



International
SOCIAL SCIENCES
STUDIES JOURNAL



SSSjournal (ISSN:2587-1587)

Economics and Administration, Tourism and Tourism Management, History, Culture, Religion, Psychology, Sociology, Fine Arts, Engineering, Architecture, Language, Literature, Educational Sciences, Pedagogy & Other Disciplines in Social Sciences

Vol:5, Issue:50
sssjournal.com

pp.6500-6511
ISSN:2587-1587

2019
sssjournal.info@gmail.com

Article Arrival Date (Makale Geliş Tarihi) 02/10/2019 | The Published Rel. Date (Makale Yayın Kabul Tarihi) 20/11/2019
Published Date (Makale Yayın Tarihi) 20.11.2019

ÖRGÜTLERDE NEPOTİZM İLE ETİK LİDERLİK BİR ARADA BULUNABİLİR Mİ?

CAN NEPOTISM AND ETHICAL LEADERSHIP MAY BE COMBINED IN ORGANIZATIONS?

Dr. Öğr. Üyesi Fatih ÖZDEMİR

İskenderun Teknik Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Seyahat İşletmeciliği ve Turist Rehberliği Bölümü, Hatay/Türkiye
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-9087-6211>

Gülfer ÖZER

İskenderun Teknik Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Turizm ve Otel İşletmeciliği Anabilim Dalı, Hatay/Türkiye
ORCID ID: <https://orcid.org/0000-0002-7072-9812>



Article Type : Research Article/ Araştırma Makalesi

Doi Number : <http://dx.doi.org/10.26449/sss.1885>

Reference : Özdemir, F. & Özer, G. (2019). "Örgütlerde Nepotizm İle Etik Liderlik Bir Arada Bulunabilir Mi?", International Social Sciences Studies Journal, 5(50): 6500-6511.

ÖZ

Bu çalışmada nepotizmin ve etik liderliğin örgütsel bağlılığa olan etkisini ortaya koymak ve bu etkide etik liderliğin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan ve staj dönemini tamamlamış öğrenciler ile uygulama gerçekleştirilmiştir. Verilerin elde edilmesinde anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi tercih edilmiştir. Örneklemeden elde edilen verilere Pearson Korelasyon Analizi, Basit Doğrusal Regresyon Analizi ve Hiyerarşik Regresyon Analizi uygulanmıştır. Uygulanan analizler sonucunda; nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında istatistiki açıdan anlamlı negatif yönlü zayıf düzey bir ilişkinin olduğu, etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü orta düzey bir ilişkinin olduğu ve nepotizm ile etik liderlik arasında negatif yönlü zayıf düzey bir ilişkinin olduğu sonuçlarına ulaşılmıştır. Hiyerarşik regresyon yapabilmek için gerekli kriterler sağlanmış olup, yapılan hiyerarşik regresyon analizi sonucunda ise; nepotizmin örgütsel bağlılığa olan etkisinde etik liderliğin tam aracılık rolünün bulunduğu sonucuna ulaşılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Turizm Sektörü, Konaklama İşletmeleri, İşgören

ABSTRACT

The aim of this study is to reveal the effect of nepotism and ethical leadership on organizational commitment and to determine whether ethical leadership has a mediating role in this effect. For this purpose, the application was realized with the students who are studying in Tourism Guidance and Travel Management and Tourism and Hotel Management departments of Iskenderun Technical University. Survey technique and easy sampling method were preferred for obtaining the data. Pearson Correlation Analysis, Simple Linear Regression Analysis and Hierarchical Regression Analysis were applied to the data obtained from the sample. As a result of the applied analyzes; It is concluded that there is a statistically significant negative negative correlation between nepotism and organizational commitment, positive positive moderate relationship between ethical leadership and organizational commitment, and negative negative relationship between nepotism and ethical leadership. Necessary criteria are provided for hierarchical regression, and as a result of hierarchical regression; It is concluded that ethical leadership has a full mediating role in the effect of nepotism on organizational commitment.

Key Words: Tourism Sector, Accommodation Business, Employee

1. GİRİŞ

Günümüzde pek çok alanda olduğu gibi iş yaşamında da oldukça sık karşılaşılan nepotizm kavramı, örgütlerin varlığını tehdit eden bir olgudur (Tunçbilek ve Akkuş, 2017). Nepotizm, turizm sektöründe de oldukça sık karşılaşılan bir durum olmakla birlikte, turizm sektörünün emek yoğun özelliği itibarıyla etkisini daha fazla hissettirmektedir (Araslı, Bavik ve Ekiz, 2006). Turizm sektöründe işgörenin işe alım sürecinde, işin yapılması sürecinde ve terfi sürecinde varlığını hissettiren nepotizm, akrabaların kayrılması ve istihdam ettirilmesi anlamına gelmektedir. Nepotik uygulamaların var olduğu örgütlerde insan kaynakları yönetiminin yeterince bağımsız olarak işlerini yürütmesi neredeyse imkansızdır. Bununla birlikte nepotizm, işgörenleri olumsuz olarak etkilemektedir. Bu olumsuz etkilerin bazıları; işgörenlerin motivasyon eksikliği, iş tatmini düşüklüğü, işten ayrılma ve örgüt hakkında şikâyetle bulunma eğiliminin artması olarak sıralanabilir. Nepotizm uygulamaları örgütlerde; turizm eğitimi almamış, yeterli bilgi ve donanıma sahip olmayan bir kişinin akrabası tarafından istihdam ettirilmesi ya da örgütün üst düzey yönetimde akrabası olan bir kişinin daha esnek çalışma saatlerine sahip olması, örgütün kaynaklarından daha fazla yararlanması ve hak etmeden terfi ettirilmesi şeklinde gerçekleşebilmektedir (Düz, 2012; Karacaoğlu ve Yörük, 2012).

Etik ile yönetim arasındaki ilişki, haklar ve kaynakların dağılımı söz konusu olduğunda ortaya çıkmaktadır. Kişiler, etik liderlik kapsamında adil, hoşgörülü, bağlı, tutumlu, tarafsız, saygılı ve sorumlu bir şekilde davranılmasını beklemektedirler (Gülcan, Kılınç ve Cepni, 2012). Etik liderlik, özellikle son zamanlarda Enron ve Worldcom gibi dünya çapındaki büyük firmalarda ortaya çıkan etik skandallarla daha ön plana çıkarak yönetimde etğin önemine işaret etmektedir (Tuna, Bircan ve Yeşiltaş, 2012). Etik davranışlarıyla işgörenlerine örnek olması gereken liderler, etik sorunların yöneticisi olarak davranışlarıyla da göz önünde bulunmaktadır (Uğurlu ve Üstüner, 2011).

Teknolojide yaşanan değişimler ile birlikte ülkeler arası sınırların ortadan kalkması, entelektüel sermayeye talebin artmasına sebep olmaktadır. Turizm sektöründe işgörenlerin örgüte duydukları bağlılıkları hayati önem arz etmektedir. Tüm hizmet sektörlerinde olduğu gibi konaklama işletmelerinin de önemli bir sorunu olan işgören devir hızının yüksek olması, işgörenlerin örgütteki varlığını sürdürmek isteyen yöneticileri harekete geçirmektedir (Avcı ve Küçükusta, 2009; Altınöz, Çöp ve Sığındı, 2011). Çünkü, konaklama işletmesinin varlığını sürdürebilmesi ancak müşteri memnuniyetiyle mümkün olabilmektedir. Bu husus da işgörenlerin kaliteli hizmet sunması ile ilişkilidir. Konaklama işletmesinde, nitelikli işgörenlerin istihdam ettirilmesi kadar, örgüt içerisindeki varlıklarının devamlılığının sağlanması da önem arz etmektedir. Çünkü örgüte uyum sağlamış olan her işgörenin örgütten ayrılması, belirli miktarda bir maliyete mâl olmaktadır (Avcı ve Küçükusta, 2009). Bu hususta örgütsel bağlılık kavramı öne çıkmaktadır. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları arttıkça örgüt hedefleri için daha fazla çaba göstermeleri ve örgüt ile kendilerini içselleştirmeleri kolaylaşır, fedakârlık duyguları artar, örgütteki üyeliklerini isteyerek devam ettirerek görevlerini yerine getirirler (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009).

Bu araştırmanın amacı, nepotizmin ve etik liderliğin örgütsel bağlılığa olan etkisini ortaya koymak ve bu etkide etik liderliğin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Bununla birlikte geleceğin turizm sektörü işgörenleri olan turizm öğrencilerinin sektöre yönelik nepotizm, etik liderlik ve örgütsel bağlılık algılamalarını ortaya koymaktır.

2. KAVRAMSAL ÇERÇEVE

2.1. Nepotizm

Nepotizm kavramı ilgili literatürde kayırmacılık kelimesi ile eş anlamlı olarak kullanılmaktadır. Ancak nepotizm ve kayırmacılık kelimeleri eş anlamlı değildir. Bununla birlikte kayırmacılık kavramı kapsamlı bir kavram olup türleri bulunmaktadır. Nepotizm de kayırmacılık türlerinden birisidir (Karacaoğlu ve Yörük, 2012). Latince “nepot” (yeğen) sözcüğünden türetilen nepotizm kavramı İtalyanca nepotismo terimine dayanmaktadır (Boadi, 2000). Nepotizm kavramının olumsuz algılanmasının sebebi, Rönesans Döneminde bazı papaların yeğenlerini üst düzey yönetici olarak atama eğilimlerinin, kilisenin etkinliğini ve akraba olmayan diğer kilise mensuplarının morallerini olumsuz bir şekilde etkilemesidir (Abdalla, Maghrabi ve Raggad, 1998). Günümüzde ise nepotizm kavramı, mevkisini ailesinin yararına suiistimal eden kişiler için kullanılmaktadır (Ford ve McLaughlin, 1985). Nepotizm, kişilerin etik olmayan bir şekilde kan bağı ya da akrabalık ilişkisi bulunan kişilere rant sağlaması anlamına gelmektedir (Abdalla vd., 1998). Başka bir tanıma göre nepotizm; bir kimsenin bilgi ve becerileri, eğitim düzeyi ve tecrübeleri göz ardı edilerek istihdam edilmesi veya işinde yükseltilmesi, örgütteki diğer çalışanlardan daha uygun ve rahat koşullarda çalıştırılması gibi ayrıcalıklara kan bağı sayesinde sahip olmasıdır (Özsemerci, 2003: 20-21).

Nepotizm, işveren tarafından, işgörenin örgüte sağladığı faydalara bakılmaksızın, yalnızca ilişkiler nedeni ile bazı kişilere ayrıcalık gösterilmesidir. Bellow (2003), başlangıçta nepotizm tanımını kan bağı ile ilişkilendirmiş olup, daha sonra ise, bu taraftarlığın mesleki tercih olarak kullanılması, olarak tanımlı daha kapsamlı bir hale getirmiştir (Bolat, Bolat, Seymen ve Katı, 2017).

İyi işeroğlu'na (2006) göre, kayırmacılığın oldukça sık yaşandığı örgütlerde iş kaybının yaşanması oldukça olasıdır. Bununla birlikte nepotizmin iş stresini arttırdığı (Araslı ve Tümer, 2008; Büte ve Tekarslan, 2010; Büte, 2011), örgütsel bağlılığın azalmasına yol açtığı (Düz, 2012; Karahan ve Yılmaz, 2014), iş tatmininin azalmasına yol açtığı (Araslı ve Tümer, 2008), adalet algısının azalmasına yol açtığı (Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Büte ve Tekarslan, 2010; Arslaner, Erol ve Boylu, 2014) ve işten ayrılma niyetlerinin artmasına (Bolat vd., 2017) yol açtığı tespit edilmiştir. Yücel ve Özkalan'a (2012) göre örgütlerde bulunan nepotik uygulamalar akraba olan işgörende iş tatmini sağlarken öte yandan diğer işgörende iş stresini arttırmakta ve verimsizliğe neden olmaktadır. Bu durum da örgütün başarısını doğrudan etkilemektedir. Terfi sürecinde uygulanan nepotizm, işgörende iş tatmininin azalmasına yol açmaktadır (Tunçbilek ve Akkuş, 2017). Bununla birlikte işgörende, kayırdıklarını düşündükleri diğer işgörende karşı saldırgan tavırlar sergileme eğiliminde bulunmaktadırlar (Özüren, 2017). Örgüt içerisinde nepotizmin varlığını gözlemleyen işgörende, işlerine karşı olumsuz bir tutumla yaklaşmaktadır (Padgett, Padgett ve Morris, 2019).

İnsan kaynaklarında nepotizm uygulamaları bulunan örgütlerde kurumsallaşma oldukça zorlaşmaktadır (Erdem, Ceylan ve Saylan, 2013). Diğer bir deyişle, nepotizm profesyonel bir insan kaynakları yönetimi anlayışı ile bağdaşmamakta ve nepotizm sadece aile üyelerine yarar sağlamaktadır (Karacaoğlu ve Yörük, 2012). Öte yandan, kurumsallaşan örgütlerde de nepotizm tutumunda önemli bir değişiklik bulunmamaktadır, yani örgütlerde yine nepotizm uygulamaları bulunmaktadır (İşçi, Taştan ve Kozal, 2013). Bununla birlikte ekonomik açıdan daha güçsüz ve işe alım sürecinde herhangi bir torpile sahip olmayan üniversite yeni mezunlarının iş bulma olasılıkları oldukça düşüktür (Yasin, Tahir, Aslam, Bakhsh, Ullah, Imran ve Khaliq, 2019). Demirel ve Savaş'a (2017) göre, nepotizmin olumsuz etkilerinin, olumlu etkilerinden daha fazla olduğu yaygın bir şekilde kabul edilmektedir. Öte yandan nepotizm, aile üyesi olan işgörende ilgili, işe devamlılığı, bağlılığı, kaynakları kullandığı hassasiyeti, yeni görev ve yetki alma konusundaki arzusu, güçlü iletişim ve sosyal paylaşımların olması, usta-çırak sürecinin ön koşulsuz işleme, bilgi, yetenek ve deneyimlerin doğal paylaşımı gibi olumlu sonuçlarla da karşılaşmak mümkün olabilmektedir.

2.2. Etik Liderlik

Yönetim becerileri yüksek olan kişiler etiğe önem veren ve onu her şeyin üstünde tutan kişilerdir. İlke ve değerlerin örgüt üyelerince benimsenmeleri için liderin, bu ilke ve değerleri tutum ve davranışlarında çekinmeden gösterebilmesi gereklidir. Etik değer ve ilkelerin örgüt yönetiminde temel olarak alınması, yönetim açısından bir prensip olarak görülür. Etik liderliğin en temel hususu, örgüt liderinin ve diğer örgüt üyelerinin, yönetim iş ve işleyişlerinin her aşamasında etik ilkelerin önemle dikkate alınmasıdır. Bu da etik liderlikle gerçekleştirilmektedir (Uğurlu, 2009).

Günümüzde oldukça büyük bir öneme sahip olan etik liderlik, kişisel faaliyetlerinde ve kişilerarası ilişkilerde normatif uygunluk çerçevesinde yönetim sergileyen ve bu tarz yönlendirmeleri iki yönlü iletişim, güçlendirme ve ahlaki düşünmeye yönelerek artırmayı hedefleyen bir liderlik tarzıdır. Etik lider, örgüt içerisinde meydana gelen herhangi bir yanlışlığa tepki gösteren ve yanlışlıkları engellemeye çalışan kişidir. Etik liderliğin amacı; her yönetsel kararda bulunan etik boyutları netleştirerek, ortaya koymak ve örgütlerde karar sürecini belirleyen etik ilkelerini oluşturmaktır (Brown, Trevino ve Harrison, 2005; Çıraklı, Uğurluoğlu, Şantaş ve Çelik, 2014). Sergiovanni'ye göre etik lider, örgüt üyelerini etkilemeye yönelik, moral gücüne dayanan bir liderlik türüdür. Greenfield ise etik liderliği, izleyicilerini güçlü bir şekilde etkileyen, kendisi ve görevi için moral bir bakış açısına sahip olan ve işgörende örgütün hedeflerini gerçekleştirmelerine yardımcı olan üstün özellikli kişi olarak tanımlamıştır (Çelik, 2000). Piccolo, Greenbaum, Hartog ve Folger' e (2010) göre etik liderlik, işgörende uygun davranış türlerinin benimsenmesini sağlayan, işgörende tutum ve davranışları ve kişilerarası ilişkilerinde, özellikle karar alma süreçlerinde, etik anlamda çift yönlü iletişimi temel alan bir liderlik türüdür. Kanungo'ya (2001) göre etik liderlik, başkalarının yararına tutum ve davranışlarda bulunurken aynı zamanda diğer kişilere zarar verici eylemlerden uzak durmaktır. Khuntia ve Suar'a (2004) göre etik liderlerin değerlerinin, inançlarının ve hareketlerinin ahlaki temelleri içermesi gerektiğini ifade etmişlerdir. (Akt. Liman, 2019). Etik liderler, etik tarzda tutum ve davranışlarda bulunan, kişisel ihtiyaçları dikkate alan, önyargılı davranmayan, tarafsız

olan, işgörenlerinin haklarını koruyan, sergilediği bu davranışlarıyla işgörenler üzerinde güven hissi oluşturan kişilerdir (Erogluer ve Yılmaz, 2015).

Etik liderlik davranışları arttıkça örgütsel adalet duygusu da artmakta ve etik liderlik ile liderlerin sapma davranışlarında (hırsızlık, sabotaj, iş yavaşlatma ve benzeri davranışlar) azalmalar görülmektedir (Yeşiltaş, Çeken ve Sormaz, 2012). Etik liderlik örgütsel bağlılığı arttırmakta (Altun, 2013; Çıkgel, 2015; Jasni, 2018), lidere olan güveni arttırmakta (Jasni, 2018), etik iklimi olumlu yönde, örgütsel politik algılamaları ise olumsuz yönde etkilemekte (Akdoğan ve Demirtaş, 2014), iş performansını arttırmakta (Ayan, 2015) ve örgütsel bağlılığı arttırmaktadır (Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015). Uğurlu ve Üstüner'e (2011) göre ise; liderlerin etik davranışları örgütsel adalete etki ederek işgörenlerin örgütlerine olan bağlılıklarının artmasını sağlamaktadır.

Etik liderlik davranışında eğitim faktörü önemli bir rol oynamaktadır (Karadal ve Özsungur, 2017). Liderler etik kuralları benimsemeli ve bunu da örgüt içerisinde ödül ceza sistemi, terfi ve benzeri durumlarda göstermelidirler. Böylelikle daha uyumlu bir çalışma ortamı yaratacak ve daha çok etik kuralları benimseyen örgüt üyesi olmasını sağlayacaklardır (Mayer, Aquino, Greenbaum ve Kuenzi, 2012). Lider davranışlarının örgütsel performansa katkısı dikkate alınmalı ve etik davranışlar sergilenmelidir. Etik davranışlar sergileyen liderler işgörenlerin örgütsel adalet algılarını olumlu yönde etkileyerek onları örgüt amaçları doğrultusunda harekete geçireceklerdir (Akatay, Yücekaya ve Kısacık, 2016).

2.3. Örgütsel Bağlılık

Örgütsel bağlılık, kişinin örgüt amaç ve değerlerini benimsemesi, bu amaçlar doğrultusunda çaba göstermesi ve örgüt üyeliğini sürdürme isteğidir. Bu bağlamda örgütsel bağlılıkta üç önemli husus üzerinde durulmaktadır. Bunların ilki; örgütün amaç ve değerlerine inanış ve benimseme, ikincisi; örgütten yana her şeyini ortaya koyma ve gönüllü olma, üçüncüsü; örgüt üyeliğini sürdürme konusunda güçlü bir isteklilik göstermedir (Durna ve Eren, 2005). Meyer ve Allen örgütsel bağlılığı; işgörenin örgüte olan psikolojik yaklaşımı olarak tanımlamakta ve işgören ile örgüt arasındaki ilişkiyi yansıtan, örgütteki varlığını sürdürme eğilimini belirleyen psikolojik bir durum olduğuna işaret etmektedir. (Yüceler, 2009). Bununla birlikte örgütsel bağlılık, işgörenin örgütüne karşı hissettiği psikolojik bağlılıktır. Bu bağlılık da işe duyulan ilgi, sadakat ve örgütsel değerlere duyulan inançtan kaynaklanmaktadır (Doğan ve Kılıç, 2007). Örgütsel bağlılık, işgörenin örgütüne karşı hissettiği bağın gücünü ifade etmektedir. Örgütsel bağlılığın, örgütsel performansı pozitif yönde etkilediği düşünülmekte, bu bağlamda, örgütsel bağlılığın işe geç gelme, devamsızlık ve işten ayrılma gibi istenmeyen sonuçları azalttığı, ayrıca ürün ya da hizmet kalitesine olumlu şekilde katkıda bulunduğuna düşünülmektedir (Bayram, 2005).

Etzioni (1961) örgütsel bağlılığı, işgörenlerin örgütsel direktiflere itaaiyle nitelendirmiştir. Bu bağlamda, örgütlerin işgörenler üzerinde sahip olduğu güç ve yetkinin temelinde işgörenlerin örgüte olan ilgisi bulunmaktadır. Bu ilgi; ahlaki, hesaplı ve yabancılaştırıcı olmak üzere üç türdür. Ahlaki bağlılık; örgütün hedeflerinin ve değerlerinin içselleştirilmesine ilişkin olumlu bir eğilimdir. Hesaplı bağlılık; üyelerle örgüt arasındaki değiş tokuş ilişkisine dayanan, daha az yoğun olan bir eğilimdir. Yabancılaştırıcı bağlılık ise; bireysel davranışın sert bir biçimde kısıtlandığı durumlarda olduğu gibi, örgüte karşı olumsuz bir eğilimi ifade eder. Kanter'e (1968) göre örgütsel bağlılık, "işgörenlerin enerjilerini ve sadakatlerini sosyal sisteme vermeye istekli olmaları istek ve ihtiyaçlarını karşılayacak sosyal ilişkilerle kişiliklerini birleştirmeleri" şeklinde tanımlanmıştır. Kanter, devam, birlik ve kontrol bağlılıkları olmak üzere üç tür bağlılıktan söz etmiştir. Devam bağlılığı, işgörenin kendini örgütün varlığını sürdürmesine adanmasıdır. Birlik bağlılığı, örgüt içerisinde bulunan sosyal ilişkilere olan bağlılıktır. Kontrol bağlılığı ise, işgörenlerin davranışlarının istenilen biçimde şekillendirilerek işgörenin örgüt normlarına bağlanmasıdır (Akt. Tutar, 2016). Mowday, Steers and Porter (1979) örgütsel bağlılığı, bireyin davranışları aracılığıyla faaliyetlerine ve örgüte olan ilgisini güçlendiren inançlarına bağlanması şeklinde tanımlayarak, davranışsal bağlılık ve tutumsal bağlılık olmak üzere ikiye ayırarak incelerken, Allen ve Meyer (1990) ise; duygusal bağlılık, devam bağlılığı ve normatif bağlılık olmak üzere üçe ayırarak incelemiştir. Duygusal bağlılık, işgörenlerin örgüte duygusal bağlılıklarını, yani işgörenlerin örgüt ile bütünleşmelerine işaret eden bir bağlılık türüdür. Devam bağlılığı, işgörenlerin örgütten ayrılmanın maliyetli olacağını düşünerek, örgüt üyeliğini sürdürme eğilimini ifade eden bir bağlılık türüdür. Normatif bağlılık ise; işgörenlerin örgüte karşı sorumlulukları olduğuna inanarak örgütte kalmaya kendilerini zorunlu hissetmeleridir (Güney, 2017).

Örgütsel bağlılık düzeyi yüksek olan işgörenlerin, örgütsel hedeflere ulaşma bağlamında daha fazla çaba göstermeleri ve örgüt içerisinde daha olumlu ilişkiler kurmaları söz konusudur (Bayram, 2005). Örgütsel bağlılığı arttıran unsurlar; meslekte geçirilen süre (Eren ve Durna, 2011), örgütsel özdeşleşme (Sökmen,

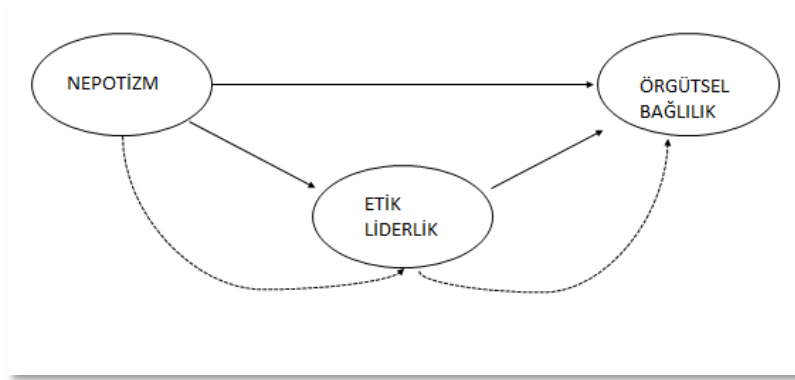
2019), iş tatmininin sağlanması (Erdoğan ve Sökmen, 2019), örgütsel adalet (Tanrıverdi, Koçaslan ve Eğriboz, 2019) ve yaş (Yavuz, 2009) faktörleridir. Öte yandan, işgörenlerin eğitim seviyesi arttıkça örgütsel bağlılıkları azalmakta (Yazıcıoğlu ve Topaloğlu, 2009; Altun, 2013) ve mobbing arttıkça örgütsel bağlılık azalmaktadır (Bedük ve Ata, 2019). Pelit ve Kılıç'a (2012) göre, şehir otellerinde çalışan işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri sayfiye otellerinde çalışan işgörene kıyasla daha fazladır. Dolayısıyla, işgörenlerin maruz kaldığı mobbing düzeyi arttıkça, örgütsel bağlılık düzeylerinde azalma olduğunu belirtmişlerdir.

3. ARAŞTIRMANIN AMACI

Bu araştırmanın amacı, nepotizmin ve etik liderliğin örgütsel bağlılığa olan etkisini ortaya koymak ve bu etkide etik liderliğin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmektir. Bununla birlikte geleceğin turizm sektörü işgörenleri olan turizm öğrencilerinin sektöre yönelik nepotizm, etik liderlik ve örgütsel bağlılık algılamalarını ortaya koymaktır. Bu bağlamda araştırma, İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan ve staj dönemini tamamlamış olan öğrenciler üzerinde gerçekleştirilmiştir. İlgili literatürde nepotizmin örgütsel bağlılığı etkisinde etik liderliğin aracı rolünü ele alan çalışma mevcut değildir. Bu bağlamda çalışma, literatüre sağlayacağı katkı bakımından önem arz etmektedir.

4. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİ

Araştırmanın amacı kapsamında ilgili literatür taranarak bir model oluşturulmuştur. Bu doğrultuda da hipotezler geliştirilmiştir.



Şekil 1. Araştırma Modeli ve Hipotezler

H₁: İşgörenlerin nepotizm algılamaları ile etik liderlik algılamaları arasında istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H₂: İşgörenlerin nepotizm algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H₃: İşgörenlerin etik liderlik algılamaları ile örgütsel bağlılıkları arasında istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir ilişki bulunmaktadır.

H₄: İşgörenlerin nepotizm algılamalarının örgütsel bağlılıkları üzerinde istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H₅: İşgörenlerin etik liderlik algılamalarının örgütsel bağlılıkları üzerinde istatistiki açıdan anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H₆: İşgörenlerin nepotizm algılamalarının etik liderlik algılamaları üzerinde istatistiki açıdan anlamlı ve negatif yönlü bir etkisi bulunmaktadır.

H₇: Nepotizmin örgütsel bağlılığa olan etkisinde etik liderlik tam aracılık rolü oynamaktadır.

5. YÖNTEM

5.1. Evren ve Örneklem

Bu çalışmanın evrenini İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim görmekte olan ve staj dönemini tamamlamış öğrenciler oluşturmaktadır. 2019-2020 eğitim öğretim yılı itibarı ile Turizm ve Seyahat bölümlerinde öğrenim görmekte olan 2., 3., ve 4. sınıf öğrencilerinin toplamı 747 olmasına karşın

492 öğrenci stajını tamamlamıştır. Uygulama sırasında 133 öğrenciye ulaşılmıştır. Ancak hatalı ve eksik doldurulan 20 anket çalışma dışı bırakılarak, 123 anket formu ile analizler gerçekleştirilmiştir. Araştırmanın zaman kısıtı, dönem uzatan öğrencilerin devamsız olması ve bazı öğrencilerin de Erasmus Programı kapsamında yurtdışında eğitim görmesi sebebiyle 123 anket formu ile değerlendirmeler yapılmıştır. 30'dan büyük 500'den küçük örnek büyüklükleri birçok araştırma için yeterlidir (Coşkun, Altunışık, Bayraktaroğlu ve Yıldırım, 2015).

5.2. Araç

Araştırma verileri anket tekniği ve kolayda örnekleme yöntemi ile toplanmıştır. Araştırmada kullanılan anket formu, dört bölümden oluşmaktadır. İlk bölümde katılımcıların demografik özelliklerine yönelik sorular bulunurken, ikinci bölümde nepotizm ölçeği kullanılmıştır. Araştırmada kullanılan nepotizm ölçeği, Ford ve McLaughlin (1985) ile Abdalla ve diğerleri (1998) tarafından insan kaynakları yöneticilerine yönelik geliştirilen ancak Asunakutlu ve Avcı (2009) tarafından işgörenlere uyarlanan, 14 adet kapalı uçlu 5'li Likert tipi ifadeden oluşan; terfide kayırmacılık, işlem kayırmacılığı ve işe alma sürecinde kayırmacılık boyutlarının bulunduğu ölçektir. Bu formda; 1= Kesinlikle Katılmıyorum, 2= Katılmıyorum, 3= Kararsızım, 4= Katılıyorum ve 5= Kesinlikle Katılıyorum şeklinde kodlanmıştır.

Çalışmanın üçüncü bölümünde etik liderlik ölçeği kullanılmıştır. On sorudan oluşan etik liderlik ölçeği Brown ve diğerleri (2005) tarafından geliştirilmiştir. Ölçeğin Türkçe'ye çevirisi, geçerliliği ve güvenilirliği Tuna ve diğerleri (2012) tarafından yapılmıştır. Araştırmacılar tarafından ölçeğin güvenilirliğine ilişkin olarak Cronbach Alfa katsayısı 0,92 olarak hesaplanmıştır. Ölçek 5'li Likert tipindedir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

Araştırmanın dördüncü bölümünde örgütsel bağlılık ölçeği kullanılmıştır. Örgütsel bağlılık ölçeği Allen ve Meyer tarafından geliştirilmiştir. Olumsuz anlam içeren ifadeler 3., 4., 6. ve 13. ifadeler olup, bu ifadeler ters kodlanmıştır. Kamu ve özel sektör işgörenleri üzerinde örgütsel bağlılık ölçeğinin Türk işgörenlerine uygunluğunu Wasti (2000) araştırmasında denemiş, geçerlik ve güvenilirlik çalışmalarını yapmıştır. Ölçek 5'li Likert tipindedir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum).

5.3. Verilerin Analizi

Örneklemden elde edilmiş olan verilerin analizinde SPSS 24.0 (Statistical Programme for Social Sciens / Sosyal Bilimler İçin İstatistik Programı) kullanılmıştır. Veriler normal dağılım gösterdiğinden, parametrik testler kullanılmıştır. Analizlerde Pearson Korelasyon Analizi, Basit Doğrusal Regresyon Analizi ve Hiyerarşik Regresyon kullanılmıştır.

6. BULGULAR

6.1. Güvenirlilik Analizi

Alfa değeri 0 ile 1 arası değerler alır ve kabul edilebilir bir değer en az 0,7 olması arzu edilir (Coşkun vd., 2015). Bu bilgiler ışığında ölçeğin içsel tutarlılığa sahip olduğu söylenebilir.

Tablo 1. Değişkenlerin Güvenirlilik Katsayıları

Boyut	Alfa Değeri
Nepotizm	0,93
Etik Liderlik	0,80
Örgütsel Bağlılık	0,87

6.2. Tanımlayıcı İstatistikler

Tablo 2'de görüldüğü üzere, araştırmaya katılan öğrencilerin %61,8'i erkek ve %39,8'i yiyecek içecek departmanında stajını tamamlamıştır.

Tablo 2. Katılımcılara İlişkin Demografik Özellikler

Cinsiyet	N	%
Kadın	47	38,2
Erkek	76	61,8
Staj Yapılan Departman		
Önbüro	40	32,5
Yiyecek İçecek	49	39,8
Diğer	34	27,6

Öğrencilerin staj yaptıkları örgütlerde nepotizm, etik liderlik ve örgütsel bağlılık algılamalarına ilişkin ortalamalar Tablo 3'te görüldüğü gibidir. Örgütlerde bulunan nepotizm, çok şiddetli biçimde hissedilmemekle birlikte, varlığından söz etmek mümkündür. İşgörenlerin etik liderlik algıları yine çok şiddetli olmamakla birlikte orta düzeydedir. İşgörenlerin örgütsel bağlılıkları ise, yine orta düzeydedir.

Tablo 3. İşgörenlerin Nepotizm, Etik Liderlik ve Örgütsel Bağlılık Algısına İlişkin Ortalama Düzeyleri

	Ortalama	Standart Sapma
Nepotizm	3,12	0,93
Etik Liderlik	3,34	0,90
Örgütsel Bağlılık	2,99	0,74

Nepotizm, etik liderlik ve örgütsel bağlılık kavramlarına ilişkin ilişkilerin ortaya konulması amacıyla Pearson Korelasyon Analizi yapılmıştır. Korelasyon katsayısının +1 veya -1'e yaklaşması ilişkinin kuvvet derecesinin artacağı şeklinde yorumlanmaktadır. Bununla birlikte korelasyon katsayısının pozitif olması iki değişken arasındaki ilişkinin aynı yönlü olduğu, biri artarken diğ erinin de arttığı, negatif olması ise biri artarken diğ erinin azalması anlamına gelmektedir (Nakip, 2013). Korelasyon analizine ait sonuçlar Tablo 4'te verilmiştir.

6.3. Korelasyon Analizi

Tablo 4. Değişkenlerin İlişkilerine İlişkin Korelasyon Analizi

	Nepotizm	Etik Liderlik	Örgütsel Bağlılık
Nepotizm	-	-0,370**	-0,240**
Etik Liderlik	-0,370**	-	0,472**
Örgütsel Bağlılık	-0,240**	0,472**	-

Tablo 4'te yer alan veriler ışığında, nepotizm ile etik liderlik arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü zayıf düzey ($r = -0,370$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H_1 hipotezi kabul edilmiştir. Örgütlerde nepotik uygulamalar arttıkça, işgörenlerin liderlerini etik lider olarak algılamalarında azalma olduğu söylenebilir.

Nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde negatif yönlü zayıf düzey ($r = -0,240$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H_2 hipotezi kabul edilmiştir. İşgörenlerin örgüt içerisinde nepotizm algılamaları arttıkça örgütsel bağlılıklarında azalma gerçekleştiği söylenebilir.

Etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında $p < 0,01$ anlamlılık düzeyinde pozitif yönlü orta düzey ($r = 0,472$) bir ilişkinin olduğu görülmektedir. Dolayısıyla H_3 hipotezi kabul edilmiştir İşgörenlerin etik liderlik algılamaları arttıkça örgütsel bağlılıkları da artmaktadır. Yani liderler tutum ve davranışlarını, yönetim kararlarını ve kendi hayatlarını etik tarzda yürüttüklerinde, işgörenlerin örgütsel bağlılıklarının artacağı söylenebilir.

6.4. Regresyon Analizi

Basit regresyon analizi ile nepotizmin örgütsel bağlılığa olan etkisi, etik liderliğin örgütsel bağlılığa olan etkisi ve nepotizmin etik liderliğe olan etkisi incelenmiştir.

Analiz sonuçlarına göre, (Tablo 5) nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ($p = 0,008 < 0,05$) ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yani H_4 hipotezi kabul edilmiştir. Nepotizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisi olumsuzdur. Yani işgörenlerin nepotizm algısı arttıkça örgütsel bağlılıklarında azalma meydana gelmektedir.

Nepotizm ile örgütsel bağlılığa ait toplam varyansın %5'ini açıklamaktadır. Nepotizm ile örgütsel bağlılığa ait F değerinin 7,389 ve anlamlılık değerinin $p = 0,008 < 0,05$ olduğu için modelin genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Hesaplanan Durbin Watson değerine (2,348) bağlı olarak hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Tablo 5. Değişkenlerin Etkilerine İlişkin Regresyon Analizi

Değişkenler		β	R^2	F	P
Nepotizm →	Örgütsel Bağlılık	-0,240	0,058	7,389	0,008
Etik Liderlik →	Örgütsel Bağlılık	0,472	0,223	34,705	0,000
Nepotizm →	Etik Liderlik	-0,370	0,137	19,163	0,000

Analiz sonuçlarına göre, etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ($p = 0,000 < 0,05$) ve pozitif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yani H_5 hipotezi kabul edilmiştir. Bu durumda yöneticilerin sergiledikleri etik liderlik davranışları arttıkça işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeyleri de artmaktadır. Bu

bağlamda, işgörenlerin fikirlerinin karar süreçlerine dahil edilmesi, adaletli istihdam, terfi ve kaynak dağılımı yapılması ve yöneticilerin etik kuralları baz alarak davranış gösterme eğilimleri, işgörenlerin örgütsel bağlılık düzeylerinde önem arz eden hususlardır.

Etik liderlik ile örgütsel bağlılığa ait toplam varyansın %22'sini açıklamaktadır. Etik liderlik ile örgütsel bağlılığa ait F değerinin 34,705 ve anlamlılık değerinin $p=0,000<0,05$ olduğu için modelin genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Hesaplanan Durbin Watson değerine (2,304) bağlı olarak hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Yine analiz sonuçlarına göre, nepotizmin etik liderlik üzerinde anlamlı ($p=0,000<0,05$) ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Yani H_6 hipotezi kabul edilmiştir. Nepotizmin etik liderlik üzerindeki etkisi olumsuzdur. Yani yöneticiler, örgüt bünyesinde nepotik uygulamalara yer verdikçe, etik liderlik davranışlarında azalma olmaktadır. İşgörenler nepotizm uygulamalarını etiğe uygun bulmamakla birlikte, nepotizm uygulayan yöneticilerini de etik lider olarak algılamadıkları söylenebilir.

Nepotizm ile etik liderliğe ait toplam varyansın %13'ünü açıklamaktadır. Nepotizm ile etik liderliğe ait F değerinin 19,163 ve anlamlılık değerinin $p=0,000<0,05$ olduğu için modelin genel olarak istatistiksel açıdan anlamlı olduğu görülmektedir. Hesaplanan Durbin Watson değerine (2,071) bağlı olarak hatalar arasında otokorelasyon bulunmadığı görülmektedir.

Hiyerarşik regresyon analizi ile nepotizmin örgütsel bağlılığa olan etkisindeki etik liderliğin aracılık rolü ve yönünün ortaya konulması amaçlanmıştır. Bu amaçla gerçekleştirilen hiyerarşik regresyon analizinde, Baron ve Kenny (1986) tarafından önerilen üç aşamalı regresyon analizi baz alınarak uygulanmıştır. Aracılık analizinin uygulanabilmesi için bazı şartların sağlanması gerekmektedir. Bunlar; bağımlı değişken ile bağımsız değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olması, bağımsız değişken ile aracı değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişki olması ve bağımsız değişken ile birlikte model içerisinde kullanıldığında, aracı değişken ile bağımlı değişken arasında istatistiksel açıdan anlamlı bir ilişkinin olmasıdır. Bağımsız değişken ile aracı değişken birlikte regresyon analizine dahil edildiğinde, bağımsız değişken ile bağımlı değişken arasında anlamlı olmayan ilişki çıkarsa tam aracılık etkisi olduğu anlamına gelmektedir (Gürbüz ve Şahin, 2017). Tablo 5'te görüldüğü üzere hiyerarşik regresyon uygulamak için söz konusu şartlar sağlanmaktadır.

Tablo 6. Nepotizmin Örgütsel Bağlılığa Etkisinde Etik Liderliğin Aracılık Rolünün Hiyerarşik Regresyon Analizi

Model	β	R^2	F	P
1. Nepotizm → Örgütsel Bağlılık	-0,240	0,058	7,389	0,008
2. Nepotizm → Etik Liderlik → Örgütsel bağlılık	-,076	0,215	17,703	0,383

Analizde ilk modelde bağımlı değişken kısmına örgütsel bağlılık girilmiş ve bağımsız değişken kısmına nepotizm girilmiştir. Analiz sonucunda nepotizmin, $p=0,008<0,05$ ve $\beta=-0,240$ değerleri ile bağımlı değişken olan örgütsel bağlılık üzerinde pozitif yönlü ve istatistiki açıdan anlamlı bir etkisi olduğu ortaya çıkmıştır. Nepotizm ve örgütsel bağlılık değişkenlerine ait toplam varyansın %5'ini açıklamaktadır.

İkinci modelde, nepotizmin örgütsel bağlılığa etkisinde etik liderliğin aracılık rolü oynayıp oynamadığını ortaya koymak amaçlanmıştır. Nepotizmin örgütsel bağlılığa olan etkisinde etik liderlik devreye girdiğinde $p=0,008$ anlamlılık düzeyinden $p=0,383$ 'e yükselerek anlamsızlaşmıştır. β değerinin de $-0,240$ 'tan $-,076$ 'ya yükseldiği görülmektedir. Dolayısıyla nepotizmin örgütsel bağlılığa olan etkisinde etik liderliğin tam aracılık rolü bulunmaktadır. Diğer bir deyişle, nepotizmin örgütsel bağlılık üzerindeki etkisinde etik liderlik tam aracılık rolü oynamaktadır. Yani H_7 hipotezi kabul edilmiştir. Bu sonuç ışığında, örgüt içerisinde hem nepotizme hem de etik liderliğe aynı anda rastlanılmasının pek de mümkün olmadığı söylenebilir. Diğer bir deyişle, aynı örgüt içerisinde hem nepotizm uygulamalarının hem de etik liderlik davranışlarının bulunması mümkün değildir.

7. SONUÇ VE ÖNERİLER

Bu çalışmada, nepotizmin ve etik liderliğin örgütsel bağlılığa olan etkisini ortaya koymak ve bu etkide etik liderliğin aracılık rolünün olup olmadığını tespit etmek amaçlanmıştır. Bu amaç doğrultusunda, İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm Fakültesi'nde öğrenim görmekte ve stajını tamamlamış olan öğrencilerle uygulama gerçekleştirilmiştir. Yine araştırma amacı doğrultusunda ilgili literatür taranmış ve bu veriler ışığında bir araştırma modeli oluşturulmuş, hipotezler kurulmuştur. Araştırma, örgütlere ve yöneticilere sağlayacağı katkı bakımından önem arz etmektedir.

Korelasyon analizi sonucunda, nepotizm ile örgütsel bağlılık arasında negatif yönlü ve anlamlı bir ilişki tespit edilmiştir. Örgütlerde, nepotik uygulamalar ile nitelsiz kişilerin istihdam ettirilmesi, terfilerin

adaletsizce yapılması, bir işgöreni diğerlerinden üstün tutma yani taraflı davranma, kaynakların dağılımındaki adaletsizlik ve adaletsizce yapılan yetki devirleri diğer işgörenler üzerinde olumsuz etkiler yaratabilmektedir. Tüm bu olumsuzluklar, işgörenlerin örgüte karşı duydukları bağlılığı azaltabilmektedir. Bu sonuç ilgili literatürde benzer çalışmalarla desteklenmektedir (Büte, 2011; Düz, 2012; Erdem ve diğerleri, 2013). Etik liderlik ile örgütsel bağlılık arasında pozitif yönlü ve anlamlı bir ilişkinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu ilgili literatürde benzer sonuçlarla desteklenmektedir (Altun, 2013; Çıkgel, 2015; Demirdağ ve Ekmekçioğlu, 2015; Jasni, 2018). Bu bağlamda işgörenlerin etik kuralları önemseydiği ve liderlerinden de bu kurallar ışığında tutum ve davranış sergilemelerini beledikleri söylenebilir. Bu açıdan bakıldığında, etik tarzda davranan liderler, işgörenlerinin örgüte olan bağlılıklarını arttırarak işten ayrılmaları dolayısıyla zaman kaybını ve maliyetlerin artmasını engelleyebilirler. İşgörenler örgütlerine daha sıkı bir şekilde bağlanabilir ve dolayısıyla işgören performansında artış sağlanabilir. Bu da örgütün sürdürülebilir bir başarı elde etmesinde önemli bir husustur. Nepotizm ile etik liderlik arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir. Yani işgörenler, nepotizm uygulayan liderlerin davranışlarını etik bulmamakta ve dolayısıyla nepotizm de etik bulunmamaktadır. Örgütte nepotizm arttıkça etik liderlik davranışlarında azalma meydana gelmektedir.

Basit regresyon analizi sonucunda, nepotizmin etik liderlik üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu bulgusuna ulaşılmıştır. Nepotizm uygulamaları etik dışı tutum ve davranışlar içerdiğinden, etik liderliği olumsuz olarak etkilemektedir. Etik liderliğin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve pozitif yönlü bir etkisi olduğu sonucuna ulaşılmıştır. Liderler etik tarzda tutum ve davranışlarda bulunarak yani, adaletli davranarak işgörenlerin örgüte olan bağlılığını arttırabilmektedir. Bu bulgu ilgili literatürde benzer sonuçlarla desteklenmektedir (Hunt, Wood ve Chonco, 1989; Uğurlu ve Üstüner, 2011; Uğurlu, Sincar ve Çınar, 2013; Madenoğlu, Uysal, Sarier ve Banoğlu, 2014). Demirdağ ve Ekmekçioğlu'na (2015) göre, etik liderlik örgütsel bağlılığın %59'unu açıklamaktadır. Bu oran mevcut çalışmada %22 olarak hesaplanmıştır. Nepotizmin örgütsel bağlılık üzerinde anlamlı ve negatif yönlü bir etkisinin olduğu tespit edilmiştir. Bu bulgu literatürde benzer çalışmalar tarafından desteklenmektedir (Düz, 2012; Karahan ve Yılmaz, 2014). Nepotizm uygulamaları arttıkça işgörenlerin örgüte olan bağlılıklarında azalma meydana gelmektedir. Bunun nedeni ise, haksız istihdamlar ve terfiler, örgüt içerisindeki adaletsiz ast üst ilişkisi, örgüt imkânlarından yararlanmadaki adaletsizlikler ve fikirlerin önemsenmemesi olabilir. Bu hususta liderler, işgörenlerine karşı daha adaletli davranarak, onları herhangi bir olumsuz algıya sevk etmemelidirler. Böylece örgütsel performansı arttırarak örgüte katkı sağlamış olacaklardır.

Bu araştırmanın en temel kısıtı İskenderun Teknik Üniversitesi Turizm Fakültesi öğrencileri ile gerçekleştirilmiş olması yani örneklem kısıtıdır. Daha sonraki araştırmalarda örneklem sayısı arttırılarak ve başka üniversitelerde, bölgelerde ya da örgütlerde tekrarlanarak daha genellenebilir bir sonuca ulaşılması mümkündür. Daha sonraki araştırmalarda, diğer kayırmacılık türlerinin yine etik liderlik aracılığında örgütsel bağlılığa olan ilişkisi incelenebilir. Ayrıca diğer kayırmacılık türlerinin örgütsel bağlılığa olan etkisinde başka faktörlerin aracılık etkisinin olup olmadığı da ele alınabilir.

KAYNAKÇA

- Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S. & Raggad, B. G. (1998). Assessing The Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism: A Cross-Cultural Study. *International Journal of Manpower*, 19 (8), 554-570.
- Akatay, A., Yücekaya, P. & Kısar, N., Ç. (2016). Yöneticilerin Etik Liderlik Davranışlarının, Örgütsel Adalet ve Sinizm Üzerine Etkileri: Çanakkale İl Emniyet Müdürlüğü'nde Bir Araştırma. *Yönetim Bilimleri Dergisi*, 14 (28), 483-509.
- Akdoğan, A. & Demirtaş, Ö. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Etik İklim Üzerindeki Etkisi: Örgütsel Politik Algılamaların Aracı Rolü. *Afyon Kocatepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 16 (1), 107-124.
- Altınöz, M., Çöp, S. & Sığındı, T. (2011). Algılanan Örgütsel Bağlılık ve Örgütsel Sinizm İlişkisi: Ankara'daki Dört ve Beş Yıldızlı Konaklama İşletmeleri Üzerine Bir Araştırma. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, 11 (21), 285-316.
- Altun, Y. (2013). *Çalışanların Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Araslı, H., Bavik, A. & Ekiz, E., H. (2006). The Effects of Nepotism on Human Resource Management: The Case of Three, Four and Five Star Hotels in Northern Cyprus. *International journal of sociology and social policy*, 26 (7/8), 295-308.

- Arasli, H. & Tümer, M. (2008). Nepotism, Favoritism and Cronyism: A Study of Their Effects on Job Stress and Job Satisfaction in The Banking Industry of North Cyprus. *Social Behavior and Personality: an international journal*, 36 (9), 1237-1250.
- Arslaner, E., Erol, G. & Boylu, Y. (2014). Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32), 62-77.
- Asunakutlu, T. & Avcı, U. (2009). Nepotizm-İş Tatmini İlişkisi: Aile İşletmelerinde Bir İnceleme. *17. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildiriler Kitabı*, 730-736.
- Avcı, N. & Küçükusta, D. (2009). Konaklama İşletmelerinde Örgütsel Öğrenme, Örgütsel Bağlılık ve İşten Ayrılma Eğilimi Arasındaki İlişki. *Anatolia: Turizm Araştırmaları Dergisi*, 20 (1), 33-44.
- Ayan, A. (2015). Etik Liderlik Tarzının İş Performansı, İçsel Motivasyon ve Duyarsızlaşma Üzerine Etkisi: Kamu Kuruluşunda Bir Uygulama. *Eskişehir Osmangazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 10 (3), 117-141.
- Bayram, L. (2005). Yönetimde Yeni Bir Paradigma: Örgütsel Bağlılık. *Sayıştay Dergisi*, Sayı, 59, 125-139.
- Bedük, A. & ATA, N. (2019). Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi Üzerine Bir Araştırma: Belediye Otobüs Şoförleri Örneği. *Journal of International Social Research*, 12 (62), 1182-1193.
- Boadi, E., G. (2000). Conflict of Interest, Nepotism and Cronyism. *TI Source Book. Confronting corruption. The elements of a national integrity system*, 195-204.
- Bolat, T., Bolat, O. İ., Seymen, O. & Katı, Y. (2017). Otellerde Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisi: Kariyer Düzleşmesinin Aracılık Etkisi. *Manas Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (3), 157-180.
- Brown, M., E., Trevino, L., K. & Harrison, D., A. (2005). Ethical Leadership: A Social Learning Perspective for Construct Development and Testing. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 97 (2), 117-134.
- Büte, M. & Tekarslan, E. (2010). Nepotizm'in Çalışanlar Üzerine Etkileri: Aile İşletmelerine Yönelik Bir Saha Araştırması. *Ekonomik ve Sosyal Araştırmalar Dergisi*. 6 (6), 1-21.
- Büte, M. (2011). Kayırmacılığın Çalışanlar Üzerine Etkileri ile İnsan Kaynakları Uygulamaları İlişkisi: Türk Kamu Bankalarına Yönelik Bir Araştırma. *Atatürk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 15 (1), 383-404.
- Coşkun, R., Altunışık, R., Bayraktaroğlu, S. & Yıldırım, E. (2015). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri SPSS Uygulamalı*. Adapazarı: Sakarya Kitabevi.
- Çelik, V. (2000). *Eğitimsel liderlik*. Ankara: Pegem A Yayıncılık.
- Çıkgel, R., D. (2015). *İşgörenlerin Etik Liderlik Algulamalarının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi Bilişim Sektöründe Bir Uygulama*. (Yüksek Lisans Tezi). Bahçeşehir Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Çıraklı, Ü., Uğurluoğlu, Ö., Şantaş, F. & Çelik, Y. (2014). Etik Liderlik Davranışlarının Örgütsel Adalet Üzerindeki Etkisi: Hastanede Bir Uygulama, *İşletme Bilimi Dergisi*, 2 (2), 52-69.
- Demirdağ, G., E. & Ekmekçioğlu, E., B. (2015). Etik İklim ve Etik Liderliğin Örgütsel Bağlılık Üzerine Etkisi: Görgül Bir Araştırma. *Gazi Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 17 (1), 197-216.
- Demirel, Y. & Savaş, Y. (2017). Nepotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi. *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (1), 129-142.
- Doğan, S. & Kılıç, S. (2007). Örgütsel Bağlılığın Sağlanmasında Personel Güçlendirmenin Yeri ve Önemi. *Erciyes Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (29), 37-61.
- Durna, U. & Eren, V. (2011). Üç Bağlılık Unsuru Ekseninde Örgütsel Bağlılık. *Doğuş Üniversitesi Dergisi*, 6 (2), 210-219.
- Düz, S. (2012). *Konaklama İşletmelerinde Nepotizm ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi*. (Yüksek Lisans Tezi). Afyon Kocatepe Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Afyonkarahisar.

- Erdem, B., Ceylan, U. & Saylan, U. (2013). Aile İşletmelerinde Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Kütahya'da Faaliyet Gösteren Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Uludağ Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 32 (2), 171-197.
- Erdoğan, F. B. & Sökmen, A. (2019). Örgütsel Bağlılık ile İş Tatmini ve İşten Ayrılma Niyeti İlişkisinde Örgütsel Vatandaşlık Davranışının Aracılık Rolü. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7 (1), 244-264.
- Eroğluer, K. & Yılmaz, Ö. (2015). Etik Liderlik Davranışlarının Algılanan Örgüt İklimi Üzerine Etkisine Yönelik Bir Uygulama: İş Yaşamında Yalnızlık Duygusunun Aracılık Etkisi. *Journal of Business Research-Türk*, 7 (1), 280-308.
- Etzioni, A. (1961). *A comparative analysis of complex organizations*. New York: Free Press.
- Ford, R., McLaughlin, F. (1985), Nepotism. *Personnal Journal*, 64 (9), 57-61.
- Gülcan, M. G., Kılınç, A. Ç. & Çepni, O. (2012). İlköğretim Okulu Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları Gösterme Düzeylerinin Çeşitli Değişkenler Açısından İncelenmesi. *Türk Eğitim Bilimleri Dergisi*, 10 (1), 123-142.
- Güney, S. (2017). *Örgütsel davranış*. Ankara: Nobel Akademik Yayıncılık.
- Gürbüz, S. & Şahin, F. (2017). *Sosyal Bilimlerde Araştırma Yöntemleri Felsefe – Yöntem – Analiz*. Ankara: Seçkin Yayıncılık
- Hunt, S., D., Wood, V. R. & Chonko, L., B. (1989). Corporate Ethical Values and Organizational Commitment in Marketing. *Journal of marketing*, 53 (3), 79-90.
- İşçi, E., Taştan, S., B. & Kozal, M., A. (2013). Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (3), 61-83.
- İyilişeroğlu, S., C. (2006). *Aile Şirketleri: Adana ve Çevresinde Faaliyet Gösteren Aile Şirketlerinde Nepotizm Uygulamasının Tespitine Yönelik Bir Araştırma*. (Yüksek Lisans Tezi) Çukurova Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Adana.
- Jasni, N., N. (2018). *Etik Liderlik Davranışlarının Çalışanların Örgütsel Bağlılığı Üzerine Etkisi: Bir Malezya Örneği*. (Yüksek Lisans Tezi) Hacettepe Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Kanter, R. M. (1968). Commitment and Social Organization: A Study of Commitment Mechanisms in Utopian Communities. *American sociological review*, 499-517.
- Kanungo, R., N. (2001). Ethical Values of Transactional and Transformational Leaders. *Canadian Journal of Administrative Sciences/Revue Canadienne des Sciences de l'Administration*, 18 (4), 257-265.
- Karacaoğlu, K. & Yörük, D. (2012). Çalışanların Nepotizm ve Örgütsel Adalet Algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde Bir Aile İşletmesi Uygulaması. *ISGUC The Journal of Industrial Relations and Human Resources*, 14 (3), 43-64.
- Karadal, H., & Özsungur, F. (2017). Hizmet İnovasyon Davranışı ile Psikolojik Sermaye ve Etik Liderlik İlişkisinin İncelenmesi: Adana Örneği. *Uluslararası Yönetim İktisat ve İşletme Dergisi*, 13 (5), 663-672.
- Karahan, A. & Yılmaz, H. (2014). Nepotizm ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin İncelenmesi ve Bir Uygulama. *Sosyal Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (27), 123-148.
- Khuntia, R. & Suar, D. (2004). A Scale to Assess Ethical Leadership of Indian Private and Public Sector Managers. *Journal of business ethics*, 49 (1), 13-26.
- Liman, A. (2019). *Örgütsel Performansın Öncülleri Olarak Etik Liderlik ve Kariyerizm*. (Yüksek Lisans Tezi) Gebze Teknik Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Kocaeli.
- Madenoğlu, C., Uysal, Ş., Sarıer, Y. & Banoğlu, K. (2014). Okul Müdürlerinin Etik Liderlik Davranışları ile Öğretmenlerin İş Doyumlarının Örgütsel Bağlılıkla İlişkisi. *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 1 (1), 47-69.
- Mayer, D., M., Aquino, K., Greenbaum, R., L. & Kuenzi, M. (2012). Who Displays Ethical Leadership, and Why Does It Matter? An Examination of Antecedents and Consequences of Ethical Leadership. *Academy of Management Journal*, 55 (1), 151-171.

- Mowday, R., T., Steers, R., M. & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14 (2), 224-247.
- Nakip, M. (2013). Pazarlamada araştırma teknikleri. Ankara: Seçkin Yayıncılık.
- Özsemerci, K. (2003). Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri. *Sayıştay Araştırma/İnceleme/Çeviri Dizisi*, 27.
- Özüren, Ü. (2017). *Tekstil İşletmelerinde Nepotizm Uygulamalarına Bağlı Olarak Üretkenlik Karşıtı Davranışlar ve Sonuçları*. (Yüksek Lisans Tezi). İstanbul Kültür Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Padgett, M., Y., Padgett, R. J. & Morris, K., A. (2019). Reactions to Nepotism in The Hiring Process: The Role of Family Member Qualifications. *Journal of Organizational Psychology*, 19 (4), 106-120.
- Pelit, E. & Kılıç, İ. (2012). Mobbing ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi: Şehir ve Sayfiye Otellerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 4 (2), 122-140.
- Piccolo, R., F., Greenbaum, R., Hartog, D., N., D. & Folger, R. (2010). The Relationship Between Ethical Leadership and Core Job Characteristics. *Journal of Organizational Behavior*, 31 (2-3), 259-278.
- Sökmen, A. (2019). Örgütsel Özdeşleşme, Örgütsel Bağlılık ve İş Tatmini İlişkisi: Otel İşletmelerinde Bir Araştırma. *Journal of Tourism and Gastronomy Studies*, 7(2), 980-990.
- Tanrıverdi, H., Koçaslan, G. & Eğriboz, N. (2019). Örgütsel Adalet, Örgütsel Bağlılık ve Çalışan Memnuniyeti Arasındaki İlişki. *Journal of International Social Research*, 12 (62), 1604-1614.
- Tuna, M., Bircan, H. & Yeşiltaş, M. (2012). Etik Liderlik Ölçeği'nin Geçerlilik ve Güvenilirlik Çalışması: Antalya Örneği. *Atatürk Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 26 (2), 143-155.
- Tunçbilek, M., M. & Akkuş, A. (2017). Nepotizm (Akraba Kayırmacılığı) ve İş Tatmini Arasındaki İlişki ve Safranbolu Konaklama İşletmelerinde Bir Araştırma. *Yüzüncü Yıl Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, (3), 169-197.
- Tutar, H. (2016). *Örgütsel davranış (örgüt teorileri ve çağdaş yaklaşımlar açısından)*. Ankara: Detay Yayıncılık.
- Uğurlu, C., T. & Üstüner, M. (2011). Öğretmenlerin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 41 (41), 434-448.
- Uğurlu, C., T. (2009). İlköğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik ve Örgütsel Adalet Davranışlarının Etkisi. (Doktora Tezi). İnönü Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü, Malatya
- Uğurlu, C., T., Sincar, M. & Çınar, K. (2013). Ortaöğretim Okulu Öğretmenlerinin Örgütsel Bağlılık Düzeylerine Yöneticilerinin Etik Liderlik Davranışlarının Etkisi. *Erzincan Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 15 (1), 266-281.
- Wasti, S., A. (2000). Meyer ve Allen'in Üç boyutlu Örgütsel Bağlılık Ölçeğinin Geçerlilik ve Güvenilirlik Analizi. 8. *Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi Bildirileri*, 401-410.
- Yasin, M., Tahir, N., Aslam, M., Bakhsh, A., Ullah, S., Imran, M. A. & Khaliq, M., T. (2019). The Impact of Nepotism on Employment Status in Public Sector Institutions: An Evidence from Fresh Graduates of Pakistan. *Journal of Economic Impact*, 1 (1), 07-11.
- Yazıcıoğlu, İ. & Topaloğlu, I., G. (2009). Örgütsel Adalet ve Bağlılık İlişkisi: Konaklama İşletmelerinde Bir Uygulama. *İşletme Araştırmaları Dergisi*, 1 (1), 3-16.
- Yeşiltaş, M., Çeken, H., Sormaz, Ü. (2012). Etik Liderlik ve Örgütsel Adaletin Örgütsel Sapma Davranışları Üzerindeki Etkisi. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (28), 18-39.
- Yücel, İ. & Özkalan, S. (2012). Aile İşletmeleri, Kurumsallaşma ve Nepotizm. *Erzincan Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 5 (2), 247-276.
- Yüceler, A. (2009). Örgütsel Bağlılık ve Örgüt İklimi İlişkisi: Teorik ve Uygulamalı Bir Çalışma. *Selçuk Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (22), 445-458.