5
			Toplam	400	100
<b>Eğitim Durumu</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Mesleki Turizm Eğitimi Alma Durumu</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
İlköğretim	63	15,8	Evet	191	47,8
Lise	129	32,3	Hayır	209	52,3
Ön Lisans	118	29,5	Toplam	400	100
Lisans	84	21,0			
Yüksek Lisans	5	1,3			
Doktora	1	0,1			
Toplam	400	100			
<b>Aylık Gelir</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Referans</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
1404 TL ve altı	78	19,5	Evet	247	61,8
1405-2000 TL	217	54,3	Hayır	153	38,3
2001-3000 TL	84	21,0	Toplam	400	100
3001-4000 TL	12	3,0			
4001 TL ve üstü	9	2,3			
Toplam	400	100			
<b>Akraba-Tanıdık</b>	<b>n</b>	<b>%</b>	<b>Haftalık Çalışma Süresi</b>	<b>n</b>	<b>%</b>
Evli	198	49,5	40 saat ve altı	79	19,8
Hayır	202	50,5	41-45 saat	188	47,0
Toplam	400	100	46-50 saat	80	20,0
			51 saat üzeri	53	13,3
			Toplam	400	100

## **4.2. OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN NEPOTİZM DURUMLARINA YÖNELİK BULGULAR**

Araştırmanın bu bölümünde Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarına ilişkin detaylı bulgulara yer verilmektedir. Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarına yönelik bulguları üç alt başlıktan oluşmaktadır. İlgili bölümün ilk alt başlığını Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmesinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumunu oluşturan boyutların tespit edilmesine yönelik bulgular oluştururken, ikinci alt başlığını, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarının belirlenmesine yönelik bulgular oluşturmaktadır. İlgili bölümün üçüncü ve son alt başlığını ise işgörenlerin demografik ve sektörel özelliklerinin nepotizm durumlarına etkisine yönelik bulguların ortaya konulması oluşturmaktadır.

### **4.2.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarını Oluşturan Boyutların Belirlenmesine Yönelik Bulgular**

Hatay ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumunu oluşturan boyutların ortaya konulması için faktör analizi yapılmıştır. Nepotizmi oluşturan boyutların belirlenmesinde rotasyona tutulmamış matrisin yorumlanması güç olduğundan faktör analizinde matrisin rotasyona tabi tutulması gerekmektedir. Bu nedenle faktör analiz yapılırken ortaya çıkan boyutlar “Varimax” rotasyonuna tabi tutulmuştur. Anketin ilgili bölümlerine ait değişkenler arasındaki ilişkiyi en iyi yansıtan en az faktör sayısını belirlemek amacıyla Kaiser Kriteri göz önünde bulundurularak döndürülmemiş temel bileşenler (Principal Components) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 5’te gösterilen faktör analizi sonucunda Hatay’da faaliyet gösteren 3- 4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarının üç boyut ve bu boyutlara bağlı soru çıkarılmaksızın 15 önermeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizinde ortaya konulan boyutların toplam varyansı açıklama oranı %64,578 olduğu ve önermelerin faktör yük değerlerinin ise 0,604 ile 0,808 arasında değişim gösterdiği görülmüştür. Faktör analizinde 0,50’den düşük faktör yük değeri olmadığından ölçekten herhangi bir soru çıkarılmamıştır. Bu işlemlerin sonunda nepotizmi oluşturan birinci boyut “yapılan iş sürecinde kayırma” olarak adlandırılmış olup, bu boyutun 6 önermeye sahip olduğu görülmüştür. Nepotizmi oluşturan ikinci boyut “terfi sürecinde kayırma” olarak adlandırılmış olup ilgili boyutun 5 önermeye

sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte nepotizmi oluşturan üçüncü boyut ise “işe alım sürecinde kayırma” olarak adlandırılmış olup ilgili boyutun 4 önermeye sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 5:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumunu Oluşturan Boyutların Belirlenmesine Yönelik Bulgular

İfade No	Nepotizme Yönelik ifadeler	Faktörler		
		1	2	3
	<b>Yapılan İş Sürecinde Kayırma</b>			
S.9	Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenler işletme kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	0,768		
S.10	Bu işletmede işgören alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	0,759		
S.7	Bu işletmedeki üst ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan işgörelere daha farklı davranmaktadır.	0,721		
S.8	Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.	0,720		
S.6	Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir	0,627		
S.11	Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	0,612		
	<b>Terfi Sürecinde Kayırma</b>			
S.2	Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.		0,808	
S.1	Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.		0,731	
S.5	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.		0,684	
S.4	Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.		0,667	
S.3	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.		0,654	
	<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>			
S.14	Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeyede kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.			0,753
S.15	Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum. **			0,698
S.12	Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.			0,667
S.13	Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.			0,604
	Özdeğerler (Eigenvalue)	7,241	1,388	1,058
	Boyutlara Göre Varyansın Açıklama Oranı (%)	25,722	22,924	15,932
	Toplam Varyansın Açıklama Oranı (%)	64,578		

\*:P<0,05 \*\* Olumsuz olan soru olumluya çevrilmiştir.

#### 4.2.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Düzeyine Yönelik Bulgular

Bulgular bölümünün bu alt başlığını Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm düzeyine yönelik bulgular oluşturmaktadır. İşgörenlerin nepotizm düzeyine yönelik bulgular Tablo 6'da verilmiştir. İlgili tabloya göre, işgörenlerin nepotizm durumlarının genel olarak “orta” düzeyde ( $\bar{x}$ :2,73; s.s: 0,955) olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin nepotizm durumu boyutlara göre incelendiğinde işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutu “orta” düzeyde ( $\bar{x}$ :2,70; s.s: 1.054) “terfi sürecinde kayırma” boyutunu algılama ( $\bar{x}$ :2,58; s.s: 1.082) ise “düşük” düzeyde olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte nepotizmi oluşturan “işe alım sürecinde kayırma” boyutunda işgörenlerin algı seviyesinin ( $\bar{x}$ :2,97; s.s: 1.235) ise “orta” düzeyde olduğu ifade edilebilir.

Nepotizmin boyutları arasında yer alan, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin en düşük düzeyde nepotizme sahip olduğu önermelerin ortaya konulması ilgili araştırma açısından önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Bu kapsamda “iş sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur” ( $\bar{x}$ :2,64; s.s: 1.182) ve “Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir” ( $\bar{x}$ :2,65; s.s: 1.212) önermeleri ilgili boyut içerisinde en düşük düzeyde nepotizme sahip olunan ifadelerdir. Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutunda en düşük düzeyde nepotizme sahip olduğu önermeler ise; “Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır” ( $\bar{x}$ :2,47; s.s: 1.238) ve “Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem” ( $\bar{x}$ :2,52; s.s: 1.186) önermeleri ilgili boyut içerisindeki en düşük düzeyde nepotizme sahip olan ifadeler olarak tespit edilmiştir. Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin işe alım sürecinde kayırma” boyutunda en düşük düzeyde nepotizme sahip olduğu önermeler ise; “Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir” ( $\bar{x}$ :2,77; s.s: 1.310) ve “Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir” ( $\bar{x}$ :2,97; s.s: 1.327) önermeleri, ilgili boyut içerisindeki en düşük düzeyde nepotizme sahip olunan önermeler olarak tespit edilmiştir.



Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin, nepotizm durumlarını oluşturan boyutlar içerisinde en düşük düzeyde nepotizme sahip olunan önermeler incelendikten sonra, bu kapsamda önemli olan diğer bir unsur da nepotizmi oluşturan boyutlar içerisinde en yüksek düzeyde nepotizme sahip olunan önermelerin hangilerinin olduğunun ortaya konulmasıdır. Nepotizmin “iş sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan ve otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin en yüksek düzeyde nepotizme sahip olduğu önerme; “Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar” ( $\bar{X}$ :2,87; s.s: 1.543) önermesi olduğu tespit edilirken, nepotizmin “terfi sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan ve otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin en yüksek düzeyde nepotizme sahip olduğu önerme; “Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır” ( $\bar{X}$ :2,67; s.s: 1.539) önermesi olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte nepotizmin “işe alım sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan ve otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin en yüksek düzeyde nepotizme sahip olduğu önermenin ise “Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum” ( $\bar{X}$ :3,08; s.s: 1.377) önermesi olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 6: Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Düzeyine Yönelik Bulgular**

Nepotizm Düzeyine Yönelik Bulgular		Aritmetik Ortalama $\bar{X}$ *	Standart Sapma S.S
İş Sürecinde kayırma	Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenler işletme kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	2,71	1,534
	Bu işletmede işgören alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	2,76	1,257
	Bu işletmedeki üst ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan işgörenlere daha farklı davranmaktadır.	2,57	1,213
	Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.	2,64	1,182
	Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir	2,65	1,212
	Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	2,87	1,543
	<b>Genel Ortalama</b>	<b>2,70</b>	<b>1,054</b>

**Tablo 6'nın Devamı**

<b>Terfi Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	<b>2,52</b>	<b>1,186</b>
	Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	<b>2,47</b>	<b>1,238</b>
	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	<b>2,62</b>	<b>1,127</b>
	Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	<b>2,67</b>	<b>1,539</b>
	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	<b>2,62</b>	<b>1,955</b>
	<b>Genel Ortalama</b>	<b>2,58</b>	<b>1,082</b>
<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeyede kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	<b>3,05</b>	<b>1,372</b>
	Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	<b>3,08</b>	<b>1,377</b>
	Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	<b>2,97</b>	<b>1,327</b>
	Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	<b>2,77</b>	<b>1,310</b>
	<b>Genel Ortalama</b>	<b>2,97</b>	<b>1,235</b>
<b>Nepotizm Düzeyine Yönelik Genel Ortalama</b>		<b>2,73</b>	<b>0,955</b>

\*1,00-1,79:Oldukça Düşük Etki; 1,80-2,59: Düşük Düzeyde Etki; 2,60-3,39: Orta Düzeyde Etki; 3,40-4,19: Yüksek Düzeyde Etki; 4,20-5,00: Çok Yüksek Düzeyde Etki

#### **4.2.3. İşgörenlerin Demografik Özellikleri ve Sektörel Deneyimlerinin Nepotizm Durumlarına Yönelik Bulgular**

Bu bölümde Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin demografik özelliklerinden olan cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve mesleki turizm eğitimi alma durumu gibi özellikler ile birlikte işgörenlerin sektörel özellikleri olan; işletmede geçirilen süre, sektörde geçirilen süre ve çalışılan işletme üniteleri gibi özelliklerin işgörenlerin nepotizm durumuna olan etkileri incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizleri gerçekleştirilmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov-Smirnov Testi'nden yararlanılarak bakılmıştır. Verilere uygulanan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir ( $p \leq 0,05$ ). Bununla beraber verilerin “Çarpıklık” ve “Basıklık” katsayıları da

hesaplanmış, verilerin “Çarpıklık” değerinin 3,78 ve “Basıklık” değerinin de 0,868 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre veriler sağa çarpık ve sivridir. Verilerin normal dağılım göstermediğinin tespit edilmesinden sonra araştırmada ortaya konulan hipotezlerin test edilmesi için parametrik olmayan testlerden “Kruskal Wallis H Testi” ve “Mann-Whitney U” testlerinden yararlanılmıştır.

#### **4.2.3.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular**

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarının, cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H1: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H1c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 7’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetleri arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir (kadın: 202,89; erkek: 198,03). Diğer bir ifade ile Otel işletmelerinde çalışan işgörenler ister kadın olsun ister erkek, işgörenlerin nepotizm durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H1 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin nepotizm durumlarının cinsiyet değişkenine göre etkisi genel olarak incelendikten sonra, bu kapsamda önemli olan diğer bir unsur ise, nepotizmi oluşturan boyutların işgörenlerin cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediğidir. İlgili tabloya göre, nepotizmi oluşturan boyutlardan “iş sürecinde kayırma” boyutu

(kadın: 205,23; erkek: 196,42), “terfi sürecinde kayırma” boyutuna (kadın: 201,55; erkek: 198,94) ve “işe alım sürecinde kayırma” boyutu (kadın: 200,55; erkek: 199,62), yönelik işgörenlerin nepotizm durumlarının cinsiyete göre etkisi  $p \leq 0,05$  anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, otel işletmelerinde çalışan işgörenler gerek kadın gerekse erkek olsun nepotizmi oluşturan üç boyutta da birbirine yakın düzeyde nepotizme sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın ilgili amaçlarının elde edilmesine yönelik geliştirilen H1a, H1b ve H1c hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 7:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Kadın	Erkek			
<b>İş Sürecinde Kayırma</b>	205,23	196,42	18349,000	-0,751	0,453
<b>Terfi Sürecinde Kayırma</b>	201,55	198,94	18945,500	-0,223	0,824
<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	200,55	199,62	19107,500	-0,079	0,937
<b>Genel Nepotizm</b>	202,89	198,03	18729,000	-0,414	0,679

\*:  $P < 0,05$

#### 4.2.3.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Yönelik Bulgular

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H2: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H2c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 8’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumları arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir (evli: 214,96; bekâr: 184,45). Başka bir ifade ile işgörenlerin nepotizm durumları medeni duruma göre farklılık göstermektedir. Bu kapsamda geliştirilen H2 hipotezi kabul edilmiştir.

İşgörenlerin nepotizm durumlarının medeni durum değişkenine göre etkisi genel olarak incelendikten sonra, bu kapsamda önemli olan diğer bir unsur ise, nepotizmi oluşturan boyutların işgörenlerin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğidir. İlgili tabloya göre, nepotizmi oluşturan boyutlardan “iş sürecinde kayırma” boyutu (evli: 209,02; bekâr: 190,89) ile işgörenlerin medeni durumları arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile ilgili boyuta göre işgörenlerin nepotizm durumları medeni duruma göre farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H2a hipotezi reddedilmiştir.

“Terfi sürecinde kayırma” boyutu (evli: 213,96; bekâr: 185,32) ile işgörenlerin medeni durumları arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile ilgili boyuta göre işgörelere nepotizm durumları ile medeni durumu arasında bir ilişki vardır. Bu kapsamda geliştirilen H2b hipotezi kabul edilmiştir.

“İşe alım sürecinde kayırma” boyutu (evli: 218,37; bekâr: 180,35) ile işgörenlerin medeni durumları arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile ilgili boyuta göre işgörelere nepotizm durumları ile medeni durumları arasında bir ilişki vardır. Bu kapsamda geliştirilen H2c hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 8:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarının Medeni Durum Değişkenine Göre Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evli	Bekâr			
<b>İş Sürecinde Kayırma</b>	209,02	190,89	18121,000	-1,568	0,117
<b>Terfi Sürecinde Kayırma</b>	213,96	185,32	17074,000	-2,480	<b>0,013*</b>
<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	218,37	180,35	16140,000	-3,292	<b>0,001*</b>
<b>Genel Nepotizm</b>	214,73	184,45	16911,500	-2,615	<b>0,009*</b>

\*:p≤0,05

İşgörenlerin medeni durum değişkenlerinin nepotizmi oluşturan boyutlara göre incelenmesi sonucunda “Terfi sürecinde kayırma” boyutu (evli: 213,96; bekâr: 185,32) ile işgörenlerin medeni durumları arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için “Terfi sürecinde kayırma” boyutunu oluşturan önermeler üzerine yapılan Mann Whitney U testi sonuçları Tablo 9’da verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “terfi sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır” önermesi (evli: **213,17**; bekâr: 186,22), “Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır” önermesi (evli: **211,78**; bekâr: 187,78) ve “Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır” önermesi (evli: **212,16**; bekâr: 187,36) ile işgörenlerin medeni durumları arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan farklılığın evli işgörenlerden kaynaklandığı, diğer bir ifadeyle otel işletmelerinde çalışan evli işgörenlerin bekâr işgörene göre bu boyut önermede daha fazla nepotizme sahip olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte ilgili boyut içerisinde yer alan diğer 2 önermede ise %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır.

“İşe alım sürecinde kayırma” boyutu (evli: 218,37; bekâr: 180,35) ile işgörenlerin medeni durumları arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak

anlamli bir farklıliğın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklıliğın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için “Terfi sürecinde kayırma” boyutunu oluşturan önermeler üzerinde yapılan Mann Whitney U testi Tablo 9’da verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğu üzere “işe alım sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeyede kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum” önermesi (evli: **214,84**; bekâr: 184,84), “Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum” önermesi (evli: **219,23**; bekâr: 179,38), “Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir” önermesi (evli: **213,63**; bekâr: 185,70) ve “Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir” önermesi (evli: **213,21**; bekâr: 186,17) ile işgörenlerin medeni durumları arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklıliğın olduğu tespit edilmiştir. Söz konusu önermelerde ortaya çıkan farklıliğın evli işgörenlerden kaynaklandığı, diğer bir ifadeyle otel işletmelerinde çalışan evli işgörenlerin bekâr işgörenlere göre bu önermelerde daha fazla nepotizme sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 9:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm durumlarını Oluşturan Terfi sürecinde Kayırma ve İşe Alım Sürecinde Kayırma Boyutları İçerisinde Yer Alan Önermelerin Medeni Duruma Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Grup Sıra Ortalaması		Mann-Whitney U Testi	Z	P
		Evli	Bekâr			
Terfi Sürecinde Kayırma	Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	205,01	195,42	18972,500	-0,859	0,390
	Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	213,17	186,22	17243,000	-2,299	<b>0,016*</b>
	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	211,78	187,78	17537,000	-2,143	<b>0,032*</b>
	Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	212,16	187,36	17457,000	-2,212	<b>0,027*</b>

**Tablo 9'un Devamı**

	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	209,68	190,15	17981,500	-1,170	0,080
<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmede kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	214,84	184,33	16887,500	-2,691	<b>0,007*</b>
	Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	219,23	179,38	15958,000	-3,514	<b>0,000*</b>
	Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	213,63	185,70	17545,000	-2,471	<b>0,013*</b>
	Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	213,21	186,17	17234,000	-2,397	<b>0,017*</b>

\*:p≤0,05

#### 4.2.3.3. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, yaşlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H3: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H3c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 10’da



gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı görülmüştür. Diğer bir ifade ile işgörenlerin yaş düzeyi ne olursa olsun (20 yaş ve altı, 21-30 yaş, 31-40 yaş, 41-50 yaş, 51 yaş ve üzeri) birbirine yakın seviyede nepotizme sahip olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H3 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin yaş değişkeninin nepotizm düzeyine göre genel incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise nepotizmi oluşturan boyutların yaş değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 10'a göre nepotizmi oluşturan "iş sürecinde kayırma" boyutu ile (20 yaş ve altı: 210,06; 21-30 yaş: 201,39; 31-40 yaş: 201,90; 41-50 yaş: 180,80; 51 yaş ve üzeri: 224,58) işgörenlerin yaş değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile işgörenler hangi yaş aralığında olursa olsun ilgili boyuta yönelik nepotizm algıları birbirlerine yakındır. Bu bakımdan araştırmanın amaçlarına ulaşmak için geliştirilen H3a hipotezi reddedilmiştir. Bununla birlikte "terfi sürecinde kayırma" ve "işe alım sürecinde kayırma" boyutu ile işgörenlerin yaş değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bu kapsamda H3b ve H3c hipotezleri reddedilmiştir. Diğer bir ifade ile otel işletmelerinde çalışan işgörenler hangi yaş aralığında olursa olsun, işgörenlerin nepotizmi oluşturan boyutlara yönelik nepotizm algıları birbirlerine yakın düzeydedir.

**Tablo 10:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Yaş Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri					Ki kare	SD	P
	20 yaş ve altı	21-30 yaş	31-40 yaş	41-50 yaş	51 yaş ve üzeri			
İş Sürecinde Kayırma	210,06	201,39	201,90	180,80	224,58	2,139	4	0,710
Terfi Sürecinde Kayırma	188,53	199,14	204,43	203,18	208,46	0,583	4	0,965
İşe Alım Sürecinde Kayırma	212,00	187,21	212,29	210,24	244,00	6,156	4	0,188
Nepotizm Genel	203,77	197,06	205,57	195,63	221,42	0,890	4	0,926

\*:p≤0,05

#### 4.2.3.4. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H4: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H4c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 11’de verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı (İlköğretim:200,54; Lise: 212,17; Önlisans; 182,46; Lisans:205,95; Yüksek Lisans: 227,30; Doktora: 230,00) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm algıları eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H4 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin eğitim düzeyi değişkeninin genel nepotizm düzeyine göre etkisinin incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise nepotizmi oluşturan boyutların eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 11’e göre nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma” boyutu ile (İlköğretim:191,96, Lise:210,14; Önlisans; 188,82; Lisans:207,27; Yüksek Lisans: 216,30; Doktora: 225,50) işgörenlerin nepotizm durumları arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde

kayıрма” boyutunda nepotizmi algılama düzeyleri birbirine yakındır. Bu kapsamda geliştirilen H4a hipotezi reddedilmiştir. Yine bununla birlikte nepotizmi oluşturan “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik (İlköğretim:210,44, Lise:206,95; Önlisans; 187,10; Lisans:201,52; Yüksek Lisans:196,30; Doktora: 243,50) işgörenlerin nepotizm durumları ile işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin nepotizme yönelik algıları ilgili boyuta göre birbirine yakın seviyededir. Bu kapsamda geliştirilen H4b hipotezi reddedilmiştir. Bununla birlikte nepotizmi oluşturan “işe alım sürecinde kayırma” boyutununa yönelik (İlköğretim:213,25, Lise:216,30; **Önlisans; 168,66;** Lisans:208,39; Yüksek Lisans: 239,50; Doktora: 259,50) işgörenlerin nepotizm durumları ile işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın önlisans eğitime sahip işgörenden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile önlisans eğitime sahip işgörenden, diğer eğitim düzeylerine sahip işgörenden oranla daha az nepotizm yaşamaktadırlar. Bu kapsamda geliştirilen H4c hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 11:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörendenlerin Nepotizm Durumları ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri						Ki kare	S D	P
	İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora			
<b>İş Sürecinde Kayırma</b>	191,96	210,14	188,82	207,27	216,30	225,50	2,881	5	0,718
<b>Terfi Sürecinde Kayırma</b>	210,44	206,95	187,10	201,52	199,30	243,50	2,611	5	0,760
<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	213,25	216,30	168,66	208,39	239,50	259,50	13,422	5	<b>0,020*</b>
<b>Nepotizm Genel</b>	200,54	212,17	182,46	205,95	227,30	230,00	4,712	5	0,452

\*:p≤0,05

İşgörenlerin eğitim düzeyi değişkeninin nepotizmi oluşturan boyutlara göre incelenmesi sonucunda “işe alım sürecinde kayırma” boyutu ile işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için “işe alım sürecinde kayırma” boyutunu oluşturan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo12’de verilmiştir.

İlgili tabloya göre “işe alım sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeyede kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum” önermesiyle (İlköğretim: 215,68; Lise:219,23; **Önlisans; 168,15**; Lisans: 202,14; Yüksek Lisans: 246,10; Doktora: 279,00) işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın önlisans eğitimi almış işgörenlerden kaynaklandığı, diğer bir ifade ile otel işletmelerinde çalışan önlisans eğitimine sahip işgörenlerin bu önermeyi daha düşük düzeyde algıladığı ifade edilebilir. Bununla birlikte “Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum” önermesi ile (İlköğretim: 211,60; Lise: 215,74; **Önlisans; 173,43**; Lisans: 203,78; Yüksek Lisans: 250,50; Doktora: 204,00) işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın önlisans eğitimi almış işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile önlisans eğitimine sahip olan işgörenler diğer işgörelere oranla bu önerme kapsamında daha az nepotizm yaşamaktadırlar.

**Tablo 12:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan İşe Alım Sürecinde Kayırma Boyutu İçerisinde Yer Alan Önermelerin Eğitim Düzeyine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Eğitim Düzeyi	n	Grup Sıra Ortalama Değeri	Ki Kare	SD	P
	Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeyede kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	İlköğretim	63	215,68	15,616	5	<b>0,008*</b>
		Lise	29	219,23			
		Önlisans	118	168,15			
		Lisans	84	202,14			
		Yükseklisans	5	246,10			
		Doktora	1	279,00			

**Tablo 12'nin Devamı**

<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	İlköğretim	63	211,60	10,743	5	<b>0,057*</b>
		Lise	29	215,74			
		Önlisans	118	173,43			
		Lisans	84	203,78			
		Yükseklisans	5	250,50			
		Doktora	1	204,00			
	Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	İlköğretim	63	210,56	6,716	5	0,243
		Lise	29	208,26			
		Önlisans	118	179,35			
		Lisans	84	207,54			
		Yükseklisans	5	236,80			
		Doktora	1	289,00			
	Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	İlköğretim	63	203,12	6,277	5	0,280
		Lise	29	210,54			
		Önlisans	118	179,22			
		Lisans	84	211,88			
		Yükseklisans	5	213,10			
		Doktora	1	233,00			

\*:p≤0,05

#### 4.2.3.5. Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Çalışılan İşletmede Geçirilen Süreye Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığını tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H5: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H5a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H5b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H5c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 13’te verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Farklı bir ifade ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre (1 yıldan az: 179,31; 1-3 Yıl: 213,36; 4-6 Yıl: 204,44; 7-9 Yıl 189,48, 10 Yıl ve Üzeri: 213,14) nepotizm durumlarını etkilememektedir. Bu kapsamda araştırmanın amaçlarına ulaşmak için geliştirilen H5 hipotezi rededilmiştir.

İşgörenlerin işletmede geçirdikleri süre değişkeninin genel nepotizm düzeyine göre etkisinin incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise nepotizmi oluşturan boyutların işletmede geçirilen süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 13’e göre nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma” boyutu ise (1 yıldan az: 180,36; 1-3 Yıl: 216,65; 4-6 Yıl: 198,91; 7-9 Yıl 185,74, 10 Yıl ve Üzeri: 213,43) işgörenlerin nepotizm durumları ile arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile nepotizmi oluşturan iş sürecinde kayırma boyutunun işgörenlerin işletmede geçirdikleri süreyi etkilemediği tespit edilmiştir. Nepotizmi oluşturan “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik (1 yıldan az: 187,19; 1-3 Yıl: 208,50; 4-6 Yıl: 208,26; 7-9 Yıl 194,65, 10 Yıl ve Üzeri: 186,48) işgörenlerin nepotizm durumları ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre nepotizmin boyutlarından olan “terfi sürecinde kayırma” boyutunu algılamada farklılık göstermektedir. Nepotizmi oluşturan “işe alım sürecinde kayırma” boyutu (1 yıldan az: 183,26; 1-3 Yıl: 203,71; 4-6 Yıl: 210,55 ; 7-9 Yıl: 194,53, 10 Yıl ve Üzeri: 231,50) ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre ne olursa olsun işgörenlerin ilgili boyutu algılama düzeyleri birbirine yakındır. Bu kapsamda geliştirilen H5a, H5b ve H5c hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 13:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumları ile İşletmede Geçirilen Süreye Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Grup Sıra Ortalama Değeri								
Boyutlar	1 yıldan az	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri	Ki Kare	SD	P
İş Sürecinde Kayırma	180,36	216,65	198,91	185,74	213,43	7,034	4	0,134
Terfi Sürecinde Kayırma	187,19	208,50	208,26	194,65	186,48	2,832	4	0,586
İşe Alım Sürecinde Kayırma	183,26	203,71	210,55	194,53	231,50	4,541	4	0,338
<b>Nepotizm Genel</b>	179,31	213,36	204,44	189,48	213,14	5,952	4	0,203

\*: $p \leq 0,05$

#### 4.2.3.6. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Turizm Sektöründe Çalışılan Süreye Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H6: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H6a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H6b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H6c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 14’te verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Farklı bir ifade ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre nepotizm durumlarını etkilememektedir (1 yıldan az: 187,29; 1-3 Yıl: 203,29; 4-6 Yıl: 196,24; 7-9 Yıl 177,47, 10 Yıl ve Üzeri: 233,59). Bu kapsamda araştırmanın amaçlarına ulaşmak için geliştirilen H6 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre değişkeninin genel nepotizm düzeyine göre etkisinin incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise nepotizmi oluşturan boyutların turizm sektöründe geçirdikleri süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 14’e göre nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik (1 yıldan az: 195,89; 1-3 Yıl: 209,18; 4-6 Yıl: 187,79; 7-9 Yıl 180,27, 10 Yıl ve Üzeri: 225,49) işgörenlerin nepotizm durumları ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süreye göre nepotizmin boyutlarından olan “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik algıları birbirine yakın düzeydedir. Bu kapsamda geliştirilen H6a hipotezi reddedilmiştir. Nepotizmi oluşturan “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik (1 yıldan az: 190,77; 1-3 Yıl: 196,94; 4-6 Yıl: 207,61; 7-9 Yıl: 179,69, 10 Yıl ve Üzeri: 225,08) işgörenlerin nepotizm durumları ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm düzeyleri işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süreye göre farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H6b hipotezi reddedilmiştir. Nepotizmi oluşturan “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik (1 yıldan az: 190,47; 1-3 Yıl: 195,39; 4-6 Yıl: 194,64; 7-9 Yıl: 183,16, **10 Yıl ve Üzeri: 247,97**) işgörenlerin nepotizm durumları ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın 10 yıl ve üzeri turizm sektöründe çalışan



işgörenlerden kaynaklandığı, farklı bir ifade ile 10 yıl ve üzeri turizm sektöründe çalışan işgörenler diğer yıllarda turizm sektöründe çalışan işgörene göre bu boyutu daha yüksek düzeyde algılamaktadır. Bu kapsamda araştırmanın amaçlarına ulaşabilmesi için geliştirilen H6c hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 14:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumları ile Turizm Sektöründe Geçirilen Süreye Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Grup Sıra Ortalama Değeri								
Boyutlar	1 yıldan az	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri	Ki Kare	SD	P
İş Sürecinde Kayırma	195,89	209,18	187,79	180,27	225,49	6,717	4	0,152
Terfi Sürecinde Kayırma	190,77	196,94	207,61	179,69	225,08	5,425	4	0,246
İşe Alım Sürecinde Kayırma	190,47	195,39	194,64	183,16	247,97	12,042	4	<b>0,017*</b>
Nepotizm Genel	187,29	203,29	196,24	177,47	233,59	7,896	4	0,095

\*:p≤0,05

İşgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre değişkeninin nepotizmi oluşturan boyutlara göre incelenmesi sonucunda “işe alım sürecinde kayırma” boyutu ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için “işe alım sürecinde kayırma” boyutunu oluşturan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 15’te verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “işe alım sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum” (1 yıldan az: 196,89; 1-3 Yıl: 195,03; 4-6 Yıl: 187,93; 7-9 Yıl: 197,41, **10 Yıl ve Üzeri: 241,46**) önermesi ile turizm sektöründe çalışılan süre değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile 10 yıl ve üzeri turizm sektöründe çalışan işgörenler diğer sürelerde turizm sektöründe çalışan işgörene oranla bu önermeye yönelik algı düzeyleri daha yüksektir. “Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir” (1 yıldan az: 193,27; 1-3 Yıl: 192,23; 4-6 Yıl: 205,55; 7-9 Yıl: 175,81, **10 Yıl ve Üzeri: 242,98**) önermesi ile turizm sektöründe çalışılan süre değişkeni arasında, %5 anlamlılık

düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile 10 yıl ve üzeri turizm sektöründe çalışan işgörenler diğer sürelerde turizm sektöründe çalışan işgörelere oranla bu önermeye yönelik algı düzeyleri daha yüksektir.

**Tablo 15:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan İşe Alım Sürecinde Kayırma Boyutu İçerisinde Yer Alan Önermelerin Turizm Sektöründe Geçirilen Süreye Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	İşletmede Geçirilen Süre	n	Grup Sıra Ortalama Değeri	Ki Kare	SD	P
<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmede kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	1 Yıldan az	35	194,13	8,424	4	0,077
		1-3 Yıl	144	202,52			
		4-6 Yıl	101	191,83			
		7-9 Yıl	62	180,32			
		10 Yıl ve Üzeri	58	235,99			
	Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	1 Yıldan az	35	196,89	9,259	4	<b>0,055*</b>
		1-3 Yıl	144	195,03			
		4-6 Yıl	101	187,93			
		7-9 Yıl	62	197,41			
		10 Yıl ve Üzeri	58	241,46			
	Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	1 Yıldan az	35	183,29	8,333	4	0,080
		1-3 Yıl	144	197,06			
		4-6 Yıl	101	194,86			
		7-9 Yıl	62	191,44			
		10 Yıl ve Üzeri	58	238,95			
	Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	1 Yıldan az	35	193,27	12,362	4	<b>0,015*</b>
		1-3 Yıl	144	192,23			
		4-6 Yıl	101	205,55			
		7-9 Yıl	62	175,81			
		10 Yıl ve Üzeri	58	242,98			

\*p≤0,05

#### 4.2.3.7. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Çalıştıkları Departmana Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığına tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H7: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H7a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H7b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H7c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 16’da verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin çalıştıkları departman arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer (273,25) departmanlarda (teknik servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile diğer departmanlarda çalışan işgörenlerin diğer tüm departmanlarda çalışan işgörenlere oranla nepotizmi algılama düzeyleri daha yüksektir. Bu kapsamda geliştirilen H7 hipotezi kabul edilmiştir.

İşgörenlerin çalıştıkları departman değişkeninin genel nepotizm düzeyine göre etkisinin incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise nepotizmi oluşturan boyutların çalışılan departman değişkenine göre farklılık

gösterip göstermediğidir. Tablo 16'ya göre nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm durumları ile işgörenlerin çalıştıkları departman arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer (267,54) departmanlarda (teknik servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile diğer departmanlarda çalışan işgörenlerin diğer tüm departmanlarda çalışan işgörelere oranla nepotizmi algılama düzeyleri daha yüksektir. Bu kapsamda geliştirilen H7a hipotezi kabul edilmiştir.

Nepotizmi oluşturan “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm durumları ile işgörenlerin çalıştıkları departman arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer (287,43) departmanlarda (teknik servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile diğer (teknik servis, bilgi-işlem) departmanlarda çalışan işgörenler diğer tüm departmanlarda çalışan işgörelere göre nepotizmin bu boyutunu algılama düzeyleri daha yüksektir. Bu kapsamda geliştirilen H7b hipotezi kabul edilmiştir.

Nepotizmi oluşturan “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm durumları ile işgörenlerin çalıştıkları departman arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer (245,64) departmanlarda (teknik servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile diğer (teknik servis, bilgi-işlem) departmanlarda çalışan işgörenler diğer tüm departmanlarda çalışan işgörelere göre nepotizmin bu boyutunu algılama düzeyleri daha yüksektir. Bu kapsamda geliştirilen H7c hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 16:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumları ile Çalışılan Departmana Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Grup Sıra Ortalama Değeri				
Boyutlar	İş Sürecinde Kayırma	Terfi sürecinde kayırma	İşe Alım sürecinde Kayırma	Nepotizm Genel
Önbüro	200,40	210,54	221,91	210,80
Kat Hizmetleri	210,68	222,66	215,17	217,02
Yiyecek-İçecek	210,61	211,98	213,85	212,87
Güvenlik	182,87	169,78	151,19	167,39
Muhasebe	164,59	181,22	194,98	175,81
Satış Pazarlama	253,75	179,14	221,06	229,08
Halkla İlişkiler	198,71	175,02	157,44	174,17
İnsan Kaynakları	155,14	161,29	131,61	145,45
Satın Alma	164,58	148,20	184,13	161,78
** Diğer	267,54	287,43	245,64	273,25
Ki Kare	19,521	23,975	26,699	23,227
SD	9	9	9	9
P	<b>0,006*</b>	<b>0,021*</b>	<b>0,004*</b>	<b>0,002*</b>

\* $p \leq 0,05$

\*\* **Diğer** (Teknik Servis, Bilgi-İşlem)

İşgörenlerin işletmede çalışılan departman değişkeni ile nepotizmi oluşturan boyutlara göre farklılık incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma”, “terfi sürecinde kayırma” ve “işe alım sürecinde kayırma” boyutları içerisinde yer alan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 17’de verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “iş sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenler işletme kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır”, (256,64), “Bu

işletmede işgören alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir” (246,21), “Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur” (255,07) ve “Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar” (259,07) önermeleri, ilgili boyut içerisinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile diğer (teknik servis, bilgi-işlem) departmanlarda çalışan işgörenler diğer tüm departmanlarda çalışan işgörene göre söz konusu önermeler nezdinde nepotizmi algılama düzeyleri daha yüksektir.

Terfi sürecinde kayırma boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem” (299,68) ve “Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır” (276,64) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın tespit edildiği önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile diğer (teknik servis, bilgi-işlem) departmanlarda çalışan işgörenler diğer tüm departmanlarda çalışan işgörene göre söz konusu önermeler nezdinde nepotizmi algılama düzeyleri daha yüksektir.

İşe alım sürecinde kayırma boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeye de kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum” (262,36), “Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum” (239,75), “Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir” (220,39) ve “Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir” (232,36) önermeleri ilgili boyut içerisinde %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın tespit edildiği önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile diğer (teknik servis, bilgi-işlem) departmanlarda çalışan işgörenler diğer tüm departmanlarda çalışan işgörene göre söz konusu önermeler nezdinde nepotizmi algılama düzeyleri daha yüksektir.

**Tablo 17:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan Boyutlar İçerisinde Yer Alan Önermelerin Çalışılan Departmana Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	İşletmede Çalışılan Departman	n	Grup Sıra Ortalama Değeri	Ki Kare	SD	P
İş Sürecinde Kayırma	Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenler işletme kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	Önbüro	74	204,66	18,136	9	<b>0,034*</b>
		Kat Hizmetleri	69	203,57			
		Yiyecek-İçecek	95	209,51			
		Güvenlik	27	182,61			
		Muhasebe	29	163,10			
		Satış Pazarlama	18	258,75			
		Halkla İlişkiler	26	200,42			
		İnsan Kaynakları	28	154,64			
		Satın Alma	20	182,68			
		** Diğer	14	256,64			
	Bu işletmede işgören alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	Önbüro	74	205,03	17,272	9	<b>0,045*</b>
		Kat Hizmetleri	69	203,36			
		Yiyecek-İçecek	95	214,96			
		Güvenlik	27	176,74			
		Muhasebe	29	165,66			
		Satış Pazarlama	18	250,61			
		Halkla İlişkiler	26	197,85			
		İnsan Kaynakları	28	176,05			
		Satın Alma	20	148,35			

Tablo 17'nin Devamı

		**Diğer	14	246,21			
	Bu işletmedeki üst ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan işgörenlere daha farklı davranmaktadır.	Önbüro	74	197,79	14,798	9	0,097
		Kat Hizmetleri	69	203,78			
		Yiyecek-İçecek	95	201,47			
		Güvenlik	27	201,65			
		Muhasebe	29	174,98			
		Satış Pazarlama	18	254,64			
		Halkla İlişkiler	26	203,79			
		İnsan Kaynakları	28	168,04			
		Satın Alma	20	173,68			
		** Diğer	14	270,25			
	Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.	Önbüro	74	198,68	21,867	9	<b>0,009*</b>
		Kat Hizmetleri	69	234,49			
		Yiyecek-İçecek	95	201,24			
		Güvenlik	27	157,20			
		Muhasebe	29	174,45			
		Satış Pazarlama	18	230,17			
		Halkla İlişkiler	26	190,62			
		İnsan Kaynakları	28	152,63			
		Satın Alma	20	197,68			
		** Diğer	14	255,07			



Tablo 17'nin Devamı

Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir	Önbüro	74	196,31	12,904	9	0,167
	Kat Hizmetleri	69	207,04			
	Yiyecek-İçecek	95	207,12			
	Güvenlik	27	189,94			
	Muhasebe	29	189,16			
	Satış Pazarlama	18	239,94			
	Halkla İlişkiler	26	202,62			
	İnsan Kaynakları	28	158,09			
	Satın Alma	20	171,40			
	**Diğer	14	261,11			
Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	Önbüro	74	206,81	23,635	9	0,005*
	Kat Hizmetleri	69	206,70			
	Yiyecek-İçecek	95	214,84			
	Güvenlik	27	175,39			
	Muhasebe	29	169,03			
	Satış Pazarlama	18	255,42			
	Halkla İlişkiler	26	198,19			
	İnsan Kaynakları	28	142,05			
	Satın Alma	20	161,55			
	**Diğer	14	259,07			

Tablo 17'nin Devamı

	Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	Önbüro	74	217,27	26,563	9	0,002*
		Kat Hizmetleri	69	221,83			
		Yiyecek-İçecek	95	200,24			
		Güvenlik	27	170,65			
		Muhasebe	29	192,71			
		Satış Pazarlama	18	172,03			
		Halkla İlişkiler	26	181,13			
		İnsan Kaynakları	28	166,02			
		Satın Alma	20	147,35			
		**Diğer	14	299,68			
<b>Terfi Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	Önbüro	74	206,68	13,093	9	0,158
		Kat Hizmetleri	69	217,12			
		Yiyecek-İçecek	95	209,98			
		Güvenlik	27	169,17			
		Muhasebe	29	198,33			
		Satış Pazarlama	18	154,19			
		Halkla İlişkiler	26	191,44			
		İnsan Kaynakları	28	178,39			
		Satın Alma	20	170,23			
		*Diğer	14	250,32			

Tablo 17'nin Devamı

Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır	Önbüro	74	201,60	15,887	9	0,069
	Kat Hizmetleri	69	210,78			
	Yiyecek-İçecek	95	212,97			
	Güvenlik	27	175,87			
	Muhasebe	29	178,02			
	Satış Pazarlama	18	185,17			
	Halkla İlişkiler	26	186,13			
	İnsan Kaynakları	28	160,23			
	Satın Alma	20	200,18			
	**Diğer	14	280,82			
Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	Önbüro	74	211,92	16,200	9	0,063
	Kat Hizmetleri	69	220,88			
	Yiyecek-İçecek	95	208,32			
	Güvenlik	27	193,17			
	Muhasebe	29	172,57			
	Satış Pazarlama	18	183,19			
	Halkla İlişkiler	26	177,90			
	İnsan Kaynakları	28	177,71			
	Satın Alma	20	142,93			
	**Diğer	14	250,64			

Tablo 17'nin Devamı

	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	Önbüro	74	206,48	25,805	9	0,002*
		Kat Hizmetleri	69	223,97			
		Yiyecek-İçecek	95	212,34			
		Güvenlik	27	174,67			
		Muhasebe	29	174,88			
		Satış Pazarlama	18	213,53			
		Halkla İlişkiler	26	174,65			
		İnsan Kaynakları	28	163,77			
		Satın Alma	20	133,20			
		**Diğer	14	276,64			
<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeye de kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	Önbüro	74	219,30	20,709	9	0,014*
		Kat Hizmetleri	69	217,77			
		Yiyecek-İçecek	95	206,75			
		Güvenlik	27	159,63			
		Muhasebe	29	204,40			
		Satış Pazarlama	18	219,31			
		Halkla İlişkiler	26	155,12			
		İnsan Kaynakları	28	142,64			
		Satın Alma	20	192,00			
		**Diğer	14	232,36			

Tablo 17'nin Devamı

Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	Önbüro	74	209,43	16,607	9	<b>0,055*</b>
	Kat Hizmetleri	69	207,20			
	Yiyecek-İçecek	95	219,75			
	Güvenlik	27	157,98			
	Muhasebe	29	186,79			
	Satış Pazarlama	18	219,72			
	Halkla İlişkiler	26	156,06			
	İnsan Kaynakları	28	159,52			
	Satın Alma	20	214,13			
	**Diğer	14	220,39			
Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	Önbüro	74	222,90	24,621	9	<b>0,003*</b>
	Kat Hizmetleri	69	214,79			
	Yiyecek-İçecek	95	208,63			
	Güvenlik	27	152,06			
	Muhasebe	29	196,71			
	Satış Pazarlama	18	226,42			
	Halkla İlişkiler	26	182,63			
	İnsan Kaynakları	28	132,50			
	Satın Alma	20	168,23			
	**Diğer	14	239,75			

**Tablo 17'nin Devamı**

Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	Önbüro	74	219,90	21,499	9	<b>0,011*</b>
	Kat Hizmetleri	69	203,20			
	Yiyecek-İçecek	95	213,11			
	Güvenlik	27	171,87			
	Muhasebe	29	195,84			
	Satış Pazarlama	18	212,11			
	Halkla İlişkiler	26	164,56			
	İnsan Kaynakları	28	136,95			
	Satın Alma	20	186,90			
	**Diğer	14	262,36			

\*:p≤0,05

#### 4.2.3.8. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Mesleki Turizm Eğitimi Alma Durumuna Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H8: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H8a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H8b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H8c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 18’de verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile mesleki turizm eğitimi alan ve almayan işgörenlerin nepotizmi algılama düzeyleri birbirine yakındır. Bu kapsamda geliştirilen H8 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenlerinin nepotizm düzeyine olan etkisinin incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise nepotizmi oluşturan boyutların mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 18’e göre nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile ilgili boyuta göre mesleki turizm eğitimi alan ve almayan işgörenlerin nepotizmi algılama düzeyleri birbirine yakındır. Bu kapsamda geliştirilen H8a hipotezi reddedilmiştir.

Nepotizmi oluşturan “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile ilgili boyuta göre mesleki turizm eğitimi alan ve almayan işgörenlerin nepotizmi algılama düzeyleri birbirine yakındır. Bu kapsamda geliştirilen H8b hipotezi reddedilmiştir. İşgörenlerin nepotizmini oluşturan “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile turizm eğitimi alan ve almayan işgörenlerin nepotizmin ilgili boyutuna göre algı düzeyleri birbirine yakın seviyededir. Bu kapsamda geliştirilen H8c hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 18:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Turizm Eğitimi Alma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
İş Sürecinde Kayırma	194,65	205,84	18842,500	-0,969	0,333
Terfi Sürecinde Kayırma	197,73	203,04	19429,500	-0,460	0,645
İşe Alım Sürecinde Kayırma	190,40	209,73	18031,000	-1,674	0,094
Nepotizm Genel	194,90	205,61	18890,500	-0,926	0,354

\*:p≤0,05

#### 4.2.3.9. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H9: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H9a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H9b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H9c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 19’da verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni



arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile ortalama aylık gelir düzeylerinde olan farklılıklar işgörenlerin nepotizmi algılama düzeylerini etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H9 hipotezi kabul edilmiştir.

İşgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeninin nepotizm düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise nepotizmi oluşturan boyutların ortalama aylık gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 19'a göre nepotizmi oluşturan "iş sürecinde kayırma" boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin ortalama aylık gelir düzeylerindeki farklılıklar işgörenlerin nepotizmini oluşturan "iş sürecinde kayırma" boyutuna göre algı düzeylerini birbirinden farklı düzeyde etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H9a hipotezi kabul edilmiştir.

Nepotizmi oluşturan "terfi sürecinde kayırma" boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin ortalama aylık gelir düzeylerindeki farklılıklar işgörenlerin nepotizmini oluşturan "terfi sürecinde kayırma" boyutunu algı düzeylerini birbirinden farklı düzeyde etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H9b hipotezi kabul edilmiştir. İşgörenlerin nepotizmini oluşturan "işe alım sürecinde kayırma" boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin ortalama aylık gelirleri ilgili boyuta göre işgörenler tarafından farklı düzeyde algılanmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen H9c hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 19:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Grup Sıra Ortalama Değeri				
Boyutlar	İş Sürecinde Kayırma	Terfi sürecinde kayırma	İşe Alım sürecinde Kayırma	Nepotizm Genel
1404 TL ve Altı	205,46	194,98	221,14	206,63
1405-2000 TL	181,46	190,60	178,68	180,66
2001-3000 TL	234,30	221,20	219,44	231,53
3001-4000 TL	270,38	289,88	287,46	292,58
4001 TL ve Üstü	208,00	174,72	254,89	213,39
Ki Kare	17,685	12,144	21,368	20,405
SD	4	4	4	4
P	<b>0,001*</b>	<b>0,016*</b>	<b>0,000*</b>	<b>0,000*</b>

\*:p<0,05

İşgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni ile nepotizmi oluşturan boyutlara göre farklılığın incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma”, “terfi sürecinde kayırma” ve “işe alım sürecinde kayırma” boyutları içerisinde yer alan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 20’de verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “iş sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenler işletme kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır” (254,50), “Bu işletmede işgören alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir” (259,78), “Bu işletmedeki üst ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan işgörelere daha farklı davranmaktadır” (258,58, “Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur” (268,92), “Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir” (265,13) ve “Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar” (261,75) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Önermelerin tamamında ortaya çıkan bu farklılık ortalama aylık

gelirleri 3001-4000 TL arasında olan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile 3001-4000 TL arasında ortalama aylık gelire sahip işgörenlerin ilgili önermelere göre nepotizmi algılama düzeyleri diğer aylık gelirlere sahip işgörenlere oranla daha yüksektir.

“Terfi sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem” (287,54), “Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır” (290,04) ve “Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır” (297,17) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık ortalama aylık gelirleri 3001-4000 TL arasında olan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile 3001-4000 TL arasında ortalama aylık gelire sahip işgörenlerin ilgili önermelere göre nepotizmi algılama düzeyleri diğer aylık gelirlere sahip işgörenlere oranla daha yüksektir.

“İşe alım sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeye de kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum” (258,21), “Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum” (249,58) “Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.” (301,13) ve “Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir” (294,96) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık ortalama aylık gelirleri 3001-4000 TL arasında olan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile 3001-4000 TL arasında ortalama aylık gelire sahip işgörenlerin ilgili önermelere göre nepotizmi algılama düzeyleri diğer aylık gelirlere sahip işgörenlere oranla daha yüksektir.

**Tablo 20:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan Boyutları İçerisinde Yer Alan Önergelerin Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Ortalama Aylık Gelir	n	Grup Sıra Ortalama Değeri	Ki Kare	SD	P
İş Sürecinde Kayırma	Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenler işletme kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	1404 TL ve Altı	78	207,57	14,701	4	<b>0,005*</b>
		1405-2000 TL	217	183,07			
		2001-3000 TL	84	231,55			
		3001-4000 TL	12	254,50			
		4001 TL ve Üstü	9	197,67			
	Bu işletmede işgören alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	1404 TL ve Altı	78	209,07	17,374	4	<b>0,002*</b>
		1405-2000 TL	217	181,22			
		2001-3000 TL	84	227,94			
		3001-4000 TL	12	256,92			
		4001 TL ve Üstü	9	259,78			
	Bu işletmedeki üst ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan işgörelere daha farklı davranmaktadır.	1404 TL ve Altı	78	197,58	13,658	4	<b>0,008*</b>
		1405-2000 TL	217	186,08			
		2001-3000 TL	84	232,27			
		3001-4000 TL	12	258,58			
		4001 TL ve Üstü	9	199,39			

Tablo 20'nin Devamı

	Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	204,21	12,794	4	<b>0,012*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	185,87			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	226,29			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	268,92			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	189,28			
	Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	189,85	13,050	4	<b>0,011*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	188,64			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	229,02			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	265,13			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	226,33			
	Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	211,33	16,762	4	<b>0,002*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	182,32			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	231,43			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	261,75			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	174,61			

Tablo 20'nin Devamı

<b>Terfi Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	192,32	11,823	4	<b>0,019*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	194,61			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	216,22			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	287,54			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	150,61			
	Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	189,85	15,323	4	<b>0,004*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	190,33			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	226,83			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	290,04			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	172,94			
	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	189,87	11,704	4	<b>0,020*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	192,77			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	217,28			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	292,17			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	200,11			

Tablo 20'nin Devamı

	Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	198,06	6,455	4	0,168
		<b>1405-2000 TL</b>	217	192,13			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	213,87			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	264,13			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	213,83			
	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	200,59	7,596	4	0,108
		<b>1405-2000 TL</b>	217	191,17			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	217,36			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	264,25			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	182,39			
<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeye de kolayca bağlılık hissdebileceğimi düşünüyorum.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	246,13	22,730	4	<b>0,000*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	180,86			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	198,19			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	258,21			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	223,22			

Tablo 20'nin Devamı

Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	205,46	11,996	4	<b>0,017*</b>
	<b>1405-2000 TL</b>	217	184,70			
	<b>2001-3000 TL</b>	84	224,71			
	<b>3001-4000 TL</b>	12	249,58			
	<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	247,00			
Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	207,00	19,067	4	<b>0,001*</b>
	<b>1405-2000 TL</b>	217	183,15			
	<b>2001-3000 TL</b>	84	219,61			
	<b>3001-4000 TL</b>	12	301,13			
	<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	249,94			
Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	209,03	22,791	4	<b>0,000*</b>
	<b>1405-2000 TL</b>	217	180,37			
	<b>2001-3000 TL</b>	84	223,67			
	<b>3001-4000 TL</b>	12	294,96			
	<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	269,78			

\*:p&lt;0,05

#### 4.2.3.10. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.



H10: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H10a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H10b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H10c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 21’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni genel nepotizm düzeylerini etkilememektedir. Bu kapsamda geliştirilen H10 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin referans kullanma değişkeninin nepotizm düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise nepotizmi oluşturan boyutların referans kullanma değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 21’e göre nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni nepotizmin boyutlarından olan iş sürecinde kayırma boyutuna göre algı düzeylerini etkilememektedir. Bu kapsamda geliştirilen H10a hipotezi reddedilmiştir.

“Terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni nepotizmin boyutlarından olan terfi

sürecinde kayırma boyutuna göre algı düzeylerini etkilememektedir. Bu kapsamda geliştirilen H10b hipotezi reddedilmiştir. Bununla birlikte nepotizmi oluşturan “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Farklı bir ifade ile referans kullanan ve kullanmayan işgörenlerin nepotizmin ilgili boyutunu algılama düzeyleri birbirine yakındır. Bu kapsamda araştırmanın amaçlarına ulaşılabilmesi için geliştirilen H10c hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 21:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
İş Sürecinde Kayırma	195,03	209,33	17544,500	-1,204	0,229
Terfi Sürecinde Kayırma	193,24	212,22	17102,500	-1,600	0,110
İşe Alım Sürecinde Kayırma	191,65	214,79	16709,500	-1,951	0,051*
Genel Nepotizm	193,03	212,57	17049,500	-1,643	0,100

\*:p≤0,05

#### 4.2.3.11. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla İşletme İçerisinde Akraba- Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H11: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H11a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H11b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H11c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 22’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletmede akraba-tanıdık bulunması işgörenlerin genel nepotizm düzeylerini etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H11 hipotezi kabul edilmiştir. İşgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeninin nepotizm düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise nepotizmi oluşturan boyutların işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 22’ye göre nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletme içerisinde akraba veya tanıdıklarının olması nepotizmi oluşturan iş sürecinde kayırma boyutuna göre algı düzeyleri birbirlerini etkilememektedir. Bu kapsamda geliştirilen H11a hipotezi reddedilmiştir.

“Terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletmede akraba-tanıdık bulunup bulunmaması işgörenlerin nepotizmin terfi sürecinde kayırma boyutunu

farklı algılamalarına neden olmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen H11b hipotezi kabul edilmiştir. Bununla birlikte “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletmede akraba-tanıdık bulunup bulunmaması işgörenlerin nepotizmin işe alım sürecindeki kayırma boyutunu farklı algılamasına neden olmaktadır. Bu kapsama geliştirilen H11c hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 22:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla İşletmede Akraba-Tanıdık Bulunmasına Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
İş Sürecinde Kayırma	190,54	209,32	18026,000	-1,629	0,103
Terfi Sürecinde Kayırma	184,62	215,15	16854,500	-2,650	<b>0,008*</b>
İşe Alım Sürecinde Kayırma	176,99	222,67	15342,500	-3,967	<b>0,000*</b>
Genel Nepotizm	183,63	216,13	16657,500	-2,816	<b>0,005*</b>

\*:p≤0,05

İşgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni ile nepotizmi oluşturan boyutlara göre incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için nepotizmi oluşturan “terfi sürecinde kayırma” ve “işe alım sürecinde kayırma” boyutları içerisinde yer alan önermeler üzerine yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 23’te verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “terfi sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem” (**Evet: 184,98, Hayır: 214,79**), “Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır” (**Evet: 184,10, Hayır: 215,66**) ve “Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır” (**Evet: 188,64, Hayır: 211,19**) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunmayan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile işletme içerisinde akraba-tanıdığı bulunmayan işgörenler, bulunan işgörene oranla

bu önermelere yönelik nepotizmi daha yüksek düzeyde algılamaktadır. “İşe alım sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeye de kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum” (**Evet: 179,73, Hayır: 219,96**), “Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa da şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum” (**Evet: 176,59, Hayır: 223,06**), “Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir” (**Evet: 181,27, Hayır: 218,45**), ve “Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir” (**Evet: 185,88, Hayır: 213,91**) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık işletme içerisinde akraba-tanidik bulunmayan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile işletme içerisinde akraba-tanıdığı bulunmayan işgörenler, bulunan işgörenlere oranla bu önermelere yönelik nepotizmi daha yüksek düzeyde algılamaktadır.

**Tablo 23:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan Boyutlar İçerisinde Yer Alan Önermelerin İşletmede Bulunan Akraba-Tanidik Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	İşletmede Çalışan Akraba -Tanidik		Mann-Whitney U Testi	Z	P
		Evet	Hayır			
<b>Terfi Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	184,98	214,79	16925,500	-2,679	<b>0,007*</b>
	Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	184,10	215,66	16750,500	-2,820	<b>0,005*</b>
	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	190,10	209,75	17939,500	-1,760	0,078
	Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	190,42	209,44	18002,500	-1,701	0,089

**Tablo 23'ün Devamı**

	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	188,64	211,19	17650,500	-2,024	<b>0,043*</b>
<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeyede kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	179,73	219,96	15886,500	-3,559	<b>0,000*</b>
	Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	176,59	223,06	15264,500	-4,110	<b>0,000*</b>
	Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	181,27	218,45	16190,500	-3,299	<b>0,001*</b>
	Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	185,88	213,91	17103,500	-2,493	<b>0,013*</b>

\*:p≤0,05

#### **4.2.3.12. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular**

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla, işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H12: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H12a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H12b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H12c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 24’te gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süreleri arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin ortalama çalışma süreleri nepotizm düzeylerini farklı seviyede etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H12 hipotezi kabul edilmiştir. İşgörenlerin ortalama çalışma süre değişkeninin nepotizm düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise nepotizmi oluşturan boyutların işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 24’e göre nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin nepotizminin iş sürecinde kayırma boyutuna göre algı düzeyleri ortalama çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Bu kapsamda geliştirilen H12a hipotezi kabul edilmiştir.

“Terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin nepotizmin terfi sürecinde kayırma boyutuna göre algı düzeyleri ortalama çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Bu kapsamda geliştirilen H12b hipotezi kabul edilmiştir. Nepotizmin işe alım sürecinde kayırma boyutuna yönelik işgörenlerin nepotizm düzeyleri ile işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin ilgili boyuta göre algı düzeyleri ortalama çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Bu kapsamda geliştirilen H12c hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 24:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Grup Sıra Ortalama Değeri				
Boyutlar	İş Sürecinde Kayırma	Terfi sürecinde kayırma	İşe Alım sürecinde Kayırma	Nepotizm Genel
40 Saat ve Altı	220,03	211,84	233,59	225,78
41-45 Saat	182,41	178,81	162,53	171,29
46-50 Saat	225,44	226,80	253,49	239,94
51 Saat ve Üzeri	197,61	220,07	205,07	206,24
Ki Kare	10,620	13,099	43,774	25,186
SD	3	3	3	3
P	<b>0,014*</b>	<b>0,004*</b>	<b>0,000*</b>	<b>0,000*</b>

\*:p≤0,05

İşgörenlerin ortalama çalışma süresi değişkeni ile nepotizmi oluşturan boyutlara göre incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için nepotizmi oluşturan “iş sürecinde kayırma” “terfi sürecinde kayırma” ve “işe alım sürecinde kayırma” boyutları içerisinde yer alan önermeler üzerinde yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 25’de verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere oluşturan “iş sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenler işletme kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır” (**41-45 saat: 184,92**), “Bu işletmede işgören alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir. (**41-45 saat: 185,59**), “Bu işletmedeki üst ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan işgörelere daha farklı davranmaktadır” (**51 saat ve üzeri: 178,40**), “Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur” (**41-45 saat: 181,00**), “Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir” (**51 saat ve üzeri: 184,94**) ve “Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar” (**41-45 saat: 182,36**) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen



önergelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık ortalama çalışma süresi 41-45 saat ve 51 saat ve üzerinde olan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile ortalama çalışma süreleri yüksek olan işgörenler diğer işgörelere oranla nepotizmi algılama düzeyleri yüksektir. “Terfi sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır” (41-45 saat: 177,60) “Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır” (41-45 saat: 177,91), önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık ortalama çalışma süresi 41-45 saat olan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile ortalama çalışma süreleri 41-45 saat olan işgörenler nepotizmin ilgili boyutunu diğer işgörelere oranla daha yüksek algılamaktadır. “İşe alım sürecinde kayırma” boyutu içerisinde yer alan “Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeye de kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum” (41-45 saat: 162,64), “Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum” (41-45 saat: 172,03), “Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir” (41-45 saat: 170,08), ve “Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir” (41-45 saat: 175,97) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık ortalama çalışma süresi 41-45 saat olan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile ortalama çalışma süreleri 41-45 saat olan işgörenler nepotizmin ilgili boyutunu diğer işgörelere oranla daha yüksek algılamaktadır.

**Tablo 25:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizmini Oluşturan Boyutları İçerisinde Yer Alan Önergelerin Ortalama Çalışma Süresi Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Ortalama Çalışma Süresi	n	Grup Sıra Ortalama Değeri	Ki Kare	SD	P
İş Sürecinde Kayırma	Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörenler işletme kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	40 Saat ve Altı	79	215,46	8,496	3	<b>0,037*</b>
		41-45 Saat	187	184,92			
		46-50 Saat	80	223,94			
		51 Saat ve Üzeri	54	197,84			
	Bu işletmede işgören alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	40 Saat ve Altı	79	208,18	7,743	3	<b>0,052*</b>
		41-45 Saat	187	185,59			
		46-50 Saat	80	225,77			
		51 Saat ve Üzeri	54	203,48			
	Bu işletmedeki üst ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan işgörelere daha farklı davranmaktadır.	40 Saat ve Altı	79	225,27	9,752	3	<b>0,021*</b>
		41-45 Saat	187	189,14			
		46-50 Saat	80	217,51			
		51 Saat ve Üzeri	54	178,40			
	Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.	40 Saat ve Altı	79	227,78	11,734	3	<b>0,008*</b>
		41-45 Saat	187	181,00			
		46-50 Saat	80	213,76			
		51 Saat ve Üzeri	54	208,47			
	Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenlerden daha fazla itibar görmektedir	40 Saat ve Altı	79	216,48	11,773	3	<b>0,008*</b>
		41-45 Saat	187	185,41			
		46-50 Saat	80	230,49			
		51 Saat ve Üzeri	54	184,94			
	Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	40 Saat ve Altı	79	214,33	9,433	3	<b>0,024*</b>
		41-45 Saat	187	182,36			
		46-50 Saat	80	221,78			
		51 Saat ve Üzeri	54	211,56			

Tablo 25'in Devamı

<b>Terfi Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	<b>40 Saat ve Altı</b>	79	206,34	5,208	3	0,157
		<b>41-45 Saat</b>	187	187,45			
		<b>46-50 Saat</b>	80	213,18			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	54	218,37			
	Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	<b>40 Saat ve Altı</b>	79	204,20	17,388	3	<b>0,001*</b>
		<b>41-45 Saat</b>	187	177,60			
		<b>46-50 Saat</b>	80	231,96			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	54	227,79			
	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	<b>40 Saat ve Altı</b>	79	219,82	16,337	3	<b>0,001*</b>
		<b>41-45 Saat</b>	187	177,91			
		<b>46-50 Saat</b>	80	231,85			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	54	204,01			
	Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	<b>40 Saat ve Altı</b>	79	209,18	3,505	3	0,320
		<b>41-45 Saat</b>	187	189,36			
		<b>46-50 Saat</b>	80	209,93			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	54	212,40			
	Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	<b>40 Saat ve Altı</b>	79	210,21	7,378	3	0,061
		<b>41-45 Saat</b>	187	185,11			
		<b>46-50 Saat</b>	80	222,09			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	54	207,60			
		<b>41-45 Saat</b>	187	175,97			
		<b>46-50 Saat</b>	80	236,58			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	54	201,10			

Tablo 25'in Devamı

<b>İşe Alım Sürecinde Kayırma</b>	Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmeye de kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	<b>40 Saat ve Altı</b>	79	230,70	41,341	3	<b>0,000*</b>
		<b>41-45 Saat</b>	187	162,64			
		<b>46-50 Saat</b>	80	246,74			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	54	218,94			
	Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	<b>40 Saat ve Altı</b>	79	226,43	27,910	3	<b>0,000*</b>
		<b>41-45 Saat</b>	187	172,03			
		<b>46-50 Saat</b>	80	244,09			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	54	196,59			
	Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	<b>40 Saat ve Altı</b>	79	228,25	32,824	3	<b>0,000*</b>
		<b>41-45 Saat</b>	187	170,08			
		<b>46-50 Saat</b>	80	248,23			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	54	194,55			
	Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	<b>40 Saat ve Altı</b>	79	221,63	19,870	3	<b>0,000*</b>

\*:p≤0,05

### **4.3. OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN ÖRGÜTSEL ADALET DURUMLARINA YÖNELİK BULGULAR**

Araştırmanın bu bölümünde Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarına ilişkin detaylı bulgularına yer verilmektedir. Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarına yönelik bulgular üç alt başlıktan oluşmaktadır. İlgili bölümün ilk alt başlığını Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmesinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumunu oluşturan boyutların tespit edilmesine yönelik bulgular oluştururken, ikinci alt başlığını, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarının belirlenmesine yönelik bulgular oluşturmaktadır. İlgili bölümün üçüncü ve son alt başlığını ise işgörenlerin demografik ve sektörel özelliklerinin örgütsel adalet durumlarına etkisine yönelik bulguların ortaya konulması oluşturmaktadır.

#### **4.3.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarını Oluşturan Boyutların Belirlenmesine Yönelik Bulgular**

Hatay ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumunu oluşturan boyutların ortaya konulması için faktör analizi yapılmıştır. Örgütsel adaleti oluşturan boyutların belirlenmesinde rotasyona tutulmamış matrisin yorumlanması oldukça güç olduğundan faktör analizinde matrisin rotasyona tabi tutulması gerekmektedir. Bu nedenle faktör analiz yapılırken ortaya çıkan boyutlar “Varimax” rotasyonuna tabi tutulmuştur. Anketin ilgili bölümlerine ait değişkenler arasındaki ilişkiyi en iyi yansıtan en az faktör sayısını belirlemek amacıyla Kaiser Kriteri göz önünde bulundurularak döndürülmemiş temel bileşenler (Principal Components) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 26’da gösterilen faktör analizi sonucunda Hatay’da faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarının iki büyük ve bu boyutlara bağlı toplam 12 önermeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizinde ortaya konulan boyutların toplam varyansı açıklama oranı %60,564 olduğu ve önermelerin faktör yük değerlerinin ise 0,589 ile 0,851 arasında değişim gösterdiği görülmüştür. Yapılan faktör analizi sonucunda örgütsel adaletle yönelik işgörene sorulan 15 önermeden 3’ü (7, 8 ve 12 numaralı önermeler) 0,50 den düşük faktör yük değerine sahip olduğu için ölçekten çıkarılmıştır. Bu işlemlerin

sonunda örgütsel adaleti oluşturan birinci boyut “yönetmel adalet” olarak adlandırılmış olup bu boyutun 6 önermeye sahip olduğu görülmüştür. Örgütsel adaleti oluşturan ikinci boyut “yapılan işin adaleti” olarak adlandırılmış olup ilgili boyutun 6 önermeye sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 26:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumunu Oluşturan Boyutların Belirlenmesine Yönelik Bulgular

İfade No	Örgütsel Adalet Yönelik İfadeler	Faktörler	
		1	2
	<b>Yönetmel Adalet</b>		
2	İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum.	0,851	
4	İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	0,845	
3	İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	0,829	
1	Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	0,763	
5	İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	0,746	
6	İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler.	0,670	
	<b>Yapılan İşin Adaleti</b>		
13	İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar.		0,771
10	İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır.		0,678
15	Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar.		0,668
9	İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir.		0,641
14	Amirim işimle ilgili kararlar alırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar.		0,600
11	İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur.		0,589
Özdeğerler (Eigenvalue)		5,882	1,385
Boyutlara Göre Varyansın Açıklama Oranı (%)		35,328	25,236
Toplam Varyansın Açıklama Oranı (%)		60,564	

### 4.3.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Düzeyine Yönelik Bulgular

Bulgular bölümünün bu alt başlığını Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet düzeyine yönelik bulgular oluşturmaktadır. İşgörenlerin örgütsel adalet düzeyine yönelik bulgular Tablo 27’de verilmiştir. İlgili tabloya göre, işgörenlerin örgütsel adalet durumlarının genel olarak “orta” düzeyde ( $\bar{x}$ :3,70; s.s: 0,916) olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin örgütsel adalet durumu boyutlara göre incelendiğinde işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutu “ ( $\bar{x}$ :3,54; s.s: 0.979) ve “yapılan işin adaleti” boyutunda ( $\bar{x}$ :3,83; s.s: 0.991) ise “orta” düzeyde bir örgütsel adaletle sahip olduğu ifade edilebilir.

Örgütsel adaletin boyutları arasında yer alan ve otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin en düşük düzeyde örgütsel adaletle sahip olduğu önermelerin ortaya konulması ilgili araştırma açısından önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Bu kapsamda “yönetmelik adalet” boyutu içerisinde yer alan “İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum” ( $\bar{x}$ :3,33; s.s: 1.277) ve “İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum” ( $\bar{x}$ :3,41; s.s: 1.239) önermeleri ilgili boyut içerisinde en düşük düzeyde örgütsel adaletle sahip olunan ifadelerdir. Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutunda en düşük düzeyde örgütsel adaletle sahip olduğu önermeler ise; “İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir” ( $\bar{x}$ :3,76; s.s: 1.045) ve “İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar” ( $\bar{x}$ :3,81; s.s: 1.096) önermeleri ilgili boyut içerisinde en düşük düzeyde örgütsel adaletle sahip olunan ifadelerdir.

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin, örgütsel adalet durumlarını oluşturan boyutlar içerisinde en düşük düzeyde örgütsel adaletle sahip olunan önermeler incelendikten sonra, bu kapsamda önemli olan diğer bir unsur da örgütsel adaleti oluşturan boyutlar içerisinde en yüksek düzeyde örgütsel adaletle sahip önermelerin hangilerinin olduğunun ortaya konulmasıdır. Örgütsel adaletin “yönetmelik adalet” boyutu içerisinde yer alan ve otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin en yüksek düzeyde örgütsel adaletle sahip olduğu önerme; “İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler” ( $\bar{x}$ :3,68; s.s: 1.094) önermesi olduğu tespit edilirken, örgütsel adaletin “yapılan işin adaleti” boyutu içerisinde yer alan ve otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin en yüksek düzeyde

örgütsel adalete sahip olduğu önerme; “İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur” ( $\bar{X}$ :3,92; s.s: 2.317) önermesi olduğu, bu araştırma kapsamında ortaya konulan diğer bir bulgu olmuştur.

**Tablo 27:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Düzeyine Yönelik Bulgular

Örgütsel Adalete Yönelik Bulgular		Aritmetik Ortalama $\bar{x}$ *	Standart Sapma S.S
Yönetimsel Adalet	İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum.	3,33	1,277
	İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	3,41	1,239
	İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	3,59	1,170
	Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	3,57	1,193
	İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	3,66	1,142
	İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler.	3,68	1,094
	<b>Genel Ortalama</b>	<b>3,54</b>	<b>0,979</b>
Yapılan İşin Adaleti	İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar.	3,81	1,096
	İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır.	3,86	1,049
	Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar.	3,80	1,223
	İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir.	3,76	1,045
	Amirim işimle ilgili kararlar alırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar.	3,86	1,874
	İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur.	3,92	2,317
	<b>Genel Ortalama</b>	<b>3,83</b>	<b>0,991</b>
<b>Örgütsel Adalet Düzeyine Yönelik Genel Ortalama</b>		<b>3,70</b>	<b>0,916</b>

\*1,00-1,79:Oldukça Düşük Etki; 1,80-2,59: Düşük Düzeyde Etki; 2,60-3,39: Orta Düzeyde Etki; 3,40-4,19: Yüksek Düzeyde Etki; 4,20-5,00: Çok Yüksek Düzeyde Etki



### **4.3.3. İşgörenlerin Demografik Özellikleri ve Sektörel Deneyimlerinin Örgütsel Adalet Durumlarına Etkisine Yönelik Bulgular**

Bu bölümde Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin demografik özelliklerinden olan cinsiyet, yaş, medeni durum eğitim düzeyi ve mesleki turizm eğitimi alma durumu gibi özellikler ile birlikte işgörenlerin sektörel özellikleri olan; işletmede geçirilen süre, sektörde geçirilen süre ve çalışılan işletme üniteleri gibi özelliklerin örgütsel adalet durumuna olan etkileri incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizleri gerçekleştirilmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov-Smirnov Testi'nden yararlanılarak bakılmıştır. Verilere uygulanan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir ( $p \leq 0,05$ ). Bununla beraber verilerin “Çarpıklık” ve “Basıklık” katsayıları da hesaplanmış, verilerin “Çarpıklık” değerinin 0,30 ve “Basıklık” değerlerinin de 11,909 olduğu tespit edilmiştir. Buna göre veriler sağa çarpık ve sivridir. Verilerin normal dağılım göstermediğinin tespit edilmesinden sonra araştırmada ortaya konulan hipotezlerin test edilmesi için parametrik olmayan testlerden “Kruskal Wallis H Testi” ve “Mann-Whitney U” testlerinden yararlanılmıştır.

#### **4.3.3.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular**

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla, cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H13: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H13a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H13b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 28’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel

adalet durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetleri arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile otel işletmelerinde çalışan işgörenler ister kadın ister erkek olsun işgörenlerin örgütsel adalet durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H13 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin örgütsel adalet durumlarının cinsiyet değişkenine göre etkisi genel olarak incelendikten sonra, bu kapsamda önemli olan diğer bir unsur ise, örgütsel adalet oluşturan boyutların işgörenlerin cinsiyetine göre farklılık gösterip göstermediğidir. İlgili tabloya göre, örgütsel adalet oluşturan boyutlardan “yönetmel adalet” boyutu ve “yapılan işin adaleti” boyutu işgörenlerin cinsiyetine göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin gerek kadın gerekse erkek olsun örgütsel adaleti oluşturan iki boyutta da birbirine yakın düzeyde örgütsel adalet algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Araştırmanın ilgili amaçlarının elde edilmesine yönelik geliştirilen H13a ve H13b hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 28:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Kadın	Erkek			
Yönetmel Adalet	203,76	197,43	183588,500	-0,539	0,590
Yapılan İşin Adaleti	192,84	204,89	18037,000	-1,028	0,304
Örgütsel Adalet Genel	195,37	203,17	18446,500	-0,664	0,504

\*:p<0,05

#### 4.3.3.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile medeni durum değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H14: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H14a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H14b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 29’da gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin medeni durumları arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile işgörenlerin örgütsel adalet durumları medeni durumlarına göre farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H14 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin örgütsel adalet durumlarının medeni durum değişkenine göre etkisi genel olarak incelendikten sonra, bu kapsamda önemli olan diğer bir unsur ise, örgütsel adaleti oluşturan boyutların işgörenlerin medeni durumlarına göre farklılık gösterip göstermediğidir. İlgili tabloya göre, örgütsel adaleti oluşturan boyutlardan “yönetmelik adalet” boyutu ve “yapılan işin adaleti” boyutu işgörenlerin medeni durumuna göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin gerek evli gerekse bekâr olsun örgütsel adalet oluşturan iki boyutta da birbirine yakın düzeyde örgütsel adaletle sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda geliştirilen H14a ve H14b hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 29:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evli	Bekâr			
Yönetmelik Adalet	203,29	197,35	19335,500	-0,515	0,607
Yapılan İşin Adaleti	199,13	202,05	19636,500	0,253	0,800
Örgütsel Adalet Genel	200,05	201,01	19832,000	-0,083	0,934

\*:p≤0,05

#### 4.3.3.3. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumları İle Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H15: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H15a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H15b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 30’da gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile işgörenlerin örgütsel adalet durumları yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H15 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin örgütsel adalet durumlarının yaş değişkenine göre etkisi genel olarak incelendikten sonra, bu kapsamda önemli olan diğer bir unsur ise, örgütsel adaleti oluşturan boyutların işgörenlerin yaş değişkenlerine göre farklılık gösterip göstermediğidir. İlgili tabloya göre, örgütsel adalet oluşturan boyutlardan “yönetmelik adalet” boyutu ve “yapılan işin adaleti” boyutu yaş değişkenine göre %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık göstermediği, otel işletmelerinde çalışan işgörenler hangi yaşta olursa olsun örgütsel adalet oluşturan iki boyutta da birbirine yakın düzeyde örgütsel adalet algısına sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu kapsamda H15a ve H15b hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 30:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Yaş Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri					Ki kare	SD	P
	20 yaş ve altı	21-30 yaş	31-40 yaş	41-50 yaş	51 yaş ve üzeri			
Yönetmel Adalet	176,28	207,95	210,27	176,86	144,50	7,834	4	0,098
Yapılan İşin Adaleti	159,34	203,63	208,55	200,65	183,96	5,003	4	0,267
Örgütsel Adalet Genel	164,38	204,96	213,17	186,90	160,00	6,872	4	0,143

\*:p<0,05

#### 4.3.3.4. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Turizm Sektöründe Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla, turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H16: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H16a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H16b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 31’de verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa

rastlanılmamıştır. Farklı bir ifade ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre örgütsel adalet durumlarını etkilememektedir. Bu kapsamda araştırmanın amaçlarına ulaşmak için geliştirilen H16 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre değişkeninin örgütsel adalet düzeyine etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise örgütsel adaleti oluşturan boyutların turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 31'e göre örgütsel adaleti oluşturan "yönetmel adalet" ve "yapılan işin adaleti" boyutlarına yönelik işgörenlerin örgütsel adalet durumları ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süreye göre örgütsel adaletin boyutlarından olan "yönetmel adalet" ve "yapılan işin adaleti" boyutunun alguları birbirine yakın düzeydedir. Bu kapsamda geliştirilen H16a ve h16b hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 31:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumları ile Turizm Sektöründe Geçirilen Süreye Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Grup Sıra Ortalama Değeri								
Boyutlar	1 yıldan az	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri	Ki Kare	SD	P
Yönetmel Adalet	172,29	206,70	213,24	204,44	175,73	6,490	4	0,165
Yapılan İşin Adaleti	168,60	201,72	210,63	199,51	200,15	3,478	4	0,481
Örgütsel Adalet Genel	167,71	201,91	217,39	199,84	188,08	5,670	4	0,225

\*:p<0,05

#### 4.3.3.5. Otel İşletmelerindeki İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Çalışılan İşletmede Geçirilen Süreye Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla, işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın

olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H17: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H17a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H17b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 32’de verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığa rastlanılmamıştır. Farklı bir ifade ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre örgütsel adalet durumlarını etkilememektedir. Bu kapsamda araştırmanın amaçlarına ulaşmak için geliştirilen H17 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin işletmede geçirdikleri süre değişkeninin örgütsel adalet düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise örgütsel adaleti oluşturan boyutların işletmede geçirilen süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 32’e göre örgütsel adaleti oluşturan “yönetmelik adalet” ve “yapılan işin adaleti” boyutlarına yönelik işgörenlerin örgütsel adalet durumları ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile örgütsel adaleti oluşturan boyutlara göre işgörenlerin işletmede geçirdikleri süreler örgütsel adalet düzeylerini etkilememektedir. Bu kapsamda geliştirilen H17a ve H17b hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 32:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumları ile İşletmede Geçirilen Süreye Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Grup Sıra Ortalama Değeri								
Boyutlar	1 yıldan az	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri	Ki Kare	SD	P
Yönetmel Adalet	221,04	201,05	201,51	168,86	168,57	8,231	4	0,083
Yapılan İşin Adaleti	215,95	194,54	204,96	185,40	189,88	3,257	4	0,516
Örgütsel Adalet Genel	220,12	198,85	200,85	171,95	184,67	6,093	4	0,192

\*:p<0,05

#### 4.3.3.6. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H18: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H18a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H18b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 33’te verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit



edilmiştir. Diğer bir ifadeyle otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algıları eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H18 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin eğitim düzeyi değişkeninin genel örgütsel adalet düzeyine göre etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise örgütsel adaleti oluşturan boyutların eğitim durumu değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 33'e göre örgütsel adaleti oluşturan "yönetmel adalet" boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet durumları ile işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılık "doktora" düzeyinde eğitim alan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Diğer bir ifadeyle otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin "yönetmel adalet" boyutunda örgütsel adalet algılam düzeyleri birbirinden farklı derecededir. Bu kapsamda geliştirilen H18a hipotezi kabul edilmiştir. Yine bununla birlikte örgütsel adaleti oluşturan "yapılan işin adaleti" boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet durumları ile işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin örgütsel adaletle yönelik algıları ilgili boyuta göre birbirine yakın seviyededir. Bu kapsamda geliştirilen H18b hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 33:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin örgütsel Adalet Durumları ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri						Ki kare	S D	P
	İlköğretim	Lise	Önlisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora			
<b>Yönetmel Adalet</b>	203,64	190,48	227,36	181,20	136,90	65,50	12,660	5	<b>0,027*</b>
<b>Yapılan İşin Adaleti</b>	203,28	192,41	214,07	191,67	221,10	106,00	3,627	5	0,604
<b>Örgütsel Adalet Genel</b>	202,61	189,29	225,12	184,19	183,50	63,50	9,872	5	0,082

\*p≤0,05

İşgörenlerin eğitim düzeyi değişkeninin örgütsel adaleti oluşturan boyutlara göre incelenmesi sonucunda "yönetmel adalet" boyutu ile işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu

tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için “yönetmel adalet” boyutunu oluşturan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 34’te verilmiştir.

İlgili tabloya göre “yönetmel adalet” boyutu içerisinde yer alan “İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum” önermesiyle (**Doktora: 79,50**) işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın doktora düzeyinde eğitim almış işgörenlerden kaynaklandığı, diğer bir ifade ile otel işletmelerinde çalışan doktora eğitimine sahip işgörenlerin bu önermeyi diğer eğitim düzeyine sahip işgörelere nazaran daha düşük düzeyde algıladığı ifade edilebilir.

Bununla birlikte “iş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum” önermesi ile (**Doktora: 52,50**) işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın doktora eğitimi almış işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile doktora eğitimine sahip olan işgörenler diğer eğitim düzeyine sahip işgörelere oranla iş yükünün ve sorumluluklarının adil olduklarını daha az düşünmektedirler.

**Tablo 34:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaleti Oluşturan Yönetmel Adalet Boyutu İçerisinde Yer Alan Önermelerin Eğitim Düzeyine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Eğitim Düzeyi	n	Grup Sıra Ortalama Değeri	Ki Kare	SD	P
Yönetmel Adalet	İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum.	İlköğretim	63	197,82	14,803	5	<b>0,011*</b>
		Lise	129	198,41			
		Önlisans	118	226,64			
		Lisans	84	175,57			
		Yükseklisans	5	114,40			
		Doktora	1	79,50			
	İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	İlköğretim	63	195,37	9,142	5	0,104
		Lise	129	193,35			
		Önlisans	118	225,26			
		Lisans	84	182,74			
		Yükseklisans	5	176,50			
		Doktora	1	136,00			

Tablo 34'ün Devamı

	İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	İlköğretim	63	212,04	14,437	5	0,013*
		Lise	129	182,05			
		Önlisans	118	226,01			
		Lisans	84	189,31			
		Yükseklisans	5	146,70			
		Doktora	1	52,50			
	Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	İlköğretim	63	197,40	6,871	5	0,230
		Lise	129	206,87			
		Önlisans	118	210,14			
		Lisans	84	185,61			
		Yükseklisans	5	126,40			
		Doktora	1	58,00			
	İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	İlköğretim	63	205,25	6,546	5	0,257
		Lise	129	189,17			
		Önlisans	118	219,17			
		Lisans	84	190,04			
		Yükseklisans	5	188,30			
		Doktora	1	100,50			
	İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler.	İlköğretim	63	217,75	7,470	5	0,188
		Lise	129	189,28			
		Önlisans	118	215,25			
		Lisans	84	186,02			
		Yükseklisans	5	187,80			
		Doktora	1	100,00			

\*:p&lt;0,05

#### 4.3.3.7. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Mesleki Turizm Eğitimi Alma Durumuna Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla, mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H19: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H19a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H19b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 35’te verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile mesleki turizm eğitimi alan ve almayan işgörenlerin örgütsel adalet algılama düzeyleri birbirine yakındır. Bu kapsamda geliştirilen H19 hipotezi reddedilmiştir.

İşgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkeninin örgütsel adalet düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise örgütsel adaleti oluşturan boyutların mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 35’e göre örgütsel adaleti oluşturan “yönetmel adalet” ve “yapılan işin adaleti” boyutlarına yönelik işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile ilgili boyutlara göre mesleki turizm eğitimi alan ve almayan işgörenlerin örgütsel adalet algılama düzeyleri birbirine yakındır. Bu kapsamda geliştirilen H19a ve H19b hipotezleri reddedilmiştir.

**Tablo 35:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Turizm Eğitimi Alma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
Yönetmel Adalet	205,49	195,94	19007,00	-0,827	0,408
Yapılan İşin Adaleti	207,90	193,73	18545,500	-1,227	0,220
Örgütsel Adalet Genel	206,84	194,71	18748,500	-1,049	0,294

\*:p<0,05

#### 4.3.3.8 Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla, ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H20: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H20a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H20b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 36’da verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile ortalama aylık gelir düzeylerinde olan farklılıklar işgörenlerin örgütsel adaleti algılama düzeylerini etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H20 hipotezi kabul edilmiştir.

İşgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeninin örgütsel adalet düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise örgütsel adaleti oluşturan boyutların ortalama aylık gelir değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 36'ya göre örgütsel adaleti oluşturan “yönetmel adalet” boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık gösterdiği tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin ortalama aylık gelir düzeylerindeki farklılıklar işgörenlerin örgütsel adaleti oluşturan “yönetmel adalet” boyutuna olan algısını birbirinden farklı düzeyde etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H20a hipotezi kabul edilmiştir.

Nepotizmi oluşturan “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin ortalama aylık gelir düzeylerindeki farklılıklar işgörenlerin örgütsel adaletini oluşturan “yapılan işin adaleti” boyutuna ilgi düzeylerini birbirinden farklı düzeyde etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H20b hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 36:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Nepotizm Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Yönetmel Adalet	Yapılan İşin Adaleti	Örgütsel Adalet Genel
1404 TL ve Altı	149,62	150,63	143,48
1405-2000 TL	232,90	227,56	233,41
2001-3000 TL	181,26	189,28	183,89
3001-4000 TL	147,33	148,25	145,67
4001 TL ve Üstü	110,67	154,72	129,28
<b>Ki Kare</b>	42,652	31,196	44,460
<b>SD</b>	4	4	4
<b>P</b>	<b>0,000*</b>	<b>0,000*</b>	<b>0,000*</b>

\*:p<0,05

İşgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni ile örgütsel adaleti oluşturan boyutlara arasındaki farklılıkların incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için örgütsel adaleti oluşturan “yönetmelik adalet” ve “yapılan işin adaleti” boyutları içerisinde yer alan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 37’de verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “yönetmelik adalet” boyutu içerisinde yer alan “İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum” (1404 TL ve Altı: 144,58), “İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum” (4001 TL ve Üzeri: 95,39), “İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum” (4001 tL ve üzeri: 130,11), “Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum” (4001 TL ve Üzeri: 123,94,) “İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır” (4001 TL ve Üzeri: 107,28) ve “İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler” (3001-4000 TL: 152,58) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılıklar genel olarak ortalama aylık gelirleri 4001 TL ve üzerinde aylık gelire sahip olan işgörenlerle 3001-4000 TL arasında gelire sahip olan işgörenlerden kaynaklanmaktadır.

“Yapılan işin adaleti” boyutu içerisinde yer alan “İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar” (4001 TL ve üzeri: 156,22), “İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır” (3001-4000 TL: 157,88), “Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar” (4001 TL ve Üzeri: 120,83), “İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir” (4001 TL ve Üzeri:152,44), “Amirim işimle ilgili kararlar alırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar” (1404 TL ve Altı: 174,06) ve “İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur” (1404 TL ve Altı: 149,97) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin ortalama aylık gelirleri değiştikçe ilgili önermelere göre örgütsel adaleti algılama düzeyleri de değişmektedir.

**Tablo 37:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaletini Oluşturan Boyutlar İçerisinde Yer Alan Önermelerin Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Ortalama Aylık Gelir	n	Grup Sıra Ortalama Değeri	Ki Kare	S D	P
Yönetmelik	İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum.	1404 TL ve Altı	78	144,58	34,692	4	0,000*
		1405-2000 TL	217	227,86			
		2001-3000 TL	84	188,65			
		3001-4000 TL	12	177,88			
		4001 TL ve Üstü	9	166,22			
	İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	1404 TL ve Altı	78	149,18	40,320	4	0,000*
		1405-2000 TL	217	227,88			
		2001-3000 TL	84	196,32			
		3001-4000 TL	12	147,00			
		4001 TL ve Üstü	9	95,39			
	İş yükümün ve sorumlulukları mın adil olduğunu düşünüyorum.	1404 TL ve Altı	78	169,61	21,620	4	0,000*
		1405-2000 TL	217	222,26			
		2001-3000 TL	84	187,32			
		3001-4000 TL	12	152,92			
		4001 TL ve Üstü	9	130,11			
Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	1404 TL ve Altı	78	169,93	19,647	4	0,000*
		1405-2000 TL	217	221,06			
		2001-3000 TL	84	186,85			
		3001-4000 TL	12	180,33			
		4001 TL ve Üstü	9	123,94			
	İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	1404 TL ve Altı	78	166,96	29,798	4	0,000*
		1405-2000 TL	217	225,43			
		2001-3000 TL	84	185,48			
		3001-4000 TL	12	142,75			
		4001 TL ve Üstü	9	107,28			



Tablo 37'nin Devamı

	İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	169,03	20,279	4	<b>0,000*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	222,26			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	180,24			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	152,58			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	201,61			
<b>Yapılan İşin Adaleti</b>	İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	163,63	21,578	4	<b>0,000*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	222,64			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	187,05			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	167,13			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	156,22			
	İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	165,55	14,849	4	<b>0,005*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	214,20			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	199,00			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	157,88			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	244,00			
	Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	170,71	23,041	4	<b>0,000</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	222,22			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	189,12			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	140,83			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	120,83			
	İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	156,01	25,544	4	<b>0,000*</b>
		<b>1405-2000 TL</b>	217	223,07			
		<b>2001-3000 TL</b>	84	194,25			
		<b>3001-4000 TL</b>	12	161,38			
		<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	152,44			

**Tablo 37'nin Devamı**

Amirim işimle ilgili kararlar alırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	174,06	9,832	4	<b>0,043*</b>
	<b>1405-2000 TL</b>	217	215,26			
	<b>2001-3000 TL</b>	84	192,80			
	<b>3001-4000 TL</b>	12	175,58			
	<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	179,00			
İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	149,97	<b>25,904</b>	<b>4</b>	<b>0,000*</b>
	<b>1405-2000 TL</b>	217	221,95			
	<b>2001-3000 TL</b>	84	196,32			
	<b>3001-4000 TL</b>	12	171,58			
	<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	198,78			

\*:p&lt;0,05

#### **4.3.3.9. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Çalıştıkları Departman Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular**

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla, çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H21: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H21a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H21b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 38’de verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin çalıştıkları departman

arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile diğer departmanlarda çalışan işgörenlerin diğer tüm departmanlarda çalışan işgörelere oranla örgütsel adaleti algılama düzeyleri daha düşüktür. Bu kapsamda geliştirilen H21 hipotezi kabul edilmiştir.

İşgörenlerin çalıştıkları departman değişkeninin örgütsel adalet düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise örgütsel adaleti oluşturan boyutların çalışılan departman değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 38'e göre örgütsel adaleti oluşturan "yönelimsel adalet" boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet durumları ile işgörenlerin çalıştıkları departman arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile diğer departmanlarda çalışan işgörenlerin diğer tüm departmanlarda çalışan işgörelere oranla örgütsel adaleti algılama düzeyleri daha düşüktür. Bu kapsamda geliştirilen H21a hipotezi kabul edilmiştir.

Örgütsel adaleti oluşturan "yapılan işin adaleti" boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet durumları ile işgörenlerin çalıştıkları departman arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları departmanlar örgütsel adaleti oluşturan ilgili boyuta göre farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H21b hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 38:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumları ile Çalışılan Departman Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Yönetmel Adalet	Yapılan İşin Adaleti	Örgütsel Adalet Genel
Önbüro	194,36	189,78	191,74
Kat Hizmetleri	187,06	195,57	186,80
Yiyecek-İçecek	179,42	193,00	183,91
Güvenlik	232,11	200,39	220,15
Muhasebe	232,33	188,40	208,17
Satış Pazarlama	184,19	181,17	177,31
Halkla İlişkiler	239,19	247,46	253,00
İnsan Kaynakları	234,98	229,02	240,96
Satın Alma	240,55	230,85	245,20
** Diğer	138,32	194,93	160,64
Ki Kare	20,825	9,431	18,448
SD	9	9	9
P	<b>0,013*</b>	0,398	<b>0,030*</b>

\*:p<0,05

\*\* **Diğer** (Teknik Servis, Bilgi-İşlem)

İşgörenlerin işletmede çalışılan departman değişkeni ile örgütsel adaleti oluşturan boyutlara göre farklılıkların incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için örgütsel adaleti oluşturan “yönetmel adalet” boyutu içerisinde yer alan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 39’da verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “yönetmel adalet” boyutu içerisinde yer alan “İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum” (**148,75**) ve “İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum” (**137,46**) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi-

işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile diğer (teknik servis, bilgi-işlem) departmanlarda çalışan işgörenlerin diğer tüm departmanlarda çalışan işgörene göre örgütsel adaleti algılama düzeyleri daha düşüktür.

**Tablo 39:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaleti Oluşturan Yönetimsel Adalet Boyutu İçerisinde Yer Alan Önergelerin Çalışılan Departmana Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	İşletmede Çalışılan Departman	n	Grup Sıra Ortalama Değeri	Ki Kare	SD	P
Yönetimsel Adalet	İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum.	Önbüro	74	186,77	17,230	9	0,045*
		Kat Hizmetleri	69	190,17			
		Yiyecek-İçecek	95	188,34			
		Güvenlik	27	230,89			
		Muhasebe	29	231,22			
		Satış Pazarlama	18	176,39			
		Halkla İlişkiler	26	229,50			
		İnsan Kaynakları	28	243,32			
		Satın Alma	20	219,40			
		** Diğer	14	148,75			
Yönetimsel Adalet	İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	Önbüro	74	194,79	21,836	9	0,009*
		Kat Hizmetleri	69	192,84			
		Yiyecek-İçecek	95	180,23			
		Güvenlik	27	222,85			
		Muhasebe	29	229,91			

Tablo 39'un Devamı

		Satış Pazarlama	18	168,19			
		Halkla İlişkiler	26	246,06			
		İnsan Kaynakları	28	235,68			
		Satın Alma	20	236,23			
		**Diğer	14	137,46			
	İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	Önbüro	74	196,70	11,368	9	0,251
		Kat Hizmetleri	69	191,58			
		Yiyecek-İçecek	95	184,63			
		Güvenlik	27	231,02			
		Muhasebe	29	229,38			
		Satış Pazarlama	18	195,36			
		Halkla İlişkiler	26	227,98			
		İnsan Kaynakları	28	210,75			
		Satın Alma	20	222,43			
		** Diğer	14	157,36			
	Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	Önbüro	74	192,53	14,886	9	0,094
		Kat Hizmetleri	69	191,88			
		Yiyecek-İçecek	95	196,97			
		Güvenlik	27	225,69			
		Muhasebe	29	233,31			
		Satış Pazarlama	18	173,33			

Tablo 39'un Devamı

		Halkla İlişkiler	26	204,73			
		İnsan Kaynakları	28	212,39			
		Satın Alma	20	244,63			
		** Diğer	14	132,75			
	İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	Önbüro	74	204,47	15,373	9	0,081
		Kat Hizmetleri	69	183,88			
		Yiyecek-İçecek	95	181,41			
		Güvenlik	27	215,39			
		Muhasebe	29	207,41			
		Satış Pazarlama	18	198,75			
		Halkla İlişkiler	26	240,46			
		İnsan Kaynakları	28	223,63			
		Satın Alma	20	248,25			
		**Diğer	14	161,54			
	İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler.	Önbüro	74	197,95	10,582	9	0,305
		Kat Hizmetleri	69	190,86			
		Yiyecek-İçecek	95	186,54			
		Güvenlik	27	225,83			
		Muhasebe	29	207,10			
		Satış Pazarlama	18	195,28			
		Halkla İlişkiler	26	231,25			
		İnsan Kaynakları	28	220,68			
		Satın Alma	20	232,20			
		**Diğer	14	157,64			

\*:p&lt;0,05

#### **4.3.3.10. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular**

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla, referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H22: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H22a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H22b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 40’da gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni örgütsel adaleti algılama şekillerine göre farklılık göstermektedir. Bu kapsamda geliştirilen H22 hipotezi kabul edilmiştir.

İşgörenlerin referans kullanma değişkeninin örgütsel adalet düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise örgütsel adaleti oluşturan boyutların referans kullanma değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 40’a göre örgütsel adaleti oluşturan “yönetmel adalet” boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni örgütsel adaletin boyutlarından olan yönetmel adalet boyutuna göre algı düzeylerini etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H22a hipotezi kabul edilmiştir.

“Yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni arasında, %5 anlamlılık



düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni örgütsel adaletin boyutlarından olan yapılan işin adaleti boyutuna yönelik algı düzeylerini farklı şekilde etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H22b hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 40:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
<b>Yönetmel Adalet</b>	210,19	184,86	16502,000	-2,135	<b>0,033*</b>
<b>Yapılan İşin Adaleti</b>	213,83	178,97	15602,000	-2,938	<b>0,003*</b>
<b>Genel Örgütsel Adalet</b>	215,02	177,07	15310,000	-3,193	<b>0,001*</b>

\*:p<0,05

İşgörenlerin referans kullanma değişkeni ile örgütsel adaleti oluşturan boyutlara göre farklılıkların incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önergelerden kaynaklandığını belirlemek için örgütsel adaleti oluşturan “yönetmel adalet” ve “yapılan işin adaleti” boyutları içerisinde yer alan önergeler üzerine yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 41’de verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “yönetmel adalet” boyutu içerisinde yer alan “İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum” (**Evet: 210,56, Hayır: 184,26**) ve “İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır” (**Evet: 209,67 Hayır: 185,70**) önergeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önergelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık referans kullanmayan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile referansı bulunmayan işgörenler referansı bulunan işgörelere oranla örgütsel adaletin bu önergelerini daha düşük düzeyde algılamaktadırlar.

“Yapılan işin adaleti” boyutu içerisinde yer alan “İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır” (**Evet: 211,16, Hayır: 183,29**), “İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir” (**Evet: 215,32, Hayır: 176,58**) ve “İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur” (**Evet: 214,77, Hayır: 177,46**) önergeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık

tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık referansı bulunmayan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile referansı bulunmayan işgörenler referansı bulunan işgörelere oranla örgütsel adaletin bu önermelerini daha düşük düzeyde algılamaktadırlar.

**Tablo 41:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörelerin Örgütsel Adaletini Oluşturan Boyutlar İçerisinde Yer Alan Önermelerin İşletmede Bulunan Referans Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Referans		Mann-Whitney U Testi	Z	P
		Evet	Hayır			
Yönetmel Adalet	İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum.	204,26	194,44	17968,000	-0,852	0,394
	İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	210,56	184,26	16410,000	-2,228	<b>0,022*</b>
	İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	204,17	194,57	17988,500	-0,845	0,398
	Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	207,43	189,32	17184,500	-1,600	0,110
	İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	209,67	185,70	16631,500	-2,120	<b>0,034*</b>
	İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörelerin düşüncelerini dinler.	206,00	191,62	17537,500	-1,279	0,201

Tablo 41'in Devamı

Yapılan İşin Adaleti	İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar.	208,03	188,34	17035,500	-1,748	0,080
	İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır.	211,16	183,29	16262,000	-2,496	<b>0,013*</b>
	Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar.	203,70	195,33	18104,000	-0,736	0,462
	İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir.	215,32	176,58	15235,500	-3,433	<b>0,001*</b>
	Amirim işimle ilgili kararlar alırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar.	207,44	189,30	17182,000	-1,607	0,108
	İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur.	214,77	177,46	15371,000	-3,312	<b>0,001*</b>

\*:p&lt;0,05

#### 4.3.3.11. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla İşletme İçerisinde Akriba- Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla, işletme içerisinde akriba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H23: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akriba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H23a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H23b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 42’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletmede akraba-tanıdık bulunması işgörenlerin genel örgütsel adalet düzeylerini etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H23 hipotezi kabul edilmiştir. İşgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeninin örgütsel adalet düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise örgütsel adaleti oluşturan boyutların işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 42’ye göre örgütsel adaleti oluşturan “yönetmel adalet” boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletme içerisinde akraba veya tanıdıklarının olması durumu örgütsel adaleti oluşturan “yönetmel adalet” boyutuna yönelik algı düzeylerini etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H23a hipotezi kabul edilmiştir.

“Yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletmede akraba-tanıdık bulunması işgörenlerin örgütsel adaletini oluşturan ilgili boyutuna göre algılama düzeyine bir etkisi bulunmamaktadır. Bu kapsamda geliştirilen H23b hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 42:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla İşletmede Akraba-Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
<b>Yönetmel Adalet</b>	212,98	187,21	17328,500	-2,237	<b>0,025*</b>
<b>Yapılan İşin Adaleti</b>	208,70	191,43	18176,500	-1,499	0,134
<b>Örgütsel Adalet Genel</b>	212,44	187,74	17435,500	-2,141	<b>0,032*</b>

\*:p<0,05

İşgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni ile örgütsel adaleti oluşturan boyutlara göre farklılıkların incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için örgütsel adaleti oluşturan “yönetmel adalet” boyutu içerisinde yer alan önermeler üzerine yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 43’te verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “yönetmel adalet” boyutu içerisinde yer alan “İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum” (**Evet: 213,43, Hayır: 186,77**), “İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum” (**Evet: 214,69, Hayır: 185,52**) ve “İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum” (**Evet: 210,48, Hayır: 189,67**) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunmayan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile işletme içerisinde akraba-tanıdığı bulunmayan işgörenler bulunan işgörelere oranla örgütsel adaletin söz konusu önermelerini daha düşük düzeyde algılamaktadır.

**Tablo 43:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaletini Oluşturan Yönetsel Adalet Boyutu İçerisinde Yer Alan Önermelerin İşletmede Bulunan akraba-Tanıdık Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Akraba-Tanıdık		Mann-Whitney U Testi	Z	P
		Evete	Hayır			
Yönetsel Adalet	İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum.	213,43	186,77	17240,000	-2,384	<b>0,017*</b>
	İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	214,69	185,52	16989,500	-2,614	<b>0,009*</b>
	İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	210,48	189,67	17823,500	-1,886	<b>0,059*</b>
	Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	202,22	197,81	19459,500	-0,401	0,689
	İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	206,54	193,55	18603,500	-1,184	0,236
	İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler.	204,84	195,23	18940,500	-0,881	0,378

\*:p<0,05

#### **4.3.3.12. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular**

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla, işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen ana hipotez ve alt hipotezler aşağıda verilmiştir.

H24: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H24a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

H24b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 44’te gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süreleri arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin ortalama çalışma süreleri örgütsel adalet algılarını farklı düzeyde etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H24 hipotezi kabul edilmiştir. İşgörenlerin ortalama çalışma süre değişkeninin örgütsel adalet düzeyine olan etkisinin genel olarak incelenmesinden sonra bu kapsamda önemli olan diğer bir husus ise örgütsel adaleti oluşturan boyutların işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre farklılık gösterip göstermediğidir. Tablo 44’e göre örgütsel adaleti oluşturan “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin örgütsel adaleti oluşturan yönetmelik adalet boyutuna yönelik algı düzeyleri ortalama çalışma sürelerine

göre farklılık göstermektedir. Bu kapsamda geliştirilen H24a hipotezi kabul edilmiştir.

“Yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin yapılan işin adaleti boyutuna yönelik algı düzeyleri ortalama çalışma sürelerine göre farklılık göstermektedir. Bu kapsamda geliştirilen H24b hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 44:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adalet Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Yönetmel Adalet	Yapılan İşin Adaleti	Örgütsel Adalet Genel
40 Saat ve Altı	177,80	182,81	176,23
41-45 Saat	242,31	232,86	240,27
46-50 Saat	163,21	166,47	161,24
51 Saat ve Üzeri	144,17	164,73	156,44
Ki Kare	48,879	28,733	42,720
SD	3	3	3
P	0,000*	0,000*	0,000*

\*:p<0,05

İşgörenlerin ortalama çalışma süre değişkeni ile örgütsel adaleti oluşturan boyutlara göre farklılıkların incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için örgütsel adaleti oluşturan “yönetmel adalet” ve “yapılan işin adaleti” boyutları içerisinde yer alan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 45’te verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “yönetmel adalet” boyutu içerisinde yer alan “İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum”(51 saat ve üzeri: 148,40), “İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum” (51 saat ve üzeri: 145,99), “İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum” (51 saat ve üzeri:



**154,41)**, “Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum” (**51 saat ve üzeri: 143,53**), “İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır” (**46-50 saat: 161,92**) ve “İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler” (**51 saat ve üzeri: 169,32**) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık genel olarak ortalama 51 saat ve üzeri çalışan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile ortalama çalışma süresi 51 saat ve üzerinde olan işgörenler, ortalama olarak diğer saatlerde çalışan işgörene oranla örgütsel adaletin ilgili boyutuna yönelik önermeleri daha düşük düzeyde algılamaktadırlar.

“Yapılan işin adaleti” boyutu içerisinde yer alan “İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar” (**51 saat ve üzeri: 175,89**), “İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır” (**51 saat ve üzeri: 170,00**), “Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar” (**46-50 saat: 170,94**), “İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir” (**51 saat ve üzeri: 165,61**), “Amirim işimle ilgili kararlar alırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar” (**46-50 saat: 176,84**) ve “İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur” (**51 saat ve üzeri: 167,52**) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık genel olarak ortalama 51 saat ve üzeri çalışan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile ortalama çalışma süresi 51 saat ve üzeri olan işgörenler ortalama çalışma süresine sahip diğer işgörene oranla örgütsel adaletin ilgili boyutuna yönelik önermeleri adaleti daha düşük düzeyde algılamaktadırlar.

**Tablo 45:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Örgütsel Adaletini Oluşturan Yönetimsel Adalet ve Yapılan İşin Adaleti Boyutu İçerisinde Yer Alan Önermelerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Ortalama Çalışma süresi	Grup Sıra Ortalama Değeri	KiKare	SD	P
Yönetimsel Adalet	İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum.	40 Saat ve Altı	177,03	34,561	3	0,000*
		41-45 Saat	234,07			
		46-50 Saat	180,38			
		51 Saat ve Üzeri	148,40			
	İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	40 Saat ve Altı	178,27	46,500	3	0,000*
		41-45 Saat	239,97			
		46-50 Saat	166,99			
		51 Saat ve Üzeri	145,99			
	İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	40 Saat ve Altı	188,39	31,808	3	0,000*
		41-45 Saat	232,05			
		46-50 Saat	169,83			
		51 Saat ve Üzeri	154,41			
	Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	40 Saat ve Altı	202,30	21,803	3	0,000*
		41-45 Saat	220,98			
		46-50 Saat	189,30			
		51 Saat ve Üzeri	143,53			
	İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	40 Saat ve Altı	181,03	31,191	3	0,000*
		41-45 Saat	232,59			
		46-50 Saat	161,92			
		51 Saat ve Üzeri	175,03			
	İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler.	40 Saat ve Altı	186,60	21,046	3	0,000*
		41-45 Saat	226,65			
		46-50 Saat	174,14			
		51 Saat ve Üzeri	169,32			

Tablo 45'in Devamı

<b>Yapılan İşin Adaleti</b>	İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar.	<b>40 Saat ve Altı</b>	189,39	12,770	3	<b>0,005*</b>
		<b>41-45 Saat</b>	220,93			
		<b>46-50 Saat</b>	180,33			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	175,89			
	İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır.	<b>40 Saat ve Altı</b>	202,59	12,443	3	<b>0,006*</b>
		<b>41-45 Saat</b>	217,91			
		<b>46-50 Saat</b>	178,32			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	170,00			
	Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar.	<b>40 Saat ve Altı</b>	190,72	14,957	3	<b>0,002*</b>
		<b>41-45 Saat</b>	222,34			
		<b>46-50 Saat</b>	170,94			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	182,96			
	İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir.	<b>40 Saat ve Altı</b>	192,70	21,614	3	<b>0,000*</b>
		<b>41-45 Saat</b>	226,18			
		<b>46-50 Saat</b>	171,73			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	165,61			
	Amirim işimle ilgili kararlar alırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar.	<b>40 Saat ve Altı</b>	180,89	17,445	3	<b>0,001*</b>
		<b>41-45 Saat</b>	224,92			
		<b>46-50 Saat</b>	176,84			
		<b>51 Saat ve Üzeri</b>	179,68			
İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur.	<b>40 Saat ve Altı</b>	188,35	19,140	3	<b>0,000*</b>	
	<b>41-45 Saat</b>	225,25				
	<b>46-50 Saat</b>	176,91				
	<b>51 Saat ve Üzeri</b>	167,52				

\*:p&lt;0,05

#### **4.4. OTEL İŞLETMELERİNDE ÇALIŞAN İŞGÖRENLERİN YAŞAM TATMİN DURUMLARINA YÖNELİK BULGULAR**

Araştırmanın bu bölümünde Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarına ilişkin detaylı bulgularına yer verilmektedir. Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarına yönelik bulgular üç alt başlıktan oluşmaktadır. İlgili bölümün ilk alt başlığını Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmesinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumunu oluşturan boyutların tespit edilmesine yönelik bulgular oluştururken, ikinci alt başlığını, otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarının belirlenmesine yönelik bulgular oluşturmaktadır. İlgili bölümün üçüncü ve son alt başlığını ise işgörenlerin demografik ve sektörel özelliklerinin yaşam tatmin durumlarına etkisine yönelik bulguların ortaya konulması oluşturmaktadır.

##### **4.4.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarını Oluşturan Boyutların Belirlemesine Yönelik Bulgular**

Hatay ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumunu oluşturan boyutların ortaya konulması için faktör analizi yapılmıştır. Yaşam tatminini oluşturan boyutların belirlenmesinde rotasyona tutulmamış matrisin yorumlanması oldukça güç olduğundan faktör analizinde matrisin rotasyona tabi tutulması gerekmektedir. Bu nedenle faktör analiz yapılırken ortaya çıkan boyutlar “Varimax” rotasyonuna tabi tutulmuştur. Anketin ilgili bölümlerine ait değişkenler arasındaki ilişkiyi en iyi yansıtan en az faktör sayısını belirlemek amacıyla Kaiser Kriteri göz önünde bulundurularak döndürülmemiş temel bileşenler (Principal Components) yöntemi kullanılmıştır.

Tablo 46’da gösterilen faktör analizi sonucunda Hatay’da faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otellerde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarının yaşam tatmini adı altında bir boyut ve soru çıkarılmaksızın 5 önermeye sahip olduğu tespit edilmiştir. Faktör analizinde ortaya konulan boyutun toplam varyansı açıklama oranı %71,680 olduğu ve önermelerin faktör yük değerlerinin ise 0,795 ile 0,880 arasında değişim gösterdiği görülmüştür. Bu işlemlerin sonunda yaşam tatminini oluşturan değişkenin 5 önermeye sahip olduğu tespit edilmiştir.

**Tablo 46:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumunu Oluşturan Boyutların Belirlenmesine Yönelik Bulgular

İfade No	Yaşam Tatminine Yönelik İfadeler	Faktörler
		1
	<b>Yaşam Tatmini</b>	
2	Yaşam şartlarım mükemmeldir.	0,880
3	Genel olarak yaşamımdan memnunum.	0,862
4	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	0,858
1	Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır.	0,836
5	Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	0,795
Özdeğerler (Eigenvalue)		3,584
Toplam Açıklanan Varyans (%)		71,680

#### 4.4.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmini Düzeyine Yönelik Bulgular

Bulgular bölümünün bu alt başlığını Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmini düzeyine yönelik bulgular oluşturmaktadır. İşgörenlerin yaşam tatmin düzeyine yönelik bulgular Tablo 47’de verilmiştir. İlgili tabloya göre, işgörenlerin yaşam tatmini durumlarının genel olarak “orta” düzeyde ( $\bar{x}$ :3,50; s.s: 0,975) olduğu tespit edilmiştir.

Yaşam tatmini değişkeni içerisinde yer alan ve otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin en düşük düzeyde yaşam tatminine sahip olduğu önermenin ortaya konulması ilgili araştırma açısından önemli bir konuyu oluşturmaktadır. Bu kapsamda “Yaşam şartlarım mükemmeldir” ( $\bar{x}$ :3,28; s.s: 1.196) önermesi ilgili değişken içerisinde, işgörenler açısından en düşük düzeyde tatmine sahip olunan önermedir.

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin, yaşam tatmini değişkeni içerisinde en düşük düzeyde tatmine sahip olan önerme incelendikten sonra, bu kapsamda önemli olan diğer bir unsuru da yaşam tatminini oluşturan boyut içerisinde en yüksek düzeyde yaşam tatminine sahip olunan önermenin hangisi olduğudur. Bu kapsamda

otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin en yüksek düzeyde yaşam tatminine sahip olduğu önermenin; “Genel olarak yaşamımdan memnunum” ( $\bar{x}$ :3,73; s.s: 0.996) önermesi olduğu, bu araştırmada ortaya konulan diğer bir bulgu olmuştur.

**Tablo 47:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Düzeyine Yönelik Bulgular

Yaşam Tatminine Yönelik Bulgular		Aritmetik Ortalama $\bar{x}$ *	Standart Sapma S.S
Yaşam Tatmini	Yaşam şartlarım mükemmeldir.	3,28	1,166
	Genel olarak yaşamımdan memnunum.	3,73	0,996
	Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	3,60	1,101
	Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır.	3,42	1,158
	Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	3,46	1,350
	<b>Genel Ortalama</b>	<b>3,50</b>	<b>0,975</b>

\*1,00-1,79:Oldukça Düşük Etki; 1,80-2,59: Düşük Düzeyde Etki; 2,60-3,39: Orta Düzeyde Etki; 3,40-4,19: Yüksek Düzeyde Etki; 4,20-5,00: Çok Yüksek Düzeyde Etki

#### 4.4.3. İşgörenlerin Demografik Özellikleri ve Sektörel Deneyimlerinin Yaşam Tatmin Durumlarına Etkisine Yönelik Bulgular

Bu bölümde Hatay ilinde faaliyet gösteren 3-4 ve 5 yıldızlı otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin demografik özelliklerinden olan cinsiyet, yaş, medeni durum eğitim düzeyi ve mesleki turizm eğitimi alma durumu gibi özellikler ile birlikte işgörenlerin sektörel özellikleri olan; işletmede geçirilen süre, sektörde geçirilen süre ve çalışılan işletme üniteleri gibi özelliklerin yaşam tatmin durumuna olan etkileri incelenmiştir. Araştırma kapsamında elde edilen verilerin analizleri gerçekleştirilmeden önce verilerin normal dağılım gösterip göstermediğine Kolmogorov-Smirnov Testi’nden yararlanılarak bakılmıştır. Verilere uygulanan Kolmogorov-Smirnov Testi sonucunda verilerin normal dağılmadığı tespit edilmiştir ( $p \leq 0,05$ ). Bununla beraber verilerin “Çarpıklık” ve “Basıklık” katsayıları da hesaplanmış, verilerin “Çarpıklık” değerinin -4,90 ve “Basıklık” değerinin de 0,83

olduğu tespit edilmiştir. Buna göre veriler sola çarpık ve sivridir. Verilerin normal dağılım göstermediğinin tespit edilmesinden sonra araştırmada ortaya konulan hipotezlerin test edilmesi için parametrik olmayan testlerden “Kruskal Wallis H Testi” ve “Mann-Whitney U” testlerinden yararlanılmıştır.

#### 4.4.3.1. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarının Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla, cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H25: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için geliştirilen hipotezin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 48’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetleri arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile otel işletmelerinde çalışan işgörenler ister kadın olsun ister erkek yaşam tatmin durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H25 hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 48:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Cinsiyet Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Kadın	Erkek			
Yaşam Tamini	162	238	17945,000	-1,110	0,267

\*p≤0,05

#### 4.4.3.2. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Medeni Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Araştırmada otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla, medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H26: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için geliştirilen hipotezin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 49’da gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin medeni durumları arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Diğer bir ifade ile otel işletmelerinde çalışan işgörenler ister evli ister bekâr olsun işgörenlerin yaşam tatmin durumlarının birbirine yakın düzeyde olduğu söylenebilir. Bu kapsamda geliştirilen H26 hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 49:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Medeni Durum Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evli	Bekâr			
Yaşam Tamini	212	188	18622,500	-1,135	0,257

\*p≤0,05

#### 4.4.3.3. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumları İle Yaş Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumları ile yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H27: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmanın amacına ulaşabilmesi için geliştirilen hipotezin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 50’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Başka bir ifade ile işgörenlerin yaşam tatmin durumları yaş değişkenine göre farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H27 hipotezi reddedilmiştir.



**Tablo 50:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Yaş Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri					Ki kare	SD	P
	20 yaş ve altı	21-30 yaş	31-40 yaş	41-50 yaş	51 yaş ve üzeri			
Yaşam Tatmini	177,42	209,09	208,90	177,32	133,38	8,941	4	0,063

\*p≤0,05

#### 4.4.3.4. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Turizm Sektöründe Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla, turizm sektöründe çalışılan süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H28: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 51’de verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır. Farklı bir ifade ile işgörenlerin turizm sektöründe geçirdikleri süre yaşam tatmin durumlarını etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H28 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 51:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Turizm Sektöründe Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Grup Sıra Ortalama Değeri								
Boyutlar	1 yıldan az	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri	Ki Kare	S D	P
Yaşam Tatmini	175,97	203,26	217,72	213,90	164,15	10,526	4	0,032*

\*p≤0,05

İşgörenlerin turizm sektöründe çalışma süre değişkeni ile yaşam tatminini oluşturan ilgili boyut arasında%5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için yaşam tatminini önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 52’de verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “yaşam tatmini” boyutu içerisinde yer alan “Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır” (10 yıl ve üzeri: 163,84) ve “Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmedim” (10 yıl ve üzeri: 163,01) önermeleri ilgili boyut içerisinde farklılığa sebep olan önermelerdir. Diğer bir ifade ile 10 yıl ve üzeri turizm sektöründe çalışan işgörenler diğer sürelerde turizm sektöründe çalışan işgörelere nazaran yaşam tatminin bu iki önermesini daha düşük düzeyde algılamaktadır.

**Tablo 52:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin Turizm Sektöründe Geçirilen Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Turizm Sektöründe Geçirilen Süre	Grup Sıra Ortalama Değeri	KiKare	SD	P
Yaşam Tatmini	Yaşam şartlarım mükemmeldir.	1 yıldan az	185,86	9,240	4	0,055
		1-3 yıl	208,55			
		4-6 yıl	208,78			
		7-9 yıl	211,89			
		10 yıl ve Üzeri	162,78			
	Genel olarak yaşamımdan memnunum.	1 yıldan az	180,47	1,919	4	0,751
		1-3 yıl	199,81			
		4-6 yıl	208,29			
		7-9 yıl	204,66			
		10 yıl ve Üzeri	196,28			
	Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1 yıldan az	169,17	4,941	4	0,293
		1-3 yıl	197,43			
		4-6 yıl	214,90			
		7-9 yıl	205,76			
		10 yıl ve Üzeri	196,33			

**Tablo 52'nin Devamı**

Çoğu yaşamam, idealimdeki yaşama yakındır. konuda yaşama	<b>1 yıldan az</b>	176,51	12,296	4	<b>0,015*</b>
	<b>1-3 yıl</b>	201,02			
	<b>4-6 yıl</b>	216,93			
	<b>7-9 yıl</b>	220,36			
	<b>10 yıl ve Üzeri</b>	163,84			
Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim. yeniden imkânım neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	<b>1 yıldan az</b>	187,23	9,976	4	<b>0,041*</b>
	<b>1-3 yıl</b>	201,54			
	<b>4-6 yıl</b>	215,75			
	<b>7-9 yıl</b>	215,81			
	<b>10 yıl ve Üzeri</b>	163,01			

\*: $p \leq 0,05$ 

#### 4.4.3.5. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla İşletmede Çalışılan Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H29: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 53’te verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmamaktadır. Farklı bir ifade ile işgörenlerin işletmede geçirdikleri süre yaşam tatmin durumlarını etkilememektedir. Bu kapsamda araştırmanın amaçlarına ulaşmak için geliştirilen H29 hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 53:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Çalıştıkları İşletmede Geçirilen Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri						Ki Kare	S D	P
	1 yıldan az	1-3 yıl	4-6 yıl	7-9 yıl	10 yıl ve üzeri				
Yaşam Tatmini Genel	207,04	202,72	208,31	190,00	147,64	5,542	4	0,236	

\*:p≤0,05

#### 4.4.3.6. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla, eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H30: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 54’te verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile işgörenlerin eğitim düzeyi arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin algıları eğitim durumuna göre farklılık göstermemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H30 hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 54:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumları ile Eğitim Durumu Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama Değeri						Ki kare	SD	P
	İlköğretim	Lise	Ön Lisans	Lisans	Yüksek Lisans	Doktora			
Yaşam Tatmini	200,93	190,20	222,68	188,24	166,80	83,50	7,806	5	0,167

\*:p≤0,05

#### 4.4.3.7. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Mesleki Turizm Eğitimi Alma Durumu Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla, ç mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H31: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 55’te verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile mesleki turizm eğitimi alan ve almayan işgörenlerin yaşam tatminini algılama düzeyleri birbirine yakındır. Bu kapsamda geliştirilen H31 hipotezi reddedilmiştir.

**Tablo 55:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmini Durumlarıyla Turizm Eğitimi Alma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
Yaşam Tatmini	210,46	191,40	18057,000	-1,652	0,099

\*:p≤0,05

#### 4.4.3.8. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Durumuna Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla, ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H32: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 56’te verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin yaşam tatmin düzeyleri ile işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile ortalama aylık gelir düzeylerinde olan farklılıklar işgörenlerin yaşam tatminini etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H32 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 56:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Yaşam Tatmini
1404 TL ve Altı	127,78
1405-2000 TL	226,27
2001-3000 TL	206,46
3001-4000 TL	187,29
4001 TL ve Üstü	171,39
Ki Kare	42,838
SD	4
P	0,000*

\*:p≤0,05

İşgörenlerin ortalama aylık gelir değişkeni ile yaşam tatmini arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için yaşam tatminini oluşturan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 57’de verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “ysss tatmini” boyutu içerisinde yer alan “Yaşam şartlarım mükemmeldir” (1404 TL ve Altı: 144,88), “Genel olarak yaşamımdan memnunum” (4001 TL ve Üzeri: 148,06), “Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeyleri elde ettim” (1404 TL ve Altı: 139,36), “Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır” (1404 TL ve Altı: 141,53), “Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmedim”

(1404 TL ve Altı: 133,81) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılıklar genel olarak ortalama aylık gelirleri 1404 TL ve Altı aylık gelire sahip olan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile ilgili aylık gelire sahip işgörenlerin söz konusu önermeleri algılama düzeyleri diğer aylık gelirlere sahip işgörelere oranla daha düşüktür.

**Tablo 57:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin Ortalama Aylık Gelir Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Ortalama Aylık Gelir	n	Grup Sıra Ortalama Değeri	Ki Kare	S D	P
Yaşam Tatmini	Yaşam şartlarım mükemmeldir.	1404 TL ve Altı	78	144,88	27,147	4	0,000*
		1405-2000 TL	217	221,08			
		2001-3000 TL	84	201,70			
		3001-4000 TL	12	189,63			
		4001 TL ve Üstü	9	189,56			
	Genel olarak yaşamımdan memnunum.	1404 TL ve Altı	78	154,64	22,163	4	0,000*
		1405-2000 TL	217	217,54			
		2001-3000 TL	84	201,46			
		3001-4000 TL	12	223,08			
		4001 TL ve Üstü	9	148,06			
	Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1404 TL ve Altı	78	139,36	36,720	4	0,000*
		1405-2000 TL	217	221,60			
		2001-3000 TL	84	213,08			
		3001-4000 TL	12	171,17			
		4001 TL ve Üstü	9	143,39			
	Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır.	1404 TL ve Altı	78	141,53	29,770	4	0,000*
		1405-2000 TL	217	220,54			
		2001-3000 TL	84	205,88			
		3001-4000 TL	12	190,25			
		4001 TL ve Üstü	9	191,78			

**Tablo 57'nin Devamı**

Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	<b>1404 TL ve Altı</b>	78	133,81	35,826	4	<b>0,000*</b>
	<b>1405-2000 TL</b>	217	219,09			
	<b>2001-3000 TL</b>	84	218,01			
	<b>3001-4000 TL</b>	12	187,57			
	<b>4001 TL ve Üstü</b>	9	184,22			

\*:p≤0,05

#### **4.4.3.9. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Çalıştıkları Departman Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular**

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla, çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H33: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezlerin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Kruskal Wallis H Testi” sonuçları Tablo 58’de verilmiştir. İlgili tabloya göre işgörenlerin yaşam tatmin durumu ile işgörenlerin çalıştıkları departman arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile diğer departmanda çalışan işgörenlerin diğer tüm departmanlarda çalışan işgörelere oranla yaşam tatmini algılama düzeyleri daha düşüktür. Bu kapsamda geliştirilen H33 hipotezi kabul edilmiştir.



**Tablo 58:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumları ile Çalışılan Departman Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Yaşam Tatmini
Önbüro	187,69
Kat Hizmetleri	191,85
Yiyecek-İçecek	170,84
Güvenlik	239,65
Muhasebe	234,59
Satış Pazarlama	208,25
Halkla İlişkiler	236,50
İnsan Kaynakları	242,52
Satın Alma	242,35
** Diğer	145,39
Ki Kare	25,415
SD	9
P	<b>0,003*</b>

\*:p≤0,05

\*\* Diğer (Teknik Servis, Bilgi-İşlem)

İşgörenlerin işletmede çalışılan departman değişkeni ile yaşam tatmini arasındaki farklılığın incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için yaşam tatminini oluşturan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 59’da verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “yaşam tatmini” boyutu içerisinde yer alan “Yaşam şartlarım mükemmeldir” (139,64), “Genel olarak yaşamımdan memnunum” (152,75), “Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim” (166,57) ve “Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır” (127,93), önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik

servis, bilgi-işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile diğer (teknik servis, bilgi-işlem) departmanlarda çalışan işgörenler diğer tüm departmanlarda çalışan işgörelere göre yaşam tatmini söz konusu önermelerini algılama düzeyi daha düşüktür. Öte yandan ilgili tabloda görüldüğü üzere “yaşam tatmini” boyutu içerisinde yer alan “Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim” (172,24), önermesi ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen bir diğer önermedir. Ortaya çıkan bu farklılığın yiyecek-içecek departmanında çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile yiyecek-içecek departmanında çalışan işgörenler diğer tüm departmanlarda çalışan işgörelere göre yaşam tatmininin söz konusu önermesini algılama düzeyi daha düşüktür.

**Tablo 59:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin Çalışılan Departmana Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	İşletmede Çalışılan Departman	n	Grup Sıra Ortalama Değeri	Ki Kare	SD	P
Yaşam Tatmini	Yaşam şartlarım mükemmeldir.	Önbüro	74	196,01	20,362	9	0,016*
		Kat Hizmetleri	69	202,22			
		Yiyecek-İçecek	95	175,27			
		Güvenlik	27	248,39			
		Muhasebe	29	210,81			
		Satış Pazarlama	18	187,50			
		Halkla İlişkiler	26	217,25			
		İnsan Kaynakları	28	243,48			
		Satın Alma	20	223,78			
		** Diğer	14	139,64			

Tablo 59'un Devamı

Genel olarak yaşamımdan memnunum.	Önbüro	74	193,34	15,180	9	<b>0,086*</b>
	Kat Hizmetleri	69	191,45			
	Yiyecek-İçecek	95	183,93			
	Güvenlik	27	218,17			
	Muhasebe	29	241,33			
	Satış Pazarlama	18	212,47			
	Halkla İlişkiler	26	222,37			
	İnsan Kaynakları	28	203,70			
	Satın Alma	20	243,63			
	**Diğer	14	152,75			
Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	Önbüro	74	192,14	19,739	9	<b>0,020*</b>
	Kat Hizmetleri	69	187,78			
	Yiyecek-İçecek	95	175,74			
	Güvenlik	27	233,57			
	Muhasebe	29	22,47			
	Satış Pazarlama	18	222,28			
	Halkla İlişkiler	26	239,67			
	İnsan Kaynakları	28	216,30			
	Satın Alma	20	250,45			
	** Diğer	14	166,57			

Tablo 59'un Devamı

Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır.	Önbüro	74	189,82	21,457	9	<b>0,011*</b>
	Kat Hizmetleri	69	182,54			
	Yiyecek-İçecek	95	185,87			
	Güvenlik	27	233,83			
	Muhasebe	29	231,47			
	Satış Pazarlama	18	229,11			
	Halkla İlişkiler	26	230,44			
	İnsan Kaynakları	28	235,41			
	Satın Alma	20	218,83			
	** Diğer	14	127,93			
Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	Önbüro	74	181,91	22,932	9	<b>0,006*</b>
	Kat Hizmetleri	69	201,70			
	Yiyecek-İçecek	95	172,24			
	Güvenlik	27	215,69			
	Muhasebe	29	223,81			
	Satış Pazarlama	18	184,25			
	Halkla İlişkiler	26	233,13			
	İnsan Kaynakları	28	261,84			
	Satın Alma	20	237,25			
	**Diğer	14	192,18			

\*:p≤0,05

#### 4.4.3.10. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla, referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H34: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezin test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 60’ta gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin referans kullanma değişkeni yaşam tatminini algılama şekillerine göre farklılık göstermektedir. Bu kapsamda geliştirilen H34 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 60:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmini Durumlarıyla Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
<b>Yaşam Tatmini</b>	216,37	174,87	14974,500	-3,499	<b>0,000*</b>

\*:p≤0,05

İşgörenlerin referans kullanma değişkeni ile yaşam tatminini değişkeni arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için yaşam tatminini oluşturan önermeler üzerine yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 60’ta verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “yaşam tatmini” boyutu içerisinde yer alan “Yaşam şartlarım mükemmeldir” (**Evet: 211,06, Hayır: 183,45**), “Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim” (**Evet: 219,26, Hayır: 170,21**), “Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır” (**Evet: 216,66, Hayır: 174,42**) ve “Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmedim” (**Evet: 209,44, Hayır: 186,06**) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak

anlamli bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık referans kullanmayan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile referansı bulunmayan işgörenler referansı bulunan işgörelere oranla yaşam tatmininin söz konusu önermelerini daha düşük düzeyde algılamaktadırlar.

**Tablo 61:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörelerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin Referans Kullanma Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Referans Kullanma		Mann-Whitney U Testi	Z	P
		Evet	Hayır			
Yaşam Tatmini	Yaşam şartlarım mükemmeldir.	211,06	183,45	16287,000	-2,413	<b>0,016*</b>
	Genel olarak yaşamımdan memnunum.	206,20	191,30	17487,500	-1,343	0,179
	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	219,26	170,21	14261,000	-4,350	<b>0,000*</b>
	Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır.	216,66	174,42	14905,000	-3,719	<b>0,000*</b>
	Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmedim.	209,44	186,06	16686,500	-2,023	<b>0,043*</b>

\*:p≤0,05

#### 4.4.3.11. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörelerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla İşletme İçerisinde Akraba- Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörelerin yaşam tatmin durumlarıyla, işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H35: Otel işletmelerinde çalışan işgörelerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörelerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan “Mann-Whitney U Testi” sonuçları Tablo 62’de gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni arasında %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletmede akraba-tanıdık bulunması işgörenlerin genel yaşam tatmin düzeylerini etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H35 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 62:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla İşletmede Akraba-Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Grup Sıra Ortalama		Mann-Whitney U Test	Z	P
	Evet	Hayır			
Yaşam Tatmini	224,51	175,86	15046,000	-4,226	<b>0,000*</b>

\*:p≤0,05

İşgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkeni ile yaşam tatmini değişkeni arasındaki farklılığın incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önergelerden kaynaklandığını belirlemek için yaşam tatminini oluşturan önermeler üzerine yapılan Mann-Whitney U Testi sonuçları Tablo 62’te verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “yaşam tatmini” boyutu içerisinde yer alan “Yaşam şartlarım mükemmeldir” (**Evet: 218,78, Hayır: 181,54**), “Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim” (**Evet: 221,42, Hayır: 178,90**), “Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır” (**Evet: 218,95, Hayır: 181,33**) ve “Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmedim” (**Evet: 225,18, Hayır: 175,19**) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Ortaya çıkan bu farklılık işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunmayan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile işletme içerisinde akraba-tanıdığı bulunmayan işgörenler bulunan işgörene söz konusu önermeleri daha düşük düzeyde algılamaktadır.

**Tablo 63:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin İşletmede Bulunan İşletmede Akraba-Tanıdık Bulunması Değişkenine Göre Farklılığın Mann-Whitney U Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	İşletmede Akraba-Tanıdık Bulunması		Mann-Whitney U Testi	Z	P
		Evet	Hayır			
Yaşam Tatmini	Yaşam şartlarım mükemmeldir.	218,74	181,54	16188,000	-3,348	<b>0,001*</b>
	Genel olarak yaşamımdan memnunum.	206,02	194,07	18706,500	-1,110	0,267
	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	221,42	178,90	15658,500	-3,882	<b>0,000*</b>
	Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır.	218,95	181,33	16146,500	-3,413	<b>0,001*</b>
	Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	225,18	175,19	14912,500	-4,457	<b>0,000*</b>

\*:p≤0,05

#### 4.4.3.12. Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılık Analizine Yönelik Bulgular

Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla, işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olup olmadığının tespitine yönelik geliştirilen hipotez aşağıda verilmiştir.

H36: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.

Araştırmada geliştirilen hipotezin, test edilmesi amacı ile verilere uygulanan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 64'te gösterilmiştir. İlgili tabloya göre otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süreleri arasında, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak



anlamli bir farklılık tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin ortalama çalışma süreleri yaşam tatmin düzeylerini farklı seviyede etkilemektedir. Bu kapsamda geliştirilen H36 hipotezi kabul edilmiştir.

**Tablo 64:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatmin Durumlarıyla İşgörenlerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	Yaşam Tatmini Genel
40 Saat ve Altı	184,86
41-45 Saat	235,01
46-50 Saat	156,21
51 Saat ve Üzeri	169,49
Ki Kare	33,932
SD	3
P	0,000*

\*:p<0,05

İşgörenlerin ortalama çalışma süre değişkeni ile yaşam tatmini arasındaki farklılığın incelenmesi sonucunda, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Bu farklılığın hangi önerme/önermelerden kaynaklandığını belirlemek için yaşam tatminini oluşturan önermeler üzerine yapılan Kruskal Wallis H Testi sonuçları Tablo 65’te verilmiştir. İlgili tabloda görüldüğü üzere “yaşam tatmini” boyutu içerisinde yer alan “Yaşam şartlarım mükemmeldir” (**46-50 saat: 146,45**), “Genel olarak yaşamımdan memnunum”(46-50 saat: **174,87**) “Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeyleri elde ettim” (**51 saat ve üzeri: 169,33**), “Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır” (**51 saat ve üzeri: 168,94**) ve “Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmedim” (**46-50 saat: 164,74**) önermeleri ilgili boyut içerisinde, %5 anlamlılık düzeyinde istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık tespit edilen önermelerdir. Önermelerde tespit edilen bu farklılıklar genel olarak ortalama 46-50 saat ve 51 saat ve üzerinde çalışan işgörenlerden kaynaklanmaktadır. Farklı bir ifade ile ortalama çalışma süresi 46-50 saat ve 51 saat ve üzerinde olan işgörenler diğer işgörelere oranla yaşam tatmininin söz konusu önermelerini daha düşük düzeyde algılamaktadırlar.

**Tablo 65:** Otel İşletmelerinde Çalışan İşgörenlerin Yaşam Tatminini Oluşturan Önermelerin Ortalama Çalışma Süre Değişkenine Göre Farklılığın Kruskal Wallis H Testi Testi İle İncelenmesine Yönelik Bulgular

Boyutlar	İfadeler	Ortalama Çalışma süresi	Grup Sıra Ortalama Değeri	N	Ki Kare	SD	P
<b>Yaşam Tatmini</b>	Yaşam şartlarım mükemmeldir.	40 Saat ve Altı	186,35	79	41,383	3	<b>0,000*</b>
		41-45 Saat	236,01	187			
		46-50 Saat	146,45	80			
		51 Saat ve Üzeri	178,30	54			
	Genel olarak yaşamımdan memnunum.	40 Saat ve Altı	185,52	79	11,701	3	<b>0,008*</b>
		41-45 Saat	219,11	187			
		46-50 Saat	174,87	80			
		51 Saat ve Üzeri	195,93	54			
	Şimdiye kadar yaşamdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	40 Saat ve Altı	187,49	79	19,221	3	<b>0,000*</b>
		41-45 Saat	225,50	187			
		46-50 Saat	175,95	80			
		51 Saat ve Üzeri	169,33	54			
	Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır.	40 Saat ve Altı	189,65	79	21,938	3	<b>0,000*</b>
		41-45 Saat	226,26	187			
		46-50 Saat	172,29	80			
		51 Saat ve Üzeri	168,94	54			
	Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmedim.	40 Saat ve Altı	191,47	79	19,880	3	<b>0,000*</b>
		41-45 Saat	226,58	187			
		46-50 Saat	164,74	80			
		51 Saat ve Üzeri	176,37	54			

\*:p≤0,05

#### 4.5. OTEL İŞLETMELERİNDE NEPOTİZM, ÖRGÜTSEL ADALET VE YAŞAM TATMİNİ ARASINDAKİ İLİŞKİYE YÖNELİK BULGULAR

Araştırmanın bu bölümünde otel işletmelerinde nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini arasındaki ilişkiye yönelik bulgular ortaya konulmuş olup araştırmanın amacını gerçekleştirmek üzere geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H37: Otel işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

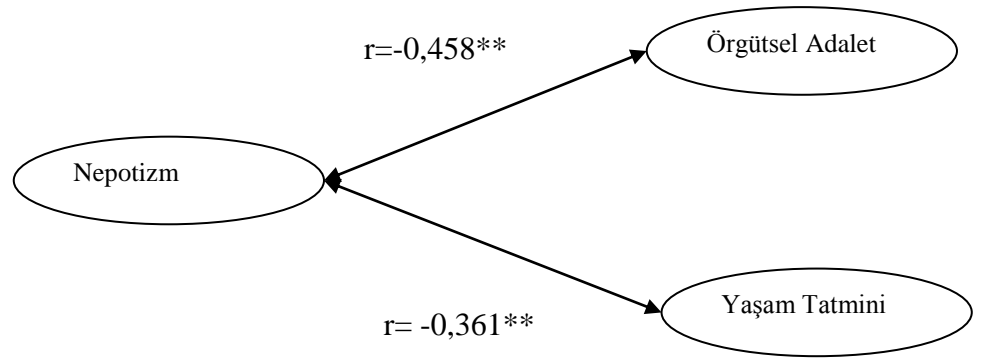
H38: Otel işletmelerinde nepotizm ile yaşam tatmini negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.

Araştırma kapsamında Hatay’da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmini arasındaki ilişkinin ortaya konulması amacıyla verilerin normal dağılım göstermediği durumu göz önüne alınarak korelasyon analizi yapılmış ve sonuçlar Tablo 66’da verilmiştir.

İlgili tabloya göre Hatay ilinde faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla örgütsel adalet algıları arasında “orta düzeyde” negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,00$ ,  $p<0,01$ ,  $r= -0,458$ ). Farklı bir ifade ile işgörenlerin nepotizm düzeyleri arttıkça örgütsel adalet düzeyleri azalmaktadır. Bunun sonucunda araştırmanın amacını gerçekleştirmek üzere geliştirilen H37 hipotezi kabul edilmiştir.

Bununla birlikte işgörenlerin nepotizm durumlarıyla yaşam tatmini algıları arasından “düşük düzeyde”ve negatif yönlü bir ilişki olduğu tespit edilmiştir ( $p=0,00$ ,  $p<0,01$ ,  $r= -0,361$ ). Farklı bir ifade ile işgörenlerin nepotizm düzeyleri arttıkça yaşam tatmin düzeyleri azalmaktadır. Bu kapsamda geliştirilen H38 hipotezi kabul edilmiştir.

**Şekil 1:** İşgörenlerin Nepotizm, Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini Değişkenlerinin Birbirleriyle Olan İlişkisi



\* $p \leq 0,05$

\*\* Tek Yönlü Kolerasyon %1 Anlamlılık Düzeyindedir

**Tablo 66:** Otel İşletmelerinde Nepotizm Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiye Yönelik Bulgular

Değişkenler		Örgütsel Adalet	Yaşam Tatmini
Nepotizm	Anlamlılık	0,000	0,000
	Spearman	-0,458**	-0,361**

\*\* Kolerasyon %1 Anlamlılık Düzeyindedir (Tek Yönlü)

#### 4.6. OTEL İŞLETMELERİNDE ÖRGÜTSEL ADALET VE NEPOTİZMİN YAŞAM TATMİNİNE OLAN ETKİSİ ÜZERİNE REGRESYON ANALİZİ BULGULARI

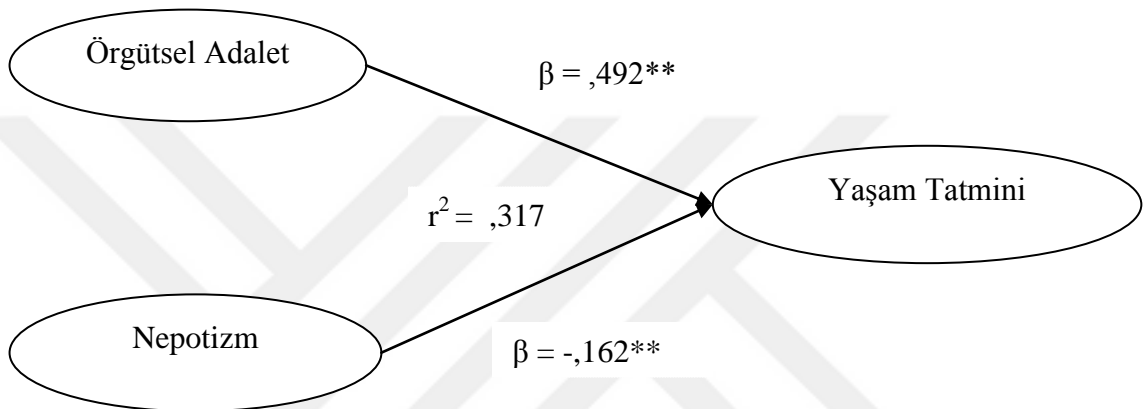
Araştırmada örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatminine olan etkisini tespit edilmesi amacıyla geliştirilen hipotezler aşağıda verilmiştir.

H39: Otel işletmelerinde örgütsel adalet yaşam tatminini pozitif yönde ve anlamlı etkilemektedir.

H40: Otel işletmelerinde nepotizm yaşam tatminini negatif yönde ve anlamlı etkilemektedir.

Otel işletmelerinde örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatmini üzerinde etkisinin olup olmadığına yönelik ilişkinin tespit edilmesi amacıyla çoklu regresyon analizi gerçekleştirilmiş olup analiz sonucunda elde edilen bulgulara Tablo 67'de yer verilmiştir. Diğer yandan otel işletmelerinde örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatminine yönelik etkisi aşağıdaki şekil yardımıyla da açıklanmıştır.

**Şekil 2:** Otel İşletmelerinde Örgütsel Adalet ve Nepotizmin Yaşam Tatminine Etkisi



\*:p<0,05

Çoklu regresyon analizi sonucunda elde edilen veriler değerlendirildiğinde örgütsel adalet ve nepotizmin yaşam tatminine olan etkisine yönelik geliştirilen model 92,330 F değeri ve p: ,000 olması ile anlamlıdır (p<0,05). Modeldeki regresyon analizinin belirlilik ve tanımlayıcılık katsayısı olan  $r^2$  değerinin ise ,317 olduğu tespit edilmiş olup bu oran işgörenlerin yaşam tatminini %31,7 sinin örgütsel adalet ve nepotizm tarafından açıklandığını göstermektedir. Modelin anlamlı çıkması sonucunda geliştirilen hipotezlerin test edilme aşamasına geçilmiştir. H39 hipotezi kapsamında örgütsel adaletin yaşam tatminine pozitif yönde ve anlamlı etki ettiği ( $\beta = ,492$ ; p<0,05) tespit edilmiştir. Diğer bir ifadeyle örgütsel adalettaki 1 birimlik artış yaşam tatminini ,492 oranında arttırmaktadır. H40 hipotezi kapsamında nepotizm ise yaşam tatminini negatif yönde ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiş ( $\beta = -,162$ ; p<0,05) ve söz konusu hipotez kabul edilmiştir. Diğer bir ifadeyle nepotizimdeki 1 birimlik artış işgörenlerin yaşam tatminini %16,2 birim oranında azaltmaktadır. Söz konusu bulgulardan hareketle aşağıdaki regresyon formülü oluşturulabilir. **Yaşam Tatmini = ,095 + ( ,492 \* Örgütsel Adalet) + (-,162\* Nepotizm)**

**Tablo 67:** Örgütsel Adalet ve Nepotizmin Yaşam Tatminine Etkisi Üzerine Regresyon Analizi Bulguları

Yordanan Değişken (Bağımlı Değişken)	Yordayıcı Değişken (Bağımsız Değişken)	Reg. Katsayısı (bj)	R	R <sup>2</sup>	p	F
		bsabit=,095				
Yaşam Tatmini	Örgütsel Adalet	,492	,563	,317	,000**	92,330
	Nepotizm	-,162			,000**	

\*:p<0,05

#### 4.7. ARAŞTIRMANIN HİPOTEZLERİNİN SONUÇLARI

Hatay’da faaliyet gösteren otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumları ile örgütsel adalet ve yaşam tatmini düzeyleri üzerine yapılan bu araştırmada geliştirilen hipotezlerin sonuçları aşağıdaki tabloda verilmiştir.

**Tablo 68:** Araştırmanın Hipotezleri

Hipotezler	Kabul	Red
H1: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H1a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H1b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H1c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H2: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H2a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H2b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	

**Tablo 68'in Devamı**

H2c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H3: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H3a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H3b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H3c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H4: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H4a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H4b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H4c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H5: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H5a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H5b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H5c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H6: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red

**Tablo 68'in Devamı**

H6a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H6b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H6c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H7: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H7a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H7b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H7c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H8: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H8a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H8b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H8c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H9: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H9a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red



**Tablo 68'in Devamı**

H9b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H9c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H10: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H10a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H10b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H10c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H11: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H11a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H11b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H11c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “işe alım sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H12: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H12a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “iş sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H12b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “terfi sürecinde kayırma” boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	

**Tablo 68'in Devamı**

H12c: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin "işe alım sürecinde kayırma" boyutuna yönelik nepotizm durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H13: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H13a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin "yönetmel adalet" boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H13b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin "yapılan işin adaleti" boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H14: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H14a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin "yönetmel adalet" boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H14b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin "yapılan işin adaleti" boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H15: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H15a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin "yönetmel adalet" boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H15b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin "yapılan işin adaleti" boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H16: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H16a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin "yönetmel adalet" boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red

**Tablo 68'in Devamı**

H16b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H17: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H17a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H17b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H18: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H18a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H18b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H19: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H19a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H19b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H20: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H20a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmel adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	

**Tablo 68'in Devamı**

H20b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H21: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H21a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H21b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H22: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H22a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H22b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H23: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanidik bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H23a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanidik bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H23b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanidik bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H24: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H24a: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yönetmelik adalet” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H24b: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin “yapılan işin adaleti” boyutuna yönelik örgütsel adalet durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H25: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin cinsiyetlerine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red

**Tablo 68'in Devamı**

H26: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin medeni durumlarına göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H27: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin yaş değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H28: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin turizm sektöründe geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H29: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin işletmede geçirilen süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H30: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin eğitim durumu değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H31: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin mesleki turizm eğitimi alma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.		Red
H32: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin ortalama aylık gelir değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H33: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin çalıştıkları departman değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H34: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin referans kullanma değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H35: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin işletme içerisinde akraba-tanıdık bulunması değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H36: Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıyla işgörenlerin ortalama çalışma süre değişkenine göre istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık bulunmaktadır.	Kabul	
H37: Otel işletmelerinde nepotizm ile örgütsel adalet arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul	
H38: Otel işletmelerinde nepotizm ile yaşam tatmini arasında negatif yönde ve anlamlı bir ilişki bulunmaktadır.	Kabul	
H39: Otel işletmelerinde örgütsel adalet yaşam tatminini pozitif yönde ve anlamlı etkilemektedir.	Kabul	
H40: Otel işletmelerinde nepotizm yaşam tatminini negatif yönde ve anlamlı etkilemektedir.	Kabul	

## BEŞİNCİ BÖLÜM

### 5. SONUÇ VE ÖNERİLER

Ülkemizde ve tüm dünya genelinde oldukça yaygın olarak görülen nepotizm tüm çalışma alanlarında olabileceği gibi otel işletmelerinde de yaygın bir şekilde uygulandığı görülmektedir. Otel işletmelerinin emek yoğun bir sektör olarak hizmet vermesinden dolayı bu işletmelerin en önemli sermayesini işgörenler oluşturmaktadır. Nepotizmin görüldüğü işletmelerde örgütsel olarak adaletin sağlanması tartışılmakta, bunun durum ise işgörenlerin gerek iş gerek ise yaşam tatminlerini etkilemektedir. Bu kapsamda, işgörenlerin tarafsız, mutlu, huzurlu, motivasyonu yüksek bir şekilde çalışması büyük önem arz etmektedir. Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatminine yönelik algı düzeyleri bu işletmelerin sürdürülebilirliğinin sağlanması ve faaliyetlerine devam edebilmesi açısından önem teşkil etmektedir. Bu bağlamda Hatay ilinde faaliyette bulunan otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmin düzeyleri incelenmiştir.

Bu araştırmada işgörenlerin nepotizm durumlarını tespit etmek amacıyla geliştirilen ölçeğin 15 önerme ve “yapılan iş sürecinde kayırma”, “terfi sürecinde kayırma” ve “işe alım sürecinde kayırma” olmak üzere üç boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm durumları 3 boyut ve bu 3 boyuta bağlı 15 önermeden oluşmaktadır. Hatay ilinde hizmet sunan otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm durumlarını oluşturan boyutlar içerisinde varyansı en yüksek düzeyde açıklayan boyutun “işe alım sürecinde kayırma” boyutu olduğu görülmüştür. Bu bulgu otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm durumlarını en yüksek “işe alım sürecinde kayırma” boyutunun etkilediğini göstermektedir. Öte yandan yapılan araştırmalarda (Büte ve Tekarslan, 2010; Asanakutlu ve Avcı, 2010) nepotizmin belirtilerinden olan

işgörenlerde işe alım sürecinde kayırma algısına yönelik bulgular bu araştırmada elde edilen bulgularla desteklenmiştir.

Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm boyutları arasında en yüksek düzeyde “terfi sürecinde kayırma” boyutunu algıladığı tespit edilmiştir. Diğer taraftan nepotizm ortalamasının en düşük düzeyde “işe alım sürecinde kayırma” boyutunda olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin işe alım sürecinde kayırma faktörüne bağlı önermelerin diğer boyuttaki önermelere göre daha az nepotizm yaşadığını ortaya koymaktadır.

Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin genel nepotizm durumlarının “orta” düzeyde olması, işgörenlerin çalışma ve iş çevresinden, görev aldıkları işten, işverenlerinden ve iş yerlerinden ortaya çıkan bazı olumsuz durumlarını çok fazla önemsemediğini göstermektedir.

Otel işletmelerinde işgörenlerin nepotizm durumları ile birlikte önemli olan unsurlardan bir diğeri ise örgütsel adalet kavramıdır. Yapılan bu araştırmada işgörenlerin örgütsel adalet durumlarını belirlemek amacıyla geliştirilen ölçeğin 12 önerme ve “yönetmelik adalet” ve “yapılan işin adaleti” olmak üzere 2 boyuttan oluştuğu tespit edilmiştir. Diğer bir ifade ile otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet durumları 2 boyut ve bu 2 boyuta bağlı 12 önermeden oluşmaktadır.

Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet durumlarını oluşturan boyutlar içerisinde varyansı en yüksek düzeyde açıklanan boyutun “Yapılan İşin Adaleti” boyutu olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerini en yüksek düzeyde “Yapılan İşin Adaleti”ne bağlı faktörlerin etkilediğini göstermektedir. Bir otel açısından işgörenlerin çalışma ortamında adaletin sağlanması önemli bir unsurdur. Öte yandan yapılan araştırmalarda (Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Sökmen vd., 2013) örgütsel adaleti arttıran önemli unsurlar arasında yönetmelik adaletin sağlanması olduğu tespit edilmiştir. Bu nedenle ilgili boyutun işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerini etkileyen boyut olması son derece olağandır.

Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerini oluşturan boyutlar içerisinde en yüksek düzeyde ortalamaya sahip olan boyutun “yapılan işin adaleti” boyutu olduğu, bu boyutu ise “yönetmelik adalet” boyutunun takip ettiği tespit edilmiştir. Yine otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin

örgütsel adalet düzeylerinin genel olarak “orta” seviyede olması, işgörenlerin görev yaptıkları işletmeden, iş çevresinden, yapılan işten ve iş ortamından kısmen de olsa adaletin sağlandığını göstermektedir.

Otel işletmelerinde işgörenler açısından önemli olan bir diğer unsur ise işgörenlerin yaşam tatmin durumlarıdır. Bu çalışmada işgörenlerin yaşam tatmin durumlarını tespit etmek amacıyla geliştirilen ölçeğin 5 önermeden oluştuğu görülmüştür. Farklı bir ifade ile otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin yaşam tatmini bir boyut ve bu boyuta bağlı 5 önermeden oluşmaktadır. Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin yaşam tatminini sağlayan faktörlerin dışsal faktörlerden daha çok içsel faktörler üzerinde yoğunlaştığı tespit edilmiştir. Ayrıca otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin yaşam tatmin düzeylerinin genel olarak “orta seviyede” olması, işgörenlerin görev yaptıkları işten, iş ortamından ve yönetsel ve örgütsel faktörlerin bazılarında rahatsız olduklarını göstermektedir. Yöneticilerin ilgili sonuca odaklanması işgörenlerin yaşam tatminini artırılabilirliği açısından önem teşkil etmektedir.

Otel işletmelerindeki işgörenlerin **nepotizm durumları ile cinsiyetleri** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu, ilgili alanda yapılan önceki araştırmaların (Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Yavuz ve Akın, 2016; Turhan, 2016) bulguları ile benzerlik göstermektedir. Öte yandan otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm durumları ile cinsiyetleri boyutlarına göre incelendiğinde, otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin nepotizm durumları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir.

Yapılan bu çalışmada otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin **örgütsel adalet düzeyleri ile cinsiyetleri** arasındaki ilişki incelendiğinde, işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin örgütsel adalet durumları boyutlarına göre incelendiğinde otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet durumları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin **yaşam tatmin durumları ile cinsiyetleri** arasındaki ilişki incelendiğinde, işgörenlerin yaşam tatmini ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin yaşam tatmin durumları boyutlarına göre incelendiğinde otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin



yaşam tatmin durumları ile cinsiyetleri arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılığın olmadığı tespit edilmiştir. Bu bulgu Aşan ve Erenler (2008)'in bulgusuyla benzerlik gösterdiği gibi genel olarak ifade etmek gerekirse işgörenlerin nepotizm, örgütsel adalet ve yaşam tatmin durumları işgörenlerin cinsiyetlerine göre farklılık göstermemektedir sonucuna ulaşılabilir.

Araştırmaya katılan işgörenlerin %49,8 gibi büyük bir çoğunluğunun 26-34 yaş aralığında yer aldığı tespit edilirken sadece %3'lük bir oranın 55 ve üzeri yaş aralığında bulunduğu ortaya konulmuştur. Bununla birlikte araştırmada, otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin **nepotizm durumlarıyla işgörenlerin yaşları** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu Karacaoğlu ve Yörük (2012)'ün, Orta Anadolu bölgesinde bir aile işletmesi üzerinde yapmış olduğu araştırmanın bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Yapılan bu araştırmada işgörenlerin **örgütsel adalet durumları ile yaş değişkeni** arasındaki ilişki incelendiğinde, işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile yaş değişkeni arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu yine Karacaoğlu ve Yörük (2012)'ün, araştırma bulgusuyla benzerlik göstermektedir. Bununla birlikte otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin **yaşam tatmin durumları ile yaş değişkeni** arasında anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu Güner vd. (2014)'nin banka çalışanları üzerine yapmış olduğu araştırma bulgularıyla ile benzerlik göstermektedir.

Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin **nepotizm durumları ile eğitim durumu** arasındaki ilişki incelendiğinde işgörenlerin örgütsel adalet düzeyleri ile eğitim durumu arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu, ortaya çıkan bu farklılığın ön lisans eğitime sahip işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile ön lisans eğitime sahip işgörenler diğer eğitim düzeylerine sahip işgörelere oranla daha az nepotizm yaşadıkları tespit edilmiştir. Öte yandan, otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin **örgütsel adalet durumları ile eğitim düzeyleri** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu, ortaya çıkan bu farklılığın doktora eğitime sahip işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu Yavuz ve Akın (2016) ve Karacaoğlu ve Yörük (2012)'ün yapmış oldukları araştırma bulguları ile farklılık göstermektedir. Bu farklılığın nedeni söz konusu araştırmalarda eğitim düzeyleri arasında istatistiksel olarak farklılık tespit edilmemiştir. Bununla birlikte otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin **yaşam**

**tatmin durumları ile eğitim düzeyleri** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Otel işletmelerindeki işgörenlerin **nepotizm durumları ile çalışılan işletmede geçirilen süre** arasındaki ilişki incelendiğinde işgörenlerin nepotizm durumları ile çalışılan işletmede geçirilen süre arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu Akkuş (2017)'un araştırma bulgularıyla benzerlik gösterirken, Savaş (2015) ve Pelit vd. (2017)'nin araştırma bulguları ile farklılık göstermektedir. Bu farklılığın nedeni söz konusu araştırmalarda işletmede çalışılan süre arasında istatistiksel olarak farklılık tespit edilmemiştir. Yapılan araştırmaya göre işgörenlerin **örgütsel adalet durumları ile işletmede geçirdikleri süre** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin **yaşam tatmin durumları ile işletmede geçirdikleri süre** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Otel işletmelerindeki işgörenlerin **nepotizm durumları ile çalıştıkları departman arasında** istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile diğer departmanda çalışan işgörenlerin diğer tüm departmanlarda çalışan işgörene oranla nepotizmi algılama düzeyleri daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. Elde edilen bu bulgu Düz (2012) ve Pelit vd. (2017)'nin yapmış oldukları araştırma bulguları ile farklılık göstermektedir. Bu farklılığın nedeni söz konusu araştırmalarda nepotizm durumları ile çalışılan departman arasında istatistiksel bir farklılık tespit edilmemiştir. Yapılan araştırmaya göre otel işletmelerindeki işgörenlerin **örgütsel adalet durumları ile çalıştıkları departman** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi işlem) çalışan işgörenlerin diğer tüm departmanlarda çalışan işgörene oranla örgütsel adaleti algılama düzeylerinin daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte **işgörenlerin yaşam tatmin durumları ile çalıştıkları departman** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Ortaya çıkan bu farklılığın diğer departmanlarda (teknik servis, bilgi işlem) çalışan işgörenlerden kaynaklandığı tespit edilmiştir.

Farklı bir ifade ile diğer departmanlarda çalışan (teknik servis, bilgi işlem) işgörenlerin diğer tüm departmanlarda çalışan işgörelere oranla yaşam tatmini algılama düzeyleri daha düşüktür.

Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin **nepotizm durumları ile mesleki turizm eğitimi alma değişkeni** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile ilgili boyuta göre mesleki turizm eğitimi alan ve almayan işgörenlerin nepotizmi algılama düzeyleri birbirine yakın seviyede olduğu tespit edilmiştir. Öte yandan yapılan araştırmaya göre işgörenlerin **örgütsel adalet durumları ile mesleki turizm eğitimi alma durumu** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile mesleki turizm eğitimi alan ve almayan işgörenlerin örgütsel adalet algılama düzeyleri birbirine yakın seviyede olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin **yaşam tatmin durumları ile mesleki turizm eğitimi alma durumu** arasında istatistiksel olarak anlamlı bir farklılık olmadığı tespit edilmiştir.

Otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin **nepotizm durumları ile işletme içerisinde akraba ve tanıdık bulunması değişkeni** arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletmede akraba-tanıdık bulunması işgörenlerin genel nepotizm düzeylerini etkilemektedir. Elde edilen bu bulgu Özüren (2017)'in yapmış olduğu araştırma bulguları ile benzerlik göstermektedir. Öte yandan, yapılan araştırmaya göre işgörenlerin **örgütsel adalet durumları ile işletme içerisinde akraba ve tanıdık bulunması değişkeni** arasında anlamlı bir farklılık tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletmede akraba-tanıdık bulunması işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerini etkilemektedir. Bununla birlikte otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin **yaşam tatmin durumları ile işletme içerisinde akraba ve tanıdık bulunması değişkeni** arasında anlamlı bir farklılık olduğu tespit edilmiştir. Farklı bir ifade ile işgörenlerin çalıştıkları işletmede akraba ve tanıdık bulunması işgörenlerin genel yaşam tatmin düzeylerini etkilemektedir.

Yapılan araştırmaya göre; katılımcıların %59,5'ini kadın katılımcılar, %53'ünün evli ve yaş gruplarının da yoğun olarak 26-34 yaş aralığındaki işgörenlerden oluştuğu gözlenmiştir. Ayrıca katılımcıların çoğunluğunun eğitim düzeyinin lise (%32,3) ve önlisans (%29,5) olduğu, çalışılan bölümün ise yiyecek ve içecek (%23,8) ve ön büro (%18,5) bölümü olduğu tespit edilmiştir. Turizm sektöründe çalışılan sürenin en yüksek 1-3 yıl arasında olduğu, aynı işletmede

çalışılan sürenin ise yine 1-3 yıl arasında olduğu tespit edilmiştir. Bununla birlikte işgörenlerin haftalık çalışma süresinin %47 ile 41-45 saat arasında olduğu ve işgörenlerin %61,8'inin işletmeye girerken referansa sahip olduğu tespit edilmiştir.

Bu araştırmada nepotizmin örgütsel adalet ve yaşam tatmini üzerine ilişkisi incelenmiştir. Araştırma bulguları nepotizm ile çalışanların örgütsel adalet algıları arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğunu göstermektedir. Araştırmadan elde edilen bu sonuç alan yazında yapılmış bazı araştırma bulgularıyla benzerlik göstermektedir. Aslaner vd.'nin (2014) Eskişehir'de faaliyet gösteren konaklama işletmeleri üzerine yaptıkları araştırmada 190 otel çalışanına anket uygulanmış ve araştırmanın sonucunda ise, nepotizm ile örgütsel adalet arasında negatif ve anlamlı bir ilişki olduğu tespit edilmiştir. Benzer şekilde, Karacaoğlu ve Yörük (2012)'ün bir aile işletmesi üzerine uyguladıkları araştırmada, 129 mavi yakalı çalışana anket uygulanmış ve araştırmanın sonucunda ise çalışanların nepotizm algısı arttıkça örgütsel adalet algılarının azaldığı görülmektedir. Benzer şekilde, Araslı vd. (2016)'nin KKTC'de faaliyet gösteren 3 ve 4 yıldızlı otel işletmelerinde nepotizmin prosedürel adalet vasıtasıyla otel çalışanlarının iş tatmini üzerine etkisini ölçmek amacıyla 299 otel çalışanına anket uygulamış ve araştırmanın sonucunda nepotizmin prosedürel adalet ve iş tatminini negatif ve anlamlı bir şekilde etkilediği tespit edilmiştir. Araştırma sonuçları göstermektedir ki, nepotizm uygulamaları ile otelde yeteneksiz kişilerin işe alınması, haksız terfilerin yapılması, bazı çalışanlara taraflı davranılması diğer otel çalışanlarının adalet algısını olumsuz yönde etkilemektedir. Ayrıca araştırma bulgularına göre, çalışanların örgütsel adalet algısının artması yaşam tatminlerini arttırırken, nepotizm uygulamalarının artması ise otel çalışanlarının yaşam tatminini azaltmaktadır.

Otel işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adaletin ve yaşam tatminine etkisini belirlemeye yönelik çoklu regresyon analizi yapılmış ve yapılan regresyon analizi sonucunda nepotizmin yaşam tatminini negatif yönde etkilediği, örgütsel adaletin ise yaşam tatminini pozitif yönde etkilediği tespit edilmiştir.

Araştırmanın bulguları göstermektedir ki otel işletmelerinde nepotizm uygulamaları, çalışanların adalet algısını azaltmakta ve bu durum da yaşam tatminini olumsuz yönde etkilemektedir. Bu nedenle otel yöneticileri, işletmelerinde insan kaynakları yönetim stratejilerini hayata geçirmeli; işe alma, personel seçme

aşamalarında tanıdık, aile yakını gibi unsurlara değil, işin niteliğine uygun yeterlilikteki işgörenleri işe almaya özen göstermelidir.

Nepotizm uygulamalarının örgütsel adalet üzerindeki olumsuz etkisi sebebiyle işletmelerin bu konu üzerinde hassasiyetle durması gerekmektedir. Çünkü nepotizm uygulamaları çalışanları işletmeden uzaklaştırmakta ve kötü bir işletme kültürü oluşturmaktadır. Bu noktada özellikle işletme sahiplerine ve üst düzey yöneticilere önemli roller düşmektedir. İşe alımlarda ve terfilerde aile üyelerinden ziyade hak eden çalışana fırsat verilmesi, diğer çalışanlara aynı hakların sunulduğunun gösterilmesi, adalet algısını ve sadakati arttırması ve yetenekli çalışanları işte tutmayı sağlaması bakımından önemlidir.

Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar göz önüne alınarak otel işletmelerinin sahip ve yöneticilerine işgörenlerin nepotizm düzeylerinin azaltılması için aşağıda yer alan bazı öneriler sunulabilir:

- Araştırma kapsamında nepotizmin en fazla “İşe Alım Sürecinde Kayırma” faktöründen etkilendiği belirlenmiştir. Otel yönetici ve sahipleri bu durumu göz önünde bulundurarak otelle ilgili amaçları, yapılan işi ve gelecek ile ilgili beklentilerini karşılayabilecek gerekli imkânların sağlanması hususunda çalışanlara bazı farklılıklar sunarak işgörenlerdeki nepotizm düzeyini azaltması önerilebilir.
- Araştırmada otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin nepotizm boyutları içerisinde en düşük ortalamaya sahip boyutun “Terfi Sürecinde Kayırma” boyutu olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin bu düşünceleri göz önüne alınarak nepotizmin daha da azaltılması için işgörenlerin işletme hakkında kötü davranışlarda bulunmaması ve kötü tavırlar sergilememesi için onların istek ve beklentilerinin mümkün olduğu kadar yerine getirilmesi önerilebilir.
- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde çalışan 51 yaş ve üzeri yaş grubunda olan işgörenlerin oldukça düşük bir oranda nepotizm düzeyine sahip olduğu tespit edilmiştir. Bu yaş grubundaki işgörenler, sektörel deneyim olarak diğer işgörelere oranla daha fazla deneyim ve tecrübe sahibi olduklarından bu işgörenleri işletmede tutmaya yönelik çeşitli özendirici etkinlikler düzenlenebilir.
- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde eğitim düzeyi lisans ve lisansüstü olan işgörenlerin lise ve önlisans olan işgörelere oranla daha az olması,

işletmelerin kalifiye sahibi işgörelere yeteri kadar önem vermediğini göstermektedir. Öte yandan nepotizmin en az yüksek lisans ve doktora düzeyinde eğitime sahip işgörelerde tespit edilmesi, işgörelerin kendilerine gereken önem ve değerin gösterildiğini hissetmesi otel yönetici ve sahiplerine bazı avantaj ve fırsatlar sağlayabilir.

- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde teknik servis ve bilgi-işlem bölümünde görev yapan işgörelerde nepotizm düzeyinin en fazla olduğu tespit edilmiştir. Otel yönetici ve sahipleri bu durumu göz önünde bulundurarak ilgili bölümlerde görev yapan işgörelerin nepotizm düzeylerinin azaltılması için her türlü maddi ve manevi desteği sağlaması önerilebilir.
- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde mesleki turizm eğitimi alan işgörelerin turizm eğitimi almayan işgörelere oranla daha fazla nepotizm algılamasına sahip olduğu tespit edilmiştir. Mesleki turizm eğitimi almış işgörelerin görev yaptığı alanla ilgili daha fazla teorik bilgiye sahip olması, sektöre ve iş ile ilgili daha kalifiye ve deneyimli olmaları dolayısıyla bu gruptaki işgörelerin nepotizm durumlarının azaltılması için gerekli plan ve programların yapılarak çeşitli desteklerin sağlanması önerilebilir.
- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde haftalık olarak daha fazla saat çalışan işgörelerin nepotizm durumlarının daha yüksek olduğu tespit edilmiştir. İşgörelerin çalışma saatleri ile ilgili gerekli düzenlemeler yapılarak çalışma saatlerinde mümkün olduğu kadar adaletin sağlanması önerilebilir.

Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar göz önüne alınarak otel işletmelerinin sahip ve yöneticilerine işgörelerin örgütsel adalet algılamalarının artırılması için çeşitli bazı öneriler sunulabilir:

- Araştırma kapsamında işgörelerin örgütsel adalet algılamalarını en fazla “Yapılan İşin Adaleti” faktörünün etkilediği tespit edilmiştir. Bu durum işgörelerin yapmış oldukları tüm işlerde adaleti belirli oranda algıladıkları anlamına gelmektedir. Otel sahip ve yöneticileri bu hususu göz önünde bulundurarak işlerin dağıtımında adil, eşit ve tarafsız olunmasına özen göstermelidir. Bununla birlikte örgütsel adalet düzeyinin artırılması

işgörenlerin genelinin işe ve alınan kararlara daha çok dahil olmalarıyla sağlanabilir.

- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerinin genel olarak “orta” seviyede olduğu tespit edilmiştir. İşgörenlerin örgütsel adalet düzeylerinin yüksek tutulacak uygulamaların yapılmasıyla bu ortalamanın daha fazla iyileştirilmesi sağlanabilir.
- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin cinsiyetlerine göre örgütsel adalet düzeylerinde anlamlı bir farklılık tespit edilmemiştir. Otel sahip ve yöneticileri işgörenlerine cinsiyet ayrımı yapmadan tarafsız ve eşit davranmaya devam ederek işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerinin cinsiyete göre değişiklik göstermesinin önüne geçilmesi sağlanabilir.
- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde işgörenlerin görev yaptıkları otelde geçirdikleri süre bakımından en az örgütsel adalet algılamalarına sahip olan işgörenlerin 1 yıldan daha az süre işletmede çalışan işgörenler olduğu tespit edilmiştir. Otel sahip ve yöneticileri bu hususu göz önünde bulundurarak işe yeni başlayanlara işletmede diğer sektörlerde çalışan işgörelere oranla örgütsel adalet düzeylerini arttırıcı çeşitli imkanlar sağlayıp oryantasyon eğitimleri verilmesi önerilebilir.
- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerinin en az olduğu bölüm diğer (teknik servis ve bilgi işlem) departmanlarda görev yapan işgörenler olduğu tespit edilmiştir. Bu bölümlerle ilgili çalışma koşullarının iyileştirilmesi ile işgörenlerin örgütsel adalet düzeylerinin arttırılması sağlanabilir.
- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde görev yapan ve 51 saat ve üzeri çalışan işgörenlerin örgütsel adalet algılama düzeylerinin diğer ortalama saat çalışan işgörelere nazaran daha düşük olduğu tespit edilmiştir. Otel sahip ve yöneticilerinin çalışma saatleri ile ilgili değişiklikler yaparak işgörenlerin çalışma isteklerini güçlendirici çeşitli düzenlemeler yapılması önerilebilir.

Yapılan araştırmadan elde edilen sonuçlar göz önüne alınarak otel işletmelerinin sahip ve yöneticilerine işgörenlerin yaşam tatmin düzeylerinin arttırılması için bazı öneriler sunulabilir:

- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin yaşam tatmin durumlarının “orta düzeyde” olduğu tespit edilmiştir. Otel sahip ve yöneticileri bu durumu göz önünde bulundurarak işgörenlerin işletme içi çalışma isteklerini arttırıcı bir ortam sağlayarak ve yönetsel uygulamalarda iyileştirmeye giderek işgörenlerin yaşam tatmin düzeylerinin artmasını sağlayabilir.
- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde görev yapan 51 yaş ve üzeri grupta yer alan işgörenlerin diğer işgörelere oranla daha düşük yaşam tatmin düzeyine sahip oldukları belirlenmiştir. Bu yaş grubundaki işgörenlerin daha genç işgörelere oranla sektörel ve iş deneyimlerinin fazla olması, işletme bakımından önemli bir avantaj anlamına gelmektedir. Bu işgörenlerin yaşam tatmin düzeylerinin arttırılması için işgörelere manevi olarak duygusal destek sağlanması önerilebilir.
- Araştırma kapsamında otel işletmelerinde görev yapan işgörenlerin eğitim seviyeleri içerisinde en az yaşam tatminine sahip olan işgörenlerin yüksek lisans ve doktora eğitimine sahip olan işgörenler olduğu belirlenmiştir. Teorik ve bilgi düzeyi açısından son derece önemli olan deneyimli ve eğitilmiş işgörenlerin yaşam tatmin düzeylerinin arttırılması için onlara terfiler verilerek işgörenlerden daha fazla faydalanılmalı ve böylelikle bu işgörenlerin işletmeden ayrılmalarının engellenmesi sağlanmalıdır.
- Otel işletmelerinde çalışan işgörenlerin, işletmelede geçirilen süre bakımından en az yaşam tatminine sahip olan işgörenlerin 10 yıl ve üzeri çalışan işgörenler olduğu belirlenmiştir. Bu işgörenlerin diğer işgörelere oranla daha deneyim ve nitelik sahibi olması, işe yeni başlayan işgörelere işi öğretmesi ve örnek teşkil etmesi bakımından, bu işgörenlerin tatmin düzeylerinin arttırılmasına yönelik çeşitli teşvikler sağlanabilir.
- Otel işletmelerinde çalışılan bölümler içerisinde en az yaşam tatminine sahip olan işgörenlerin ise diğer (teknik servis ve bilgi işlem) bölümlerde çalışan işgörenler olduğu belirlenmiştir. Bu bölümlerde görev yapan işgörenlerin her türlü istek ve beklentileri imkanlar dahilinde yerine getirilerek o işgörenlerin kendilerinin işletme için değerli olduklarının hissettirilmesi ile yaşam tatmin düzeylerinin arttırılması sağlanabilir.



- Tüm bu önerilerle birlikte Hatay ilindeki otel sahip ve yöneticileri işgörenlerine karşı saygı, sevgi, tevazu ile samimi bir tutum ve davranışlarda bulunması, işgörenlerine adil, tarafsız ve eşit bir şekilde yaklaşması ve işgörenlerin istek ve beklentilerini yerine getirerek hareket edilmesi önerilebilir. Bu durumun ise Turizm sektörünün sürdürülebilirliği ile sektörün kalitesine dolayısı ile ülke ekonomisine ciddi katkılar sağlayacağı düşünülmektedir.

Nepotizmin doğru şekilde yönetilmesi ve işgörenlerin örgütsel adalet ve yaşam tatmin algılarının artırılabilmesi için araştırmanın sonuçlarına bağlı olarak aşağıdaki öneriler sunulabilir;

- Nepotizmin ne olduğu ve bu kavramın işletmedeki etkisi ile ilgili olarak öncelikli olarak işveren ve yöneticilere eğitim verilebilir.
- İşletmede kurumsallaşmaya gidilerek işletmedeki herkese adil, sürekli ve eşit bir biçimde uygulanabilecek kurallar geliştirilebilir.
- İşletmede birbirleri arasında ast-üst ilişkisi içerisinde bulunan akraba ve tanıdıkların aynı çalışma ortamı ve komuta kademesinde yer almaması sağlanabilir.
- İşletmede işgörenler için belirli yeterlilik ve liyakat ölçütleri belirlenmelidir.
- İşletmelerde yaşanan nepotizm uygulamalarının oluşturacağı stresi hafifletmek için işletme genelinde tüm işgörenler için çalışma koşulları, görev ve sorumlulukların adaletli ve tarafsız bir şekilde programlanması önerilebilir.
- Özellikle aile işletmelerinde çalışan aile fertleri için kendi yetenekleri, bilgi ve birikimleri doğrultusunda işe uygun eğitim alması sağlanabilir.
- İşletme içinde nepotizm uygulamalarının en aza indirilmesi ve işgörenler arası şeffaflığı sağlayabilecek insan kaynakları politikaları geliştirilebilir.
- İşletmelerin nepotizme karşı aldığı önlemler işgörenlerle paylaşılarak işgörenlerin nepotizm konusunda daha fazla bilinçlenmesi sağlanabilir.

## KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., and Al-Dabbagh, T. H. (1994). Research Note: Assessing the Effect of Nepotism on Human Resource Managers, *International Journal of Manpower*, 15(1), 60-67.
- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S., and Raggad, B. G. (1998). Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism: A Cross-Cultural Study. *International Journal of Manpower*, 19(8), 554-570.
- Abel, C. F. & Sementelli, A. J. (2007). *Justice and Public Administration*. Tuscaloosa, AL, USA: University of Alabama Press.
- Acar, G. (2011). *Okul Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Beden Eğitimi Öğretmenlerinin Örgütsel Adalet ve Motivasyon Düzeyleriyle İlişkisi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Beden Eğitimi ve Spor Anabilim Dalı, Ankara.
- Akçe, K. (2005). *Kriz Sürecindeki İşletmelerde Örgütsel Küçülme (Downsizing) Uygulamaları ve Kayseri İlinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Akgündüz, Y. (2013). Konaklama İşletmelerinde İş Doyumu, Yaşam Doyumu Ve Öz Yeterlilik Arasındaki İlişkinin Analizi. *Celal Bayar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Manisa. 11(1), 180-204.
- Akın, M. (2010). Personeli Güçlendirme Algılaması, Örgüt İklimi Algılaması ve Yaratıcı Kişilik Özelliklerinin Örgüt Düzeyinde Yaratıcı Çıktılar Üzerindeki Doğrudan ve Dolaylı Etkileri, *Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, Kayseri, 29(2), 211-238.
- Akıncı, A. (2011). *Sürdürülebilir Rekabet Üstünlüğünün Sağlanmasında İnovasyonun Üretim Maliyetlerine Etkisi Ve Ampirik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.

- Akkoç, İ., Çalışkan, A. ve Turunç, Ö. (2012). Örgütlerde Gelişim Kültürü ve Algılanan Örgütsel Desteğin İş Tatmini ve İş Performansına Etkisi: Güvenin Aracılık Rolü, *Yönetim ve Ekonomi*, 19(1), 105- 135.
- Akkuş, A. (2017). *Nepotizm ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Karabük Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Karabük.
- Aksu, A. (1995). *Otel İşletmelerinde İşgören Devir Hızının Verimlilikle Olan İlişkisinin Değerlendirilmesi ve Antalya Yöresinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Aktan, C. C. (2008). Stratejik Yönetim ve Stratejik Planlama, *Çimento İşveren Dergisi*, <https://www.ceis.org.tr/dergiDocs/makale132.pdf> (Erişim Tarihi: 18.10.2017).
- Aktaş, A., ve Özdemir, B. (2005). *Otel İşletmelerinde Mutfak Yönetimi*, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Aktuğ, M. (2016). *Örgütsel Adalet Ve Örgütsel Güvenin Çalışan Performansı Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Gelişim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Akyıldız, M. (2013). *Ciddi Ve Kayıtsız Katılımcıların Kişilik Özellikleri İle Boş Zaman Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Eskişehir.
- Andrews, F. M., Withey, A. B. (1976). *Social Indicators of Well-Being. American Perceptions of Life Quality*. New York and Landon: Plenum Press.
- Altıntaş, Ç. F. (2006). Bireysel Değerlerin Örgütsel Adalet ve Sonuçları İlişkisinde Yönlendirici Etkisi: Akademik Personel Üzerinde Bir Analiz, *Dokuz Eylül Üniversitesi İşletme Fakültesi Dergisi*, 7(2), 19-40.
- Aras, G. (2013). *Personel Güçlendirme Yönetiminde Güçlendirici Liderlik Davranışları Uygulaması: Kemer Bölgesi Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gümüşhane Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gümüşhane.
- Araslı, H., Bavik, A. ve Ekiz, H.E. (2006). The Effects of Nepotism on Human Resource Management: The Case of Three, Four and Five Star Hotels in Northern Cyprus. *International Journal of Sociology*. 26,(7/8), 295-308.
- Araslı, H. ve Tümer, M. (2008). Nepotism, Favoritism And Croniysm: A Study of Their Effects on Job Sterss and Job Satisfaction in The Banking Industry of North Cyprus. *Social Behaviour and Personality*. 36(9), 1237-1250.

- Araslı, H., Arıcı, H. E., Araslı, F. (2016). Nepotizmin İş Tatmini Üzerine Etkisinde Prosedürel Adaletin Aracı Rolü: K.K.T.C. Otelcilik Sektörü Üzerine Bir Araştırma. *Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, Muğla, 5 (2), 1-20.
- Arslan, İ., ve Çınar, O. (2010). Bir Aile Şirketinin Kurumsallaşması: Yeniden Yapılandırma ve Varislerin Yönetime Hazırlanması Süreci, *Organizasyon ve Yönetim Bilimleri Dergisi*, 2(1),89-97.
- Arslaner, E., Erol, G., Boylu, Y. (2014), “Konaklama İşletmelerinde Nepotizm Ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma”, *Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, Muğla, 32 (1), 62-67.
- Arslanoğlu, A. (2009). *Yönetimde Dış Kaynaklardan Yararlanma Yaklaşımı Ve Sağlık Sektöründe Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Arslantaş, C. (2005). Algılanan Adaletin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerindeki Etkisini Belirlemeye Yönelik Görgül Bir Çalışma, *Yönetim ve Ekonomi Araştırmaları Dergisi*. 3(4), 264-281.
- Aslangiray, A. (2016).*Yaşam Memnuniyetini Etkileyen Faktörlerin Modellenmesi: Batı Akdeniz Örneği*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Asunakutlu, T., Avcı, U. (2010), “Aile İşletmelerinde Nepotizm Algısı Ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma”, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2), 93-109.
- Aşan, Ö., ve Erenler, E. (2008). İş Tatmini ve Yasam Tatmini İlişkisi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 13(2), Isparta, 203-216.
- Atalay, D., D. (2007). *Denklik Duyarlılığı Açısından Algılanan Örgütsel Adalet - Örgütsel Bağlanma İlişkisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Atçı, D., Çakıcı, A. C., ve Ertaş, Ç. (2015). Fast-Food Çalışanlarının İş Sorunlarının İş Ve Yaşam Tatminlerine Etkisi: Mersin Şehir Merkezinde Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1), 161-173.
- Ateş, Ö. (2003). *Aile Şirketlerinde Değişim ve Süreklilik Anlayışı*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Ankara.
- Ateş, A. (2008). *Otel İşletmelerinde Yöneticilerin İş Etiğine Yaklaşımları ve İzmir İlinde Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Avcı, A. (2017). *Şirketlerde Nepotizm Uygulamasının Çalışanların İş Tatmini ve Tükenmişlik Düzeylerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Sabahattin Zaim Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Ayan, G., B. (2010). *Dış Kaynaklardan Yararlanma Yaklaşımı Olarak Türkiye'deki Kamu Kurumlarında Alt İşverenlik Uygulamaları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Aysan, F., ve Bozkurt, N. (2004). Okul Psikolojik Danışmanlarının Yaşam Doyumu, Stresle Başa çıkma Stratejileri İle Olumsuz Otomatik Düşünceleri: *İzmir İli Örnekleme. XIII. Ulusal Eğitim Bilimleri Kurultayı*, İnönü Üniversitesi, Malatya.
- Bağcı, Z. (2013). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisi: Tekstil Sektöründe Bir İnceleme. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, Cilt:9, Sayı: 19, Zonguldak.
- Bahar, M. (2004). *Otel İşletmeleri Ön Büro Departmanlarında Kullanılan Yazılım Programlarının İncelenmesi ve Kullanım Sorunlarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Bali, M. (2006). *İşletmelerde Yeniden Yapılanma Yöntemi ile Küçülme ve Küçülmenin İnsan Kaynakları Üzerindeki Etkilerinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Barmash, I. (1986). *A Defense of Nepotism*. *Across the Board*, 23(12), 5-7.
- Barut, B. (2015). Vekâlet Kuramı Perspektifinden Kayırmacılık, *Türk & İslam Dünyası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 2(5), 240-250.
- Baştemur, Y. (2006). *İş Tatmini İle Yaşam Tatmini Arasındaki İlişkiler: Kayseri İlinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Baştürk, F., F. (2009). *Ücret Tatmini İle Ücret Yönetiminde Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişki Ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Batan, S. N. (2016). *Yetişkinlerde Psikolojik Dayanıklılık ve Dini Başa Çıkmanın Yaşam Doyumuna Etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Batman, O. (2003). *Otel İşletmelerinin Yönetimi*, Değişim Yayınları, 2. Baskı, Sakarya.

- Bedük, A., Zerenler M., ve Soysal A. (2008). Değişen Dünya'da Yeni Yönetim Modelleri'nin Turizm Sektörü'nde Kullanılması ve Tanıtım Stratejileri'nin Belirlenmesi, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 20(1), Konya.
- Bellow, A. (2003). *"In Pradise Of Nepotism: A Natural History"*, New York: Doubleday Publishing, USA.
- Bellow, A. (2004). In Praise of Nepotism. *Anchor*, USA.
- Bies, RJ., Moag, JS. (1986). Interactional justice: Communication criteria of fairness. *Research on Negotiation in Organizations*. 1(1), 43-55.
- Bies, RJ. (2001). Interactional (in) justice: The sacred and the profane. *Advances in Organizational Justice*. 89-118.
- Binbay, M. (2007). *Otel İşletmelerinde Pazarlama Stratejileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Kahramanmaraş Sütçü İmam Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kahramanmaraş.
- Boğa, V., S. (2007). *İşletmelerde Küçülme Uygulamaları ve İşgören Çıkarma Kararının Etik Açısından İrdelenmesi Üzerine Bir Vaka Çalışması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bolat, İ. O., Bolat, T., Seymen, O., ve Katı Y. (2017). Otellerde Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kariyer Düzleşmesinin Aracılık Etkisi, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(3), 156-180.
- Bozkurt, G. (2017). *Aile İşletmelerinin Kurumsallaşma Evresinde Nepotizm Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Beykent Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Bryson, J., M. (1998). *Strategic Planning for Public and Nonprofit Organizations*, San Francisco: Jossey-Bass, 1988.
- Bucak, T. (2007). *Otel İşletmelerinde Hizmet İçi Eğitimi ve İş Tatmini İlişkisi: İzmir Merkez ve Çeşme'deki Beş Yıldızlı Oteller İle İlgili Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Budak, İ. (2015). *Otel İşletmeleri Mutfak Planlamasına İlişkin Sistemik Bir Süreç Analizi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Bulgurcu, E., B. (2003). *Küçülme Stratejileri ve Türkiye'nin İlk 500 Büyük İşletmesinde Krizle Gelen Küçülme Stratejileri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mustafa Kemal Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Hatay.

- Büte, M. (2009). “Aile Şirketlerinde Nepotizm: Trabzon İlinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma” 17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı, *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi Yayınları*. Eskişehir. 737–741.
- Büte, M. ve Tekarslan, E. (2010).” Nepotizmin Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması”, *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6(1), 1–21.
- Büyüköztürk, Ş., Kılıç Çakmak, E., Akgün, Ö.E., Karadeniz, Ş. ve Demirel, F. (2014). Bilimsel Araştırma Yöntemleri. Pegem Akademi, 17 Baskı, Ankara.
- Cascio, W., F. (1993). Downsizing: What Do We Know? What Have We Learned?, *Academy Of Management Executive*, 7(1).
- Colquitt, J. A., Conlon, D. E., Wesson, M. J., Porter, O. L. H. ve Yee Ng, K. (2001). Justice at the Millennium: A Meta- Analytic Review of 25 Years of Organizational Justice Research. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 425-445.
- Colquitt, JA., Chertkoff, JM. (2002). Explaining injustice: The interactive effect of explanation and outcome on fairness perceptions and task motivation. *Journal of Management*. 28(5), 591-610.
- Cropanzano, R. ve Ambrose, M. L. (2001). Procedural and Distributive Justice are More Similar Than You Think: A Monistic Perspective and a Research Agenda. Greenberg J. ve Cropanzano R. (Ed). *Advances in Organizational Justice* , Stanford University Press, 119-151.
- Cropanzano, R., Bowen D. E. ve Gilliland, S. W. (2007). The Management of Organizational Justice. *Academy of Management Perspectives*, 21(4), 34-48.
- Çakır, N. (1998). *Otel İşletmelerinde Hizmet Kalitesi ve Sile Bölgesinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Çakmak Doruk, N. (2008). *Organizasyonlarda İş- Aile ve Aile iş Çatışmalarının Bireylerin Performansları Üzerindeki Etkisinde İş ve Yaşam Tatmininin Rolü*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Çavuş, M., F. (2006). *İşletmelerde Personel Güçlendirme Uygulamalarının Örgütsel Yaratıcılık ve Yenilikçiliğe Etkileri Üzerine İmalat Sanayinde Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.

- Çavuş, B. (2016). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algularıyla Umutsuzluk Düzeyleri Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Çelen, A. E., Sökmen, A., ve Bıyık, Y. (2015). Örgütlerde Yeniden Yapılanma Sürecinin İş Tatmini Ve İşten Ayrılma Niyeti Üzerine Etkisi: Bir Banka Araştırması, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17(3), Ankara.
- Çetmeli, Y. (2006). *Organizasyonlarda Küçülme Stratejilerinde İnsan Kaynakları Planlaması ve Türk Hava Kuvvetlerinin Küçülme Stratejisine İlişkin Bir Öneri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çıkmaz, E. (2013). *Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin Sahip Olduğu İletişim Becerisinin Yükseköğretim Mezunu Müşteriler Tarafından Değerlendirilmesine Yönelik Gaziantep'te Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Hasan Kalyoncu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Çivitçi, A. (2012). Üniversite Öğrencilerinde Genel Yaşam Doyumu Ve Psikolojik İhtiyaçlar Arasındaki İlişkiler, *Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 21(2), 321-336.
- Çöp, S. (2008). *Türkiye ve Polonya'da Turizm Sektörü Çalışanlarının Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algularına İlişkin Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Turizm İşletmeciliği Eğitim Anabilim Dalı, Ankara.
- Çuhadar, M. (2001). *Otel İşletmelerinde Bir Pazarlama Aracı Olarak İnternetin Kullanımı: Antalya İli Sınırları İçerisinde Faaliyet Gösteren 3, 4 Ve 5 Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Süleyman Demirel Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Isparta.
- Diener, E. (1984). Subjective Well-Being. *Psychological Bulletin*, 95 (3), 542-575.
- Diener, E. F., Emmons, R. A., Larsen, R. J., Griffin, S. (1985). The Satisfaction With Life Scale. *Jornal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- Diener, E., Eunkook M.S., Lucas, R.E., Smith, H.L. (1999). Subjective Well-Being: Three Decades Of Progress, *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- Diñçer, Ö. (2007). *Stratejik Yönetim ve İşletme Politikası*, Alfa Yayıncılık, İstanbul.
- Dikmen, A. A. (1995). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 50 (3), 115-140.



- Dilek, H. (2005). *Liderlik Tarzlarının ve Adalet Algısının; Örgütsel Bağlılık, İş Tatmini ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışı Üzerine Etkilerine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze İleri Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Donovan, N., and Halpern, D. (2002). *Life Satisfaction: The State of Knowledge and Implications For Government*.
- Dökümbilek, F. (2010). *Aile Şirketlerinde Nepotizm ve Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Bahçeşehir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Duffy, B. (2004). "Life Satisfaction and Trust In Other People", *Mori Social Research Institute*, London, 1-26.
- Duymuş R. (2015). *Örgütsel Adalet ve Tükenmişlik Arasındaki Etkileşimin Değerlendirilmesine Yönelik Bir Araştırma (Eskişehir'de Bir Kamu Hastanesi Örneği)*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Toros Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Düz, S. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Nepotizm İle Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Afyon Kocatepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyon.
- Ehrhard, J. J., Saris, W. E., Veenhoven, R. (2000). Stability Of Life Satisfaction Over Time Analysis Of Change in Ranks in A National Population. *Journal Of Happiness Studies*, 1(1), 177-205.
- Elbistanlıoğlu, B. (2011). *Otel İşletmelerinde Yönetim Bilgi Sistemlerinin Stratejik Önemi; Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Çanakkale On Sekiz Mart Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Çanakkale.
- Emeksiz, M. (2001). *Beş Yıldızlı Otel İşletmeleri İçin Getiri Yönetimi Uygulama Modeli*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Eskişehir.
- Eker, G. (2006). *Örgütsel Adalet Algısı Boyutları Ve İş Doyumu Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Erdem, A. (2006). *Stratejik Yönetim ve Kamu Örgütlerine Uygulanabilirliği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.

- Fitzroy, P. and Hulbert, J., M. (2005). *Strategic Management: Creating Value in A Turbulent World*, John Wiley & Sons Inc., U.K.
- Folger, R., and Konovsky, M., A. (1989). Effects of procedural and distributive justice on reactions to pay raise decisions, *Academy of Management Journal*, 32(1),115-130.
- Folger, RG., Cropanzano, R. (1998). *Organizational Justice and Human Resource Management*. USA: Sage Publications.
- Gazzoli, G., Hancer, M. ve Park, Y. (2010). The role and effect of job satisfaction and empowerment on customers' perception of service quality: a study in the restaurant industry, *Journal of Hospitality & Tourism Research*,34(1), 56-77.
- Geçikli, F. (2000). Turizm İşletmelerinde Halkla İlişkilerin Önemi, *İstanbul Üniversitesi İletişim Fakültesi Dergisi*, 10(1), İstanbul.
- Giritlioğlu, İ. (2008). *Otel İşletmelerinde Mutfak Yönetimi ve Yiyecek Döngüsündeki Kayıpların Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Giritlioğlu, İ. (2012). *Yiyecek İçecek Bölümlerinde İşgörenlerin ve Müşterilerin Hizmet Kalitesi Beklenti ve Algıları: Termal Otellerde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Giritlioğlu, İ., ve Özlü, B. (2016). Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Ünitelerinde İşgörenlerin İş Tatmin Düzeyi Ve İşgören Devir Hızı Algısı: Gaziantep İlinde Şehir Turizmüne Hizmet Sunan Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(43),1847-1862.
- Gök, T. (2002). *Otel İşletmeciliğinde Pazarlama Bilgi Sistemi ve Önemi: Antalya ve İstanbul İllerinde Faaliyet Gösteren 4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinde Yapılan Bir Araştırma ve Sonuçları*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Mersin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Mersin.
- Göksel, A. (2001). *Örgütsel Küçülme (Downsizing) ve Üst Düzey Yöneticilerin Örgütsel Küçülme Kararlarına Etki Eden Değişkenlerin Tespitine Yönelik Ankara ve Denizli İllerinde Bir Alan Araştırması*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Göktaş, H. (2009). *Yöneticilerin Yeniden Yapılanma Sürecinde İnovasyona Bakış Açısı: Kardemir Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Zonguldak Karaelmas Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Zonguldak.
- Greenberg, J. (1987). A Taxonomy of Organizational Justice Theories. *The Academy of Management Review*. 12(1): 9-22.

- Greenberg, J. (1990). Organizational Justice: Yesterday, Today, and Tomorrow. *Journal of Management*, 16(2), 399-432.
- Greenberg, J., Baron, R.A. (2000). *Behavior in Organizations*. New Jersey: Upper Saddle River, Prenticehall.
- Gündoğan, H., R. (2018). *Kafe ve Pastane İşletmelerinde Algılanan Hizmet Kalitesinin Ölçümü: Gaziantep İlinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Güner, F., Çiçek, H., ve Can, A. (2014). Banka Çalışanlarının Mesleki Stres ve Tükenmişlik Düzeylerinin İş Doyumu ve Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi, *Uluslararası Alanya İşletme Fakültesi Dergisi*, 6(3), 59-76.
- Gümüş, H. (2006). *Farklı Mesleklerde Çalışanların İş ve Yaşam Doyumlarının Tükenmişlik Düzeyleri Açısından Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Atatürk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Erzurum.
- Hutcheson, J.O. (2002). Negotiating Nepotism: A written employment policy statement for your client's family business will keep the business efficient and family members on the same page. *Financial Planning*, 75.
- Irak, D., U. (2004). Örgütsel Adalet: Ortaya Çıkışı, Kuramsal Yaklaşımlar Ve Bugünkü Durumu, *Türk Psikoloji Yazıları*, 7(13), 25-43.
- Işık, M., ve Öztürk, Y., E. (2009). Postmodern Açından Kamu Yönetiminde Küçülme (Downsizing) Olgusu, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Meslek Yüksekokulu Dergisi*, 12(1) .
- İçerli, L. (2009). *Örgüt Yapısı ve Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkiler*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Dokuz Eylül Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5(1), 67-92.
- İlisu, İ. (2012). *Personel Güçlendirmenin Örgütsel Vatandaşlık Davranışı ve İşten Ayrılma Niyetine Etkisi Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- İnak, A., Özkoç, A. G., ve Kırıcı, E. (2018). Otel İşletmelerinde Etik Liderlik Davranışının Örgütsel Adalet Üzerine Etkisi, *Iğdır Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(1), 289-309.
- Inglehart, R. (1990). *Culture Shift in Advanced Industrial Society*. Princeton, NJ: Princeton University Press.

- İşlek Cin, G. (2010). *360 Derece Performans Değerlendirme Yöntemi İle İşgörenlerin Örgütsel Adalet Algısı Arasındaki İlişkilerin Analizi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- İyigün, N. Ö. (2012). Örgütsel Adalet Kuramsal Bir Yaklaşım, *İstanbul Ticaret Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 21, 49-64.
- İyiiişeroğlu, S. C. (2006). *Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi. Çukurova Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Izgar, H. (2012). İş Doyumu. Izgar, H. (Editör). *Endüstri ve Örgüt Psikolojisi*, (3. Baskı). Konya: Eğitim Yayınevi, 97-126.
- Jones, D. (2000). *Group Nepotism and Human Kinship*. *Current Anthropology*, 41(5), 779-809.
- Jones, R.G. (2013). *Nepotism in Organizations*. New York: Routledge.
- Kahya, M. (2004). *Otel İşletmelerinde Yiyecek Maliyet Kontrolü ve Otel İşletmesinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Niğde Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Niğde.
- Kanten, P., Kanten, S., (2015). İş Yaşamının Kalitesinin Yaşam Doyumu Üzerindeki Etkisinde İş Doyumunun Aracılık Rolü, S. Doğan (Editör). *Yaşam Doyumu* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 39-72.
- Karacaoğlu, K ve Yörük, D. (2012). “Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması”. *İş Güç Endüstri İlişkileri Dergisi*, 14(3), 43-64.
- Karadal, H., Demirel Y., ve Doğan, İ. (2009). İşletme Yönetiminde Örgütsel Adalet Araştırmaları: Farklı İşletmeler Üzerine Bir Araştırma, *International Davraz Congress, Süleyman Demirel Üniversitesi, Isparta*.
- Karakaş, A. (2014). İşletmelerde Personeli Güçlü Kılma Yollarından Personel Güçlendirme, *Dicle Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(11), 79-105.
- Karaman, M. (2015). *Rekreasyonel Amaçlı Spor Yapan Bireylerin Yaşam tatmini ve Umutsuzluk Düzeylerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Karaman, A., Sağlık, E., Özdiçiner, N. S., Şimşek, S., Arat, T., Hazar, A., Erkmen, E., Bilge, F. A., Ayazlar, G., Şimşek, G., Sezerel, H., Akmeşe, H., Serçeoğlu, N., Sayın,

- K., Soydaş, M. E., Gündüz, F., Aras, S., Kaya, M., Akmeşe, K., Şimşek, D. (2016). *Otel İşletmeciliği*. Karaman, A., ve Sayın, K. (Editör). 1. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Karaman, A., ve Sayın, K. (2016). Otel İşletmeciliğinde Ön Büro ve Kat Hizmetleri Bölümü, (*Otel İşletmeciliği*). Karaman, A., ve Sayın, K. (Editör). 1. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Karaömer, G., B. (2018). *Otel İşletmelerinde İşgören Sinizminin, Çalışanların Motivasyon ve İş Tatminine Etkileri: Kuzey Kıbrıs Türk Cumhuriyeti'nde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Karasar, N. (2012). *Bilimsel Araştırma Yöntemi*, Nobel Akademik Yayıncılık, Ankara.
- Karppinen, M. (2011). *Strategic marketing plan for a hotel*. Hotel and Restaurant Business, Vaasa University Of Applied Sciences, Degree Programme Of Hospitality Management.
- Karpuzoğlu, E. (2001). *Aile Şirketlerinde Stratejik Planlama ve Aile Şirketlerine Özgü Planlar*. Öneri, 4(15), 115-124.
- Kaya, İ. (2010). Konaklama İşletmeciliğinde Stratejik Yönetim Süreci: Kavramsal Bir Yaklaşım, *KMÜ Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 12 (18): 27-35.
- Keklik, B., ve Coşkun Us, N. (2013). Örgütsel Adalet Algılamalarının İş Tatminine Etkisi: Hastane Çalışanları Üzerinde Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 18(2), s.143-161.
- Keleş, H, N., Özkan, T, K., ve Bezirci, M. (2011), "A Study on The Effects pf Nepotism, Favoritism And Cronyism on Organizational Trust In The Auditing Process In Family Businesses In Turkey", *International Business of Economics Research Journal*, 10( 9), 9-16.
- Keleş, Y. (2014). *Örgütsel Adaletin Duygusal Emek Üzerindeki Etkisi: Antalya'daki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Keser, A. (2003). *Çalışmanın Anlamı, İnsan Yaşamındaki Yeri ve Yaşam Doyumu Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Bursa.
- Keser, A. (2005). İş Doyumu ve Yaşam Doyumu İlişkisi: Otomotiv Sektöründe Bir Uygulama, *Çalışma ve Toplum Dergisi*, 4(1), 77-95.

- Keskin, M. (2013). *Konaklama İşletmelerinde İşgörenlerin Hizmet Kalitesi Algulamaları: Sinop İlinde Faaliyet Gösteren Konaklama İşletmelerine Yönelik Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Adnan Menderes Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aydın.
- Koçel, T. (2005). *İşletme Yöneticiliği*, Beta Basım Yayın, 10. Baskı, İstanbul.
- Kozak, A. M., Çakıcı, A. C., Kozak, N., Azaltun, M., Sökmen, A., Sarıışık, M., ve Çetinsöz, B. C. (2008). *Otel İşletmeciliği*. Kozak, N. (Editör). 2. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Kozak, N. (1998). *Otel İşletmeciliği*, Turhan Kitabevi, Ankara.
- Köker, S. (1991). *Normal ve Sorunlu Ergenlerin Yaşam Doyumu Düzeyinin Karşılaştırılması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ankara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kragh, S, U. (2009), Nepotism: Organizational Behaviour in Modernizing Societies, Department of Management and Intercultural Communication Copenhagen Business School, *IACCM Online Conference Proceedings*, Wien.
- Kurt, S. (2016). *Otel İşletmelerinde Stratejik Yönetim Araçları Kullanımı İle Kurumsallaşma Düzeyi Arasındaki İlişki*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Leatt, P., Baker, G. R., Halverson, P. K., Aird, C. (1997). Downsizing, Reengineering, And Restructuring: Long-Term İmplications For Healthcare Organizations, *Frontiers of Health Services Management*, 13 (4), 3-37.
- Masterson, S. S., Lewis, K., Goldman, B. M ve Taylor, M. S. (2000). Integrating Justice and Social Exchange: The Differing Effects of Fair Procedures and Treatment on Work Relationships. *The Academy of Management Journal*, 43(4), 738-748.
- Melin, R., Fugl-Meyer, K., S. and Fugl-Meyer, A., R. (2003). Life Satisfaction In 18- To 64-Year-Old Swedes: In Relation To Education, Employment Situation, Health And Physical Activity, *Taylor & Francis, J Rehabil Med*, 35(1), 85-90.
- Moorman, R., H. (1991). Relationship between organizational justice and organizational citizenship behaviors: do fairness perceptions influence employee citizenship?. *Journal of Applied Psychology*. 76(6), 845-855.
- Mouhoumed, İ., M. (2015). *İşletme Yöneticilerinin Stratejik Yönetim Uygulamalarını Belirlemeye Yönelik Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İnönü Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya.

- Muthu, S., Whitman, L., and Cheraghi, S. H. (1999). Business Process Reengineering: A Consolidated Methodology. *Proceedings of The 4th Annual International Conference on Industrial Engineering Theory, Applications and Practice* November 17-20, 1999, San Antonio, Texas, USA.
- Müdü, N. (2009). *Personel Güçlendirme Çalışmaları ve Müşteri İlişkileri Üzerine Etkisi (Restoran İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma)*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Myers, D. G., Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Niehoff, B. P. & Moorman, R. H. (1993). Justice As a Mediator of the Relationship Between Methods of Monitoring and Organizational Citizenship Behavior. *Academy of Management Journal*, 36(3), 527-556.
- Ocaklı, M. (2010). *Outsource Hizmeti Veren İşletmelerde İç Kontrol Ve İç Denetim Yapısı*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Olca, A., Giritlioğlu, İ., ve Çıkmaz, E. (2014). Otel İşletmelerinde Çalışan Personelin İletişim Yeterlilik Düzeyi: Gaziantep Bölgesinde Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(1), 385-403.
- Öcal, Ö. (2008). *İş-Aile Çatışması, İş Tatmini ve Yaşam Tatmini İlişkisini Belirlemeye Yönelik Tekstil İşletmesi Çalışanlarında Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Ödemiş, M. (2014). *Otel İşletmelerinin Stratejik Yönetim Ve Araçlarını Uygulama Anlayışları Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Önder, F.. (2015). Öznel İyi Olma. S. Doğan (Editör). *Yaşam Doyumu* (1. Baskı). Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık, 1-22.
- Ören, K. (2007). Sosyal Sermayede Güven unsuru ve içgüdü Performansına etkisi, Erciyes Üniversitesi Nevşehir İİBF İktisat Bölümü (9)1, 84- 86.
- Örücü, E., Özafşarlıoğlu, S.. (2013). Örgütsel adaletin çalışanların işten ayrılma niyetine etkisi: Güney Afrika Cumhuriyetinde bir uygulama. *Mustafa Kemal Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*. 10(23), 335-358.
- Özdamar, K. (2004). *Paket Programlarla İstatistiksel Veri Analizi*, Eskişehir, Kaan Kitapevi Yayınları.

- Özdevecioğlu, M. (2003). Algılanan Örgütsel Adaletin Bireylerarası Saldırgan Davranışlar Üzerindeki Etkilerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 0(21), 77-96.
- Özdevecioğlu, M. (2003b). İş Tatmini ve Yaşam Tatmini Arasındaki ilişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma, 11.Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Afyon, 695-710.
- Özdevecioğlu, M. (2004). Sosyal Destek ve Yaşam Tatmininin Mesleki Stres Üzerindeki Etkileri: Kayseri'de Faaliyet Gösteren İşletme Sahipleri İle Bir Araştırma, *Hacettepe Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22(1), 209-233.
- Özdevecioğlu M., ve Aktaş A. (2007). Kariyer Bağlılığı, Mesleki Bağlılık ve Örgütsel Bağlılığın Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkisi: İş-Aile Çatışmasının Rolü, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Kayseri, 28, 1-20.
- Özdevecioğlu M., ve Çakmak Doruk N. (2009). Organizasyonlarda İş-Aile ve Aile-İş Çatışmalarının Çalışanların İş ve Yaşam Tatminleri Üzerindeki Etkisi, *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 33, Kayseri, 69-99.
- Özer, M., ve Karabulut, Ö. (2003). Yaşlılarda Yaşam Doyumu, *Turkish Journal of Geriatrics*, 6(2), 72-74.
- Özer, O. K. (2005). *Konaklama İşletmelerinde Stratejik Yönetim: İstanbul'da Dört ve Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Araştırması*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özer, P. S., ve Urtekin, G. E. (2007). Örgütsel Adalet Algısı Boyutları ve İş Doyumu İlişkisi Üzerine Bir Araştırma. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, Kayseri, 28(1), 107-125.
- Özgen, H., ve Türk, M. (1997). Hizmet Sektöründe Rekabette Başarının Anahtarı: Personel Güçlendirme (Empowerment), *Amme İdaresi Dergisi*, 30(4),74-85.
- Özkoç, A., G. (2006). *Yiyecek ve İçecek İşletmelerinin Üretim Fonksiyonlarındaki Etik Uygulamaları Üzerine Bir Araştırma: Ankara Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Sakarya Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Sakarya.
- Özmen, Ö. N. T., Arbak, Y., ve Süral Özer, P. (2007). Adalete Verilen Değerin Adalet Algıları Üzerindeki Etkisinin Sorgulanmasına İlişkin Bir Araştırma, *Ege Akademik Bakış / Ege Academic Review*, 7(1), 17-33,
- Özler, H., Özler, D., E. ve Gümüştekin, G., E. (2007). Aile İşletmelerinde Nepotizmin Gelişim Evreleri ve Kurumsallaşma, *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(17), 437-450.



- Özler, D. E. and Buyukarslan, A. (2011). "The Overall Outlook of Favoritism in Organizations: A Literatür Review". *International Journal of Business and Management Studies*, 3 (1), 275 - 285.
- Özlu, B. (2016). *Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Ünitelerinde Çalışan İş Görenlerin İş Tatmini ve Çalışan İşgörenlerin Devir Hızı Algısı: Gaziantep'te Bulunan 4 ve 5 Yıldızlı Oteller Üzerinde Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gaziantep Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gaziantep.
- Özsemerci, K. (2002). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*, Yayınlanmış Yüksek Lisans Tezi, TODAİE, Ankara.
- Özüren, Ü. (2017). *Tekstil İşletmelerinde Nepotizm Uygulamalarına Bağlı Olarak Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Sonuçları*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Kültür Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Padgett, M. Y., and Morris, K., A. (2005). "Keeping it "All in the Family": Does Nepotism in the Hiring Process Really Benefit the Beneficiary?", *Journal of Leadership and Organizational Studies*, 11(2), 34-45.
- Pavot, W., and Diener, E. (1992). The Affective and Cognitive Context of Self Reported Measures of Subjective Well-Being. *Social Indicators Research*, 28, 1-20.
- Pelit, E., Bozdoğan, İ. (2014). Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamalarının Tükenmişlik Düzeyleri Üzerindeki Etkisi: Kemer'deki Beş Yıldızlı Otel İşletmelerinde Bir Uygulama, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 6(2), 37-66.
- Pelit, E., İstanbullu Dinçer, F., and Kılıç, İ. (2015). The Effect of Nepotism on Organizational Silence, Alienation and Commitment: A Study on Hotel Employees in Turkey, *Journal of Management Research*, 7(4), 82-110.
- Pelit, E., Baytok, A., Soybalı, H. H., ve Kılıç, İ. (2017). Nepotizm Algısında Demografik Özelliklerin Rolü: Otel İşletmeleri İşgörenleri Üzerinde Bir Araştırma, *Türk Turizm Araştırmaları Dergisi*, 1(2), 45-63.
- Pfeffer, J., Langton, N. (1993). The effects of wage dispersion on satisfaction, productivity, and working collaboratively: evidence from college and university faculty. *Administrative Science Quarterly*, 38(3), 382-407.
- Pillai, R., Schriesheim, C. A., and Williams, E.S. (1999). Fairness perceptions and trust as mediators for transformational and transactional leadership: A two sample study. *Journal of Management*, 25(6), pp. 897-933.

- Plagnol, A. C., Easterline, R. A. (2008). Aspirations, attainments, and satisfaction: Life cycle differences between American women and men. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 601-619.
- Polat, G. (2012). *Örgütlerde Nepotizmin Örgütsel Adalet Algısı İle İlişkisinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Polat, M., Meydan, C. H., ve Tokmak, İ. (2010). Personel Güçlendirme, Örgütsel Özdeşleşme Ve Örgütsel Sinizm İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *KHO Bilim Dergisi*, Ankara, 20( 2), 1-41.
- Ponzo, M., and Scoppa V. (2010). The use of informal networks in Italy: Efficiency or favoritism, *The Journal of Socio-Economics*, 39(1), 89-99.
- Poyraz, K., Kara, H., ve Çetin, S., A. (2009). Örgütsel Adalet Algılamalarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisine Yönelik Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 1(9), 71-91.
- Prokosch, R. (2011). "Nepotism", *Calgary Magazine in 2001*.
- Rasoolimanesh, M. S., Ringle, M. C., Jafaar, M. ve Ramayah, T. (2017). Urban vs. Rural Destinations: Residents' Perceptions, Community Participation and Support for Tourism Development. *Tourism Management*, 60(1), 147-158.
- Rutherford, D. G., ve O'Fallon, M., J. (2007). Hotel Management and Operations, *John Wiley & Sons, Inc.*, 4(1), New Jersey, U.S.
- Saçlı, Ç. (2011). *Otel İşletmelerinde Tükenmişlik Sendromu: Konya İli Örneği*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Selçuk Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Konya.
- Safina, D. (2014). Favouritism and Nepotism in an Organization: Causes and Effects, 2nd Global Conference On Business, Economics, Management And Tourism, Prague, Czech Republic, pp. 630-634.
- Sarıoğlan, M. (2007). *4 ve 5 Yıldızlı Otel İşletmelerinin Yiyecek İçecek Departmanlarında İşgören Devir Hızı: Çeşme Yöresinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Sarıoğlan, M. (2011). *Konaklama İşletmelerinde Analitik Hiyerarşi Prosesi Yöntemi İle Tedarikçi Seçim Kriterlerinin Belirlenmesi Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Savaş, Y. (2015). *Nepotizmin Yenilik Ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Aksaray Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Aksaray.

- Serçeoğlu, N. (2016). Otel İşletmelerinde Satın Alma, Tesellüm ve Depolama İşlemleri, (*Otel İşletmeciliği*). Karaman, A., ve Sayın, K. (Editör). 1. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Serin, E., and Tösten, R. (2017). University Students' Life Satisfaction: A Comparison According To Sporting Circumstances, *European Journal of Education Studies*, 3(5), 316-325.
- Seymen, A., O. (1999). *İşletmelerde Yeniden Yapılanma (Reengineering) Süreci ve Otel İşletmelerinde Ziyafet Organizasyonu İçin Bir Model Önerisi*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Seymen, A. O., Girgin, G. K., Giritlioğlu, İ., ve Aksu, M. (2009). “İşgörenlerin Etkileşim Adaleti Algularının Örgütsel Bağlılıkları Üzerindeki Etkisinin İncelenmesi: Çanakkale İlinde Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma” 17. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi, Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İşletme Bölümü*, Eskişehir, 171-180.
- Shkoler, O., Tziner, A. (2017). The Mediating and Moderating Role of Burnout and Emotional Intelligence In The Relationship Between Organizational Justice and Work Misbehavior. *Revista de Psicología del Trabajo y de las Organizaciones*, 33(2), 157-164.
- Shou, T.A. (2002). *Marketing Research: An Aid to Decision Making*, SouthWestern: Colege Publications.
- Siedlecki, K. L., Tucker-Drob, E. M., Oishi S., Salthouse. T. A. (2008). Life Satisfaction Across Adulthood: Different Determinants at Different Ages. *Journal of Positive Psychology*. 3(1), 153-164.
- Solmaz, G. (2014). *Örgütlerde Kayırmacılığın Örgütsel Adalet Algulaması Üzerindeki Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Soydaş, M. E., ve Özdiçiner, N. S. (2016). Otel İşletmelerinde Ön Büro ve Kat Hizmetleri Bölümü, (*Otel İşletmeciliği*). Karaman, A., ve Sayın, K. (Editör). 1. Baskı, Eğitim Yayınevi, Konya.
- Summak, M., E. (2009). Otel İşletmelerinde Halkla İlişkiler: Konya İli Otel İşletmelerinde Halkla İlişkiler Birimlerinin Örgütsel Yapısı ve Fonksiyonlarına Yönelik Bir Araştırma, *Journal of Azerbaijani Studies*, 12 (1), 41-54.

- Sürücü, A. (2014). Evaluation Of Life Satisfaction Among Guidance Teachers With Respect To Certain Variables, *10th International Academic Conference, Vienna*, 821-830.
- Şad, B. (2017). *Konaklama İşletmelerinde Çalışan Bireylerin Tükenmişlik Düzeylerinin Yaşam Doyumuna Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şahin, B. (2005). *İşletmelerde Dış Kaynaklardan Yararlanma ve Konaklama İşletmeler Üzerinde Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şahin, B. (2011). Dış Kaynaklardan Yararlanma ve İşletme Fonksiyonlarına Uygulanabilirliği, *Sosyal Bilimler Araştırmaları Dergisi. II*, 86-106.
- Şahin, B., Kutluk, A., Mayuk, A., ve Köstekli, E. (2011). Turizmde Rekabet Avantajı İçin Değişim Mühendisliğinin Küçük ve Orta Büyüklükteki Otel İşletmelerinde Uygulanması, *12. Ulusal Turizm Kongresi Bildiriler Kitabı*, Düzce.
- Şahin, S. (2005). *Kriz Ve Kriz Yönetimi Kapsamında Küçülme: Konaklama İşletmelerinde Örnek Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Şeker, B. D., Zırhloğlu, G. (2009). Van Emniyet Müdürlüğü Kadrosunda Çalışan Polislerin Tükenmişlik İş Doyumu ve Yaşam Doyumları Arasındaki İlişkilerin Değerlendirilmesi, *Polis Bilimleri Dergisi*, 11 (4), 1-26.
- Şekeroğlu, M. Ö. (2013). *Gençlik Ve Spor Bakanlığı, Spor Genel Müdürlüğü Merkez Teşkilatı Çalışanlarının İş-Aile Ve Aile-İş Çatışmalarının Yaşam Doyumuyla İlişkisinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Şener, B. (2001). *Modern Otel İşletmelerinde Yönetim ve Organizasyon*, 3. Baskı, Detay Yayıncılık, Ankara.
- Şentürk, F., K. (2010). *Otel İşletmelerinde Stratejik Yönetim Araçları Kullanımı Üzerine Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Akdeniz Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Antalya.
- Şimsek, E. (2011). *Örgütsel İletişim ve Kişilik Özelliklerinin Yaşam Doyumuna Etkileri*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Anadolu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü. Eskişehir.

- Şimşek, E., ve Aktaş, H. (2016). Örgütsel Sessizlik ile Kişilik ve Yaşam Doyumu Etkileşimi: Kamu Sektöründe Bir Araştırma, *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 14(2), 121-136.
- Tabuk, M., E. (2009). *Elit Sporcularda İş-Aile Çatışması ve Yaşam Tatmini İlişkilerinin İncelenmesi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Erciyes Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kayseri.
- Taşlıyan, M., Harbalıoğlu, M., ve Hırlak, B. (2014). Personel Güçlendirmenin Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Vatandaşlık Davranışına Etkisi: Akademisyenler Üzerine Bir Araştırma, *Çankırı Karatekin Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 6(1): 313-334.
- Tavukçu, Ö., Çoban, Ö., ve Eren, B. (2016). Batman İlinde Faaliyet Gösteren Seyahat Acentalarının Dış Kaynak Kullanımları Üzerine Bir Araştırma, *Batman Üniversitesi Yaşam Bilimleri Dergisi*, 6(1),138-152.
- Tietjen, M., A. ve Myers, R., M. (1998). Motivation And Job Satisfaction, *Management Decision*,(36) 4, pp.226-231.
- Titrek, O. (2009). Okul Türüne Göre Okullardaki Örgütsel Adalet Düzeyi. *Uluslararası İnsan Bilimleri Dergisi*, 6(2): 551-573.
- Tokat, B., ve Kara, H. (1999). Yeniden Yapılanma (Restructuring) Stratejileri. *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 3(1), 237-252.
- Toplu, D. (2010).*Örgütsel Adaletin Yöneticiye Güven Üzerindeki Etkisi ve Bir Araştırma*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Tubergen, A. V., ve Linden, S. V. D. (2002). A Brief History of Spa Therapy, *Annals of Rheumatic Disease*, 61, 273-275.
- Tuna, M. (2013). Örgütsel Adalet: Kamu ve Özel Sektör Kuruluşlarında Bir Araştırma, *International Journal of Social Science, The Journal of Academic Social Science Studies*, 6(8), 997-1023.
- Turgut, H. (2012). Otel İşletmelerinde Dış Kaynak Kullanımının Başarısına Ortaklık Kalitesinin Etkisi, *Ulusal Meslek Yüksekokulları Çalıştay ve Öğrenci Sempozyumu*, Nevşehir Üniversitesi, Nevşehir.
- Turhan, R. (2016). *Nepotizm, Kronizm ve Patronaj Eğilimlerinin Kurumsallaşma Algısı Bağlamında Analizi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.

- Tutar, H. (2007). Erzurum’da Devlet ve Özel Hastanelerde Çalışan Sağlık Personelinin İşlem Adaleti, İş Tatmini ve Duygusal Bağlılık Durumlarının İncelenmesi, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12(3) 97-120.
- Türkmüt, B. (2010). *Örgütsel Küçülme Uygulamalarında Çalışanların Stres Düzeylerinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Dumlupınar Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kütahya.
- Ural, A. ve Kılıç, İ. (2013). Bilimsel Araştırma Süreci ve SPSS İle Veri Analizi. Detay Yayıncılık, 4 Baskı, Ankara.
- Ünal, S., Karlıdağ, R., ve Yoloğlu, S. (2001). Hekimlerde Tükenmişlik ve İş Doyumu Düzeylerinin Yaşam Doyumu Düzeyleri İle İlişkisi, *Klinik Psikiyatri*, 4(1), 113-118.
- Veenhoven, R. (1996). The Study Of Life Satisfaction. *Eötvös University Press*, 11-48.
- Weiss, H. M. (2002). Deconstructing Job Satisfaction: Separating Evaluations, Beliefs And Affective Experiences. *Human Resource Management Review*, 12(1), 173-194.
- Wong L. C. and Kleiner, B.H. (1994). *Nepotism*. Work Study, 43(5), 10.
- Yavuz, B. ve Akın, A. (2016). Nepotizm İle Örgütsel Adalet arasındaki İlişkiyi Tespit Etmeye Yönelik Bir Araştırma, *Uluslararası Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 9(4), 1270-1281.
- Yıldırım, F. (2007). İş Doyumu ile Örgütsel Adalet İlişkisi, *Ankara Üniversitesi Siyasal Bilgiler Fakültesi Dergisi*, 62(1), 253-278.
- Yıldız, H., Yıldız, B., ve Ateş, H.. (2015). Sanal Kaytarma Davranışlarının Sergilenmesinde Örgütsel Adalet Algısının Rolü Var mıdır? *Bilgi Ekonomisi ve Yönetimi Dergisi*, 10(2), 55-66.
- Yılmaz, Ö. (2006). *İşletmelerde Dış Kaynaklardan Yararlanma ve İşletme Performansı Üzerindeki Etkileri*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Balıkesir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Balıkesir.
- Yılmaz, G. (2016). *Öğrencilerin Öğretim Elemanlarından Algıladıkları Mobbing Düzeylerinin Örgütsel Adalet Algı Düzeyleri Üzerine Etkisi*, Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Uşak Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Uşak.
- Yetim, Ü. (1991). *Kişisel Projelerin Organizasyonu ve Örüntüsü Açısından Yaşam Doyumu*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Yolal, M., ve Ersoy, N. F. (2016). Şehir Otellerinde Satın Alma İşlevi: Eskişehir’deki Otel İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma, *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 8 (4), 87-107.

- Yüksel, Ö., ve Erkutlu, H. (2003). Personel Güçlendirme- Empowerment, *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 5(1): 131-142.
- Yürür, Ş. (2005). *Ödüllendirme Sistemi ile Örgütsel Adalet Arasındaki İlişkilerin Analizi ve Bir Uygulama*, Yayınlanmamış Doktora Tezi. Uludağ Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İşletme Ana Bilim Dalı, Bursa.
- Zehir, C. (2000). *İşletmelerde Örgütsel Küçülme Stratejisi (Downsizing) ve Türkiye’de Örgütsel Küçülme Uygulamaları*, Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gebze Yüksek Teknoloji Enstitüsü, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Gebze.
- Zhao, R.X., Qu H., Ghiselli, R. (2011). Examining The Relationship of Work-Family Conflict to Job and Life Satisfaction: A Case of Hotel Sales Managers. *International Journal of Hospitality Management*, 30(1), 46-54.

### İnternet Kaynakları

- Baker, S., Bradley, P. ve Huyton, J. (2001). *Principles of hotel front office operations*. Cengage Learning EMEA, [https://books.google.com.tr/books?id=hehsfKOV7WcC&printsec=frontcover&source=gbs\\_atb&redir\\_esc=y#v=onepage&q&f=false](https://books.google.com.tr/books?id=hehsfKOV7WcC&printsec=frontcover&source=gbs_atb&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false). (Erişim Tarihi: 26.07.2017).
- Cambridge Sözlüğü (2017). <https://dictionary.cambridge.org/tr/s%C3%B6zl%C3%BCk/ingilizce/nepotizm>, (Erişim Tarihi: 22.04.2017).
- Dockery, M., A. (2004). Happiness, Life Satisfaction and the Role of Work: Evidence From Two Australian Surveys, [https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hildabibliography/working-discussion-research-papers/2001-2004/Dockery\\_happiness\\_life\\_satisfaction.pdf](https://melbourneinstitute.unimelb.edu.au/assets/documents/hildabibliography/working-discussion-research-papers/2001-2004/Dockery_happiness_life_satisfaction.pdf), (Erişim Tarihi: 17.08. 2017).
- Durham, J. (2010), “*Nepotism at Work*”, [www.safeworkers.co.uk](http://www.safeworkers.co.uk), (Erişim Tarihi: 29.08.2017).
- Erusta, M. ve Akdeniz, M., (2016). Çalışma Hayatında Nepotizm ve Liyakat, [https://docs.google.com/document/d/1uOKkFJ\\_MP5uwelHmDoLkhJ5CsRs5oGShUceuP\\_W9n-g/edit](https://docs.google.com/document/d/1uOKkFJ_MP5uwelHmDoLkhJ5CsRs5oGShUceuP_W9n-g/edit) (Erişim Tarihi: 23.08.2017).
- Garcia, I., Molina, A. J., and Navarro, M.(2006). “ Individual Satisfaction Within European Families: Determinants and Interrelations”, [http://www.iza.org/conference\\_files/SUMS2005/navarro\\_paniagua\\_m2095.pdf](http://www.iza.org/conference_files/SUMS2005/navarro_paniagua_m2095.pdf) (Erişim Tarihi: 09.09.2017).

- Hatay İl Kültür Turizm Müdürlüğü (2017), Turizm işletme Belgeli Oteller, <http://www.hataykulturturizm.gov.tr/TR,60930/bilgiedinme.html> (Erişim Tarihi: 25.08.2017) adresinden alınmıştır.
- Oxford Sözlüğü (2017). <https://en.oxforddictionaries.com/definition/hotel>, (Erişim Tarihi: 18.05.2017).
- Nargowit, T., Hale, CL. (2008). The relationship between organizational identification and organizational justice in thai for-profit organizations. *Paper Presented At The Annual Meeting of The Internati-onal Communication Association, TBA, Montreal, Quebec, Canada*, <http://citation.allacademic.com>, (Erişim Tarihi: 14.08.2017).
- Sökmen, A., Bilsel, M. A., Erbil, C. (2013). *Örgütsel Adaletin Çalışan Motivasyonu ve Performansı Üzerindeki Etkisi: Bankacılık Sektöründe Bir Araştırma*, <http://dergipark.gov.tr/download/article-file/287262>, (Erişim Tarihi:21.04.2017).
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2017). [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_gts&kelime=NEPOT%C4%B0ZM](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_gts&kelime=NEPOT%C4%B0ZM), (Erişim Tarihi: 21.04.2017).
- Türk Dil Kurumu (TDK). (2017). [http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com\\_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=245635](http://www.tdk.gov.tr/index.php?option=com_bts&view=bts&kategori1=veritbn&kelimesec=245635), (Erişim Tarihi: 18.05.2017).
- Türksoy, A .(2005). Otel İşletmelerinde Dış Kaynaklardan Yararlanma (Outsourcing). [https://www.researchgate.net/publication/26497771\\_OTEL\\_ISLETMELERINDE\\_DIS\\_KAYNAKLARDAN\\_YARARLANMA\\_OUTSOURCING](https://www.researchgate.net/publication/26497771_OTEL_ISLETMELERINDE_DIS_KAYNAKLARDAN_YARARLANMA_OUTSOURCING). (Erişim Tarihi: 14.05.2017).





**EKLER**

## EKLER

### EK 1: ANKET FORMU

#### ANKET FORMU

**Sayın Katılımcı,**

Bu anket formu, Gaziantep Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Turizm İşletmeciliği Ana Bilim Dalında yürütülen "**Otel İşletmelerinde Uygulanan Nepotizm Düzeyinin Örgütsel Adalet ve Yaşam Tatmini Üzerindeki Etkileri: Hatay İli Örneği**" isimli yüksek lisans tez çalışmasına veri toplamak amacıyla hazırlanmıştır. Elde edilen veriler bilimsel amaçlı kullanılacaktır. Sorulara vereceğiniz cevapların doğruluğu çalışmanın sonuçları açısından önem taşımaktadır. **İŞLETMENİZİN VE SİZİN KİMLİĞİNİZ KESİNLİKLE ÇALIŞMA İÇERİSİNDE GEÇMEYECEK VE SAKLI TUTULACAKTIR.** Bu araştırmaya yapacağınız katkılardan dolayı teşekkür ederim.

**Bilal Nadir ALKAN**

Gaziantep Üniversitesi, S.B.E

Turizm İşletmeciliği A.B.D.

[bilalnadiralkan@hotmail.com](mailto:bilalnadiralkan@hotmail.com)

#### DEMOGRAFİK VERİLER

**1. Cinsiyetiniz:**

Kadın  Erkek

**2. Medeni durumunuz:**

Evli  Bekâr

**3. Yaşınız:**

20 yaş ve altı  21-30 yaş  31-40 yaş  41-50 yaş  51 yaş ve üzeri

**4. Ne kadar süredir turizm sektöründe çalışmaktasınız?**

1 yıldan az  1-3 yıl  4-6 yıl  7-9 yıl  10 yıl ve üzeri

**5. Ne kadar süredir bu otelde çalışmaktasınız?**

1 yıldan az  1-3 yıl  4-6 yıl  7-9 yıl  10 yıl ve üzeri

**6. Öğrenim durumunuz:**

İlköğretim  Lise  Ön lisans  Lisans  Yüksek Lisans  Doktora

**7. Alanınızla ilgili turizm eğitimi aldınız mı?**

Evet  Hayır

**8. Ortalama aylık geliriniz?**

1404 TL ve altı  1405-2000 TL  2001-3000 TL  3001-4000 TL

4001 TL ve üstü

**9. Hangi departmanda çalışıyorsunuz?**

- ( ) Ön büro ( ) Kat Hizmetleri ( ) Yiyecek-İçecek Bölümü ( ) Güvenlik  
 ( ) Muhasebe ( ) Satış Pazarlama ( ) Halkla İlişkiler ( ) İnsan Kaynakları  
 ( ) Satın alma ( ) Diğer (Lütfen Belirtiniz).....

**10. Bu işletmeye iş başvurusunda bulunurken herhangi bir referansınız var mıydı?**

- ( ) Evet ( ) Hayır

**11. Bu işletmede sizinle birlikte çalışan bir akrabanız veya tanıdığınız var mı?**

- ( ) Evet ( ) Hayır

**12. Bu işletmedeki haftalık ortalama çalışma süresiniz?**

- ( ) 40 saat ve altı ( ) 41-45 saat ( ) 46-50 saat ( ) 51 saat üzeri

<b>1. BÖLÜM NEPOTİZM ÖLÇEĞİ</b>					
Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi, ifadeye ilişkin seçeneğin karşısındaki kutucuğa "X" işareti koyarak belirtiniz <b>1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum</b> <b>3.Karasızım 4. Katılıyorum</b> <b>5. Kesinlikle Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Karasızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
1. Bu işletmede işgörenlerin terfi etmesinde bilgi, beceri ve kabiliyetler ikinci planda kalmaktadır.	1	2	3	4	5
2. Bu işletmede ne kadar başarılı olursam olayım işletme yöneticilerinin tanıdıklarının önüne geçemem.	1	2	3	4	5
3. Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde akrabalık ve yakınlık ilişkileri öncelikle dikkate alınır.	1	2	3	4	5
4. Bu işletmede işletme yöneticilerinin tanıdıklarının terfi etmesi daha kolaydır.	1	2	3	4	5
5. Bu işletmede işgörenlerin terfi ettirilmesinde işin gerektirdiği nitelikler dışındaki faktörler ön planda tutulmaktadır.	1	2	3	4	5
6. Bu işletmenin yönetim kadrosunda tanıdığı olan işgörenler, diğer işgörenden daha fazla itibar görmektedir	1	2	3	4	5
7. Bu işletmedeki üst ve orta kademedeki yöneticiler, tanıdığı olan işgörelere daha farklı davranmaktadır.	1	2	3	4	5
8. Bu işletmede yöneticilerin tanıdıklarını işten çıkarmaları veya onlara ceza vermeleri oldukça zordur.	1	2	3	4	5
9. Bu işletmede yöneticilerin tanıdığı olan işgörelere işletme kaynaklarından daha kolay yararlanmaktadır.	1	2	3	4	5
10. Bu işletmede işgören alımında tanıdıklara öncelik verilmektedir.	1	2	3	4	5
11. Bu işletmeye işgören alımında yönetimde tanıdığı olanlar seçim sürecinde zorlanmazlar.	1	2	3	4	5
12. Bu işletmeye işgören alımında yönetim kadrosunda yer alan kişilerin referansı oldukça önemlidir.	1	2	3	4	5
13. Bu işletmede yetki, öncelikle tanıdıklara devredilmektedir.	1	2	3	4	5
14. Bu işletmeye bağlılık hissettiğim gibi bir başka işletmede kolayca bağlılık hissedebileceğimi düşünüyorum.	1	2	3	4	5
15. Bu işletmeden şuan ayrılmak benim için avantajlı da olsa şuan ayrılmamın doğru olmadığını düşünüyorum.	1	2	3	4	5

<b>2. BÖLÜM ÖRGÜTSEL ADALET ÖLÇEĞİ</b>					
Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi, ifadeye ilişkin seçeneğin karşısındaki kutucuğa “X” işareti koyarak belirtiniz <b>1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum</b> <b>3.Karasızım 4. Katılıyorum</b> <b>5. Kesinlikle Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Karasızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
1. Çalışma saatlerimin adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
2. İşletmedeki ücret düzeyinin adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
3. İş yükümün ve sorumluluklarımın adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
4. İşyerimden aldığım ödüllerin adil olduğunu düşünüyorum.	1	2	3	4	5
5. İşe ilişkin alınan kararlar yöneticiler tarafından tarafsız bir şekilde alınır.	1	2	3	4	5
6. İş yerinde amirim, işe yönelik kararlar almadan önce bütün işgörenlerin düşüncelerini dinler.	1	2	3	4	5
7. İşle ilgili tüm kararlar, ilgili işgörenlerin hepsine aynı şekilde uygulanır.	1	2	3	4	5
8. İşgörenler, yöneticilerin işle ilgili kararlarına karşı çıkabilirler ya da bu kararların yöneticiler tarafından yeniden görüşülmesini isteyebilirler.	1	2	3	4	5
9. İşimle ilgili kararlar alınırken amirim görüşlerime değer verir.	1	2	3	4	5
10. İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim kişisel ihtiyaçlarıma karşı duyarlı davranır.	1	2	3	4	5
11. İşimle ilgili kararlar alınırken, amirim çalışan olarak haklarımı göz önünde bulundurur.	1	2	3	4	5
12. İşim hakkında alınan kararlara ilişkin, amirim bu kararların olası sonuçlarını benimle tartışır.	1	2	3	4	5
13. İşim hakkında alınan kararlar için amirim uygun gerekçeler sunar.	1	2	3	4	5
14. Amirim işimle ilgili kararlar alırken; bu kararlara ilişkin, bana mantıklı gelebilecek açıklamalar yapar.	1	2	3	4	5
15. Amirim işim hakkında alınan her bir kararı detaylı bir şekilde açıklar.	1	2	3	4	5

<b>3. BÖLÜM YAŞAM TATMİNİ ÖLÇEĞİ</b>					
Lütfen aşağıdaki ifadelere katılım düzeyinizi, ifadeye ilişkin seçeneğin karşısındaki kutucuğa “X” işareti koyarak belirtiniz <b>1. Kesinlikle Katılmıyorum 2. Katılmıyorum</b> <b>3.Karasızım 4. Katılıyorum</b> <b>5. Kesinlikle Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılmıyorum</b>	<b>Katılmıyorum</b>	<b>Karasızım</b>	<b>Katılıyorum</b>	<b>Kesinlikle Katılıyorum</b>
1. Çoğu konuda yaşamım, idealimdeki yaşama yakındır.	1	2	3	4	5
2. Yaşam şartlarım mükemmeldir.	1	2	3	4	5
3. Genel olarak yaşamımdan memnunum.	1	2	3	4	5
4. Şimdiye kadar yaşamımdan istediğim önemli şeyleri elde ettim.	1	2	3	4	5
5. Yaşama yeniden başlama imkânım olsaydı, neredeyse hiçbir şeyi değiştirmezdim.	1	2	3	4	5

## ÖZGEÇMİŞ

Bilal Nadir ALKAN 1992 yılında Antakya'da doğdu. Antakya Anadolu Otelcilik ve Turizm Meslek Lisesi Konaklama ve Seyahat Hizmetleri bölümünden 2010 yılında, Gaziosmanpaşa Üniversitesi Turizm İşletmeciliği ve Otelcilik bölümünden 2015 yılında mezun oldu. Bilal Nadir ALKAN'ın Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi "Türkiye'nin Tanıtımında Posta Pullarının Fonksiyonel Önemi ve Türkiye'deki Posta Pullarına Yönelik İçerik Analizi", 17. Ulusal Turizm Kongresi "Türkiye'nin Tanıtımı Kapsamında Posta Pullarının Fonksiyonel Önemi ve Türkiye'deki Posta Pullarının İçerik Analizine Yönelik Bir Araştırma", 3. Uluslararası Spor Bilimleri Turizm ve Rekreasyon Öğrenci Kongresi "Turizme Hizmet Sunan Otel İşletmelerinin Rekreasyon Etkinlik Alanlarının İçerik Analizi Üzerine Antalya Bölgesinde Bir Araştırma", 18. Ulusal Turizm Kongresi "Zeugma Mozaik Müzesini Ziyaret Eden Yerli Ziyaretçilerin Hizmet Kalitesi Algılamalarının Belirlenmesi" konulu çalışmaları bulunmaktadır. Öte yandan "VI. Ulusal II. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu ve VII. Ulusal III. Uluslararası Doğu Akdeniz Turizm Sempozyumu" Düzenleme Kurulu üyesi olarak görev yapmıştır. Bilal Nadir ALKAN orta derecede İngilizce ve başlangıç düzeyinde Almanca bilmektedir. 2007 yılından beri turizm sektöründe çeşitli düzeylerde iş tecrübesi bulunmaktadır.

### VITAE

Bilal Nadir ALKAN was born in Antakya in 1992. He graduated from Antakya Anatolian Hotel Management and Tourism Vocational High School Accommodation and Travel Services Department in 2010 and Gaziosmanpaşa University Tourism Management and Hotel Department in 2015. He has works called "Functional Importance Of Postage Stamps In Turkey's Promotion And Intended For Content Analysis Of Postage Stamps In Turkey" In Journal Of Economics And Management Research". Functional Importance of Postage Stamps within the Context of Turkey's Promotion and a Study about Content Analysis of Postage Stamps in Turkey" in 17<sup>th</sup> National Tourism Congress, "A Research on the Content Analysis of Recreational Event Areas of the Hotel Businesses of Tourism Services in Antalya Region" in 3<sup>rd</sup> International Sports Sciences Tourism and Recreation Student Congress, "Determination of Service Quality Perceptions of Indigenous Visitors Visiting Zeugma Mosaic Museum" in 18<sup>th</sup> National Tourism Congress. On the other hand, he served as a member of the Organizing Committee of "VI. National II. International Eastern Mediterranean Tourism Symposium and VII. National III. International Eastern Mediterranean Tourism Symposium". He knows English at intermediate level and German at beginner level. He has some experiences within various levels of in tourism sector since 2007.