



ADALET MÜLKÜN TEMELİ MİDİR? POLİTİK KAYIRMACILIK VE ÖRGÜTSEL ADALET İLİŞKİSİ

IS JUSTICE THE BASIS OF PROPERTY? THE RELATIONSHIP BETWEEN POLITICAL FAVORITISM AND ORGANIZATIONAL JUSTICE

Doç. Dr. Cem KAHYA

Bayburt Üniversitesi, İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi, İşletme Bölümü, Bayburt, Türkiye

ORCID ID: 0000-0001-8093-3318

Cite As: Kahya, C. (2021). “Adalet Mülkün Temeli Midir? Politik Kayırmacılık Ve Örgütsel Adalet İlişkisi”, International Social Mentality and Researcher Thinkers Journal, (Issn:2630-631X) 7(54): 3540-3545.

ÖZET

Politik kayırmacılık, insanlar arasında haksız menfaat kazanılmasına sebep olan bir olgu ve arzu edilmeyen bir durum olarak görülmektedir. Bunun en önemli nedeniyse politik kayırmacılığın insanların adalete olan inançlarının zayıflamasına, hatta yitirilmesine yol açabilmesidir. Bu çalışmanın temel amacı, politik kayırmacılık ile örgütsel adalet olguları arasındaki ilişkiyi incelemek suretiyle çalışanların politik kayırmacılığa ilişkin algılarının örgütsel adalet algıları üzerinde nasıl bir etkiye sahip olduğunu ortaya koymaktır. Bu amaçla, Türkiye’de Bayburt ilindeki toplam 200 kamu çalışanı üzerinde ankete dayalı bir araştırma yürütülmüştür. Katılımcılardan elde edilen verilere gerekli analizlerin uygulanmasının ardından, politik kayırmacılığın örgütsel adalet ve onun alt boyutları (dağıtımsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet) üzerinde anlamlı ve negatif yönlü etkilere sahip olduğu sonuçlarına varılmıştır.

Anahtar Kelimeler: Kayırmacılık, Politik Kayırmacılık, Adalet, Örgütsel Adalet

ABSTRACT

Political favoritism is seen as a phenomenon and an undesirable situation that causes unfair benefits among people. The most important reason for this is that political favoritism can lead to the weakening or even loss of people's belief in justice. The main purpose of this study is to reveal how employees' perceptions of political favoritism have an effect on their perceptions of organizational justice by examining the relationship between political favoritism and organizational justice phenomena. For this purpose, a survey-based research was conducted on a total of 200 public servants in Bayburt, Turkey. After applying the necessary analyzes to the data obtained from the participants, it was concluded that political favoritism had significant and negative effects on organizational justice and its sub-dimensions (distributive justice, procedural justice, interactional justice).

Keywords: Favoritism, Political Favoritism, Justice, Organizational Justice

1. GİRİŞ

Günümüzde yönetici ve çalışanlar arasındaki ilişkileri sorgulayan çalışmaların hızla arttığı görülmektedir. Her geçen gün daha da artan bir hızla yaşanan küresel gelişmeler, sektör ve örgüt ayrımı gözetmeksizin hemen her alanda etkisini göstermektedir. Yaşanan bu baş döndürücü değişim, örgütlerin yaşamlarını sürdürebilmelerini daha zorlaştırmış, yöneticilerin karar alma sürelerini ise oldukça kısaltmıştır. Böyle bir ortamda örgütlerin daha kısa zamanda ve daha hızlı bir biçimde çevreden gelen uyarılara cevap verebilmeleri gerekmektedir. Bu zorlu ortamda dün olduğu gibi bugün de örgütlerin temel hedefi örgütsel etkinlik ve verimliliğin artırılması olacaktır. Ancak bu şekilde, hızla değişen çevreye uyum sağlayabilme imkanı elde edilebilir. Bu hedefe ulaşabilmek için de örgüt yapısını meydana getiren en önemli faktör olduğu bilinen insan unsuruna her zamankinden daha fazla görev düşmektedir.

Örgütlerin nitelikli yani öğrenme ve gelişme becerisi olan insan kaynağına olan ihtiyacı fazlasıyla artmaktadır. Kendisine verilen görevi etkili ve verimli bir biçimde sonuçlarından insan kaynağı, örgütler tarafından arzu edilmektedir. Küresel çapta bakıldığında, gelişmiş ülkelerde hangi gerek kamu gerekse de özel sektör örgütlerinde özellikle personel istihdamı, atamalar ve terfi ettirmeler söz konusu olduğunda, işini en iyi yapacak çalışanı seçmek için bilimsel yöntemlere bile başvurulabilmektedir. Peki bizim ülkemizde durum böyle midir? Bu soru, bu çalışmanın başlangıç noktasını oluşturmuştur.

Bu çalışmada kayırmacılık türlerinden biri olarak politik kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiler incelenmiş ve çalışanlardaki politik kayırmacılık algılarının, örgütsel adalet algıları üzerinde herhangi bir etkisi olup olmadığı ortaya çıkarılmaya çalışılmıştır. Gözlem birimi olarak kamu sektörü tercih edilmiştir. Çünkü politik kayırmacılık uygulamalarına, özellikle mahalli kamu hizmetlerini yürüten kurumlarda daha fazla görülmektedir (Özkanan ve Erdem, 2014:192).

Politik kayırmacılığa birçok ülkedeki gibi Türkiye’de de yaygın olarak rastlanmaktadır (Özsemerci, 2002:29). Politik kayırmacılık, siyasi partilerin, iktidarı kazanmalarının ardından kendilerine destek veren

seçmen gruplarına çeşitli şekillerde imtiyazlı işlem yaparak, bu kimselere haksız kazanç sağlamaları şeklinde tanımlanmaktadır (Özkanan ve Erdem, 2014:192). Genellikle seçimlerden sonra başvurulmuş bu uygulamanın esası, personel seçimi ve atamalarında liyakat ve tecrübe gibi ölçütler yerine güvenilir olmak, sır saklamak, parti menfaatlerini her şeyin üstünde tutmak gibi ölçütlerin ön planda tutulmasıdır (Gökçe vd., 2002: 56). Dolayısıyla haksız bir kazanç olarak değerlendirilebilecek politik kayırmacılık olgusunun, örgüt üyelerinin, örgüt içindeki uygulamalar hakkındaki adalet algılarını etkileyebileceği açıktır. Bu durum, örgütsel adalet olgusunu akla getirmektedir.

Örgütsel adalet yoluyla bireyler, örgüt içinde kendilerine karşı adil olunup olunmadığı konusunda yargıya varmakta ve bu yargılarına göre tutum geliştirmektedirler (Meydan ve Basım, 2015:102). Örgüt, çalışanlarına karşı adil oldukça, çalışanlar yönünden de örgüte karşı güven düzeyi artacaktır. Adaleti sağlamak ve bunu sürdürmek isteyen örgütlerin ise çalışanlarına hak ettikleri şekilde davranmaları gerekmektedir (Halis ve Adalıoğlu-Ay, 2017:47).

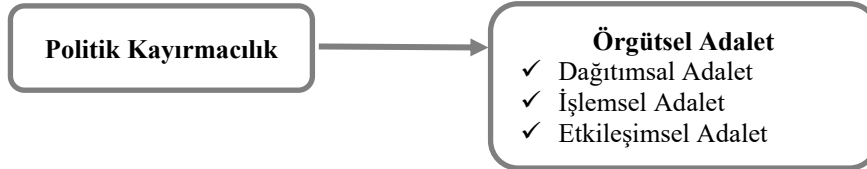
Bir örgütte adaletin tesis edilmesi aynı zamanda, örgütün kurumsallaşması açısından da son derece önemli görülmektedir. Örgütsel ödüllerin ve cezaların adaletli bir biçimde dağıtıldığına inanan çalışanların, örgüte olan bağlılıkları da artmaktadır. Çalışanlar, sürekli olarak bağlı sorumluluğu altında buldukları yöneticilerinin kendilerine karşı sergiledikleri tutum ve davranışları diğer çalışanlar ile karşılaştırma yoluna giderler. Bundan dolayıdır ki, örgütler iş ve işleyişlerinde nesnellığe ve adaletle önem vermelidir (Halis ve Adalıoğlu-Ay, 2017:47).

Örgütlerde adalet mekanizması, birtakım örgüt normları ve sosyal normlar ile belirlenmektedir. Bu normlar, ödül ve ceza sistemini, bu sisteme ilişkin uygulama kararlarının nasıl alındığını ve kişiler arası uygulamanın usul ve esaslarını belirlemektedir (Kavak ve Kaygın, 2018:34). Örgütte politik kayırmacılık söz konusu olduğunda, adalet temeline dayalı bu objektif sistemin etkinliği azalarak zarar görebilmektedir.

Yukarıdaki düşünce ve açıklamalardan hareketle bu çalışmada temel amaç, örgütlerdeki politik kayırmacılık uygulamalarının, örgütsel adalet algısı üzerindeki etkisini ortaya koymaktır. Bu çalışmadan elde edilen bulguların, özellikle kamu sektörü bağlamında değerlendirilmesi ve kamu otoriteleri tarafından dikkate alınması beklentisi içindeyim.

2. ARAŞTIRMANIN MODELİ VE HİPOTEZLERİNİN GELİŞTİRİLMESİ

Araştırmanın modeli Şekil 1'de verilmiştir. Bu modele ilişkin teorik çerçeve kurulurken, bu çalışmanın konusuyla ilgili önceki çalışmalar dikkate alınmıştır.



Şekil 1. Araştırmanın Modeli

Bir yöneticinin temel görevinin, örgüt içerisinde alınan kararlar, belirlenen amaçlar, kaynakların dağıtımı ve kullanımı ile kazanım ve değerlendirmeler noktasında çalışanlara karşı eşit, tarafsız ve adil davranmak olduğu söylenebilir. Bu görev aynı zamanda ahlaki bir sorumluluk niteliği de taşımaktadır. Yöneticinin bu ahlaki sorumluluğunu yerine getirebilmesi için ise çalışanlarının tümünün ahlaki değerlerine uygun bir kurallar sisteminin belirlenmesi gerekmektedir. Bunu sağlamak için de örgütsel adalet olgusuna ihtiyaç vardır. Örgütsel adalet ile örgüt içinde nesnel ve şeffaf bir çalışma düzeni yaratılabilir ve bu düzenin devamlılığı sağlanabilir (Cesur ve Erol, 2020:3473-3474).

Örgütsel adalet ile oluşturulan çalışma düzeninin etkinliği ve devamlılığı, örgüt içindeki politik kayırmacılık gibi kayırmacı uygulamalar söz konusu olduğunda sekteye uğrar. Diğer bir ifadeyle, çalışanların örgütsel adalet algıları, bu durumdan olumsuz yönde etkilenir. Kayırmacı uygulamalar yoluyla menfaati temin edilen kişi ya da grupların dışında kalan çalışanların örgütsel adalet ve eşitlik duygularına olan inançları zedelenir ve bunun sonucunda ise motivasyonları düşüklüğü ile birlikte üyesi oldukları örgüte karşı negatif duygular besleme eğilimine girerler. Aynı zamanda kayırmacı uygulamalar, çalışanlar arasında subjektif kararlara neden olduğu için mağduriyetler yaşanmasına ve bu yönüyle de örgütsel ilişkilerin önemli ölçüde zarar görmesine yol açmaktadır. Bireyler, iltimas tanındığını düşündükleri çalışanlara karşı olumsuz duygular besleyebilmekte, aralarındaki ilişkilere mesafe koyabilmekte, onları sürekli eleştirebilmekte hatta daha da ileri giderek sözlü ya da fiziksel saldırılarda bulunabilmektedir (Yazıcı ve Can, 2020:225).

Literatüre bakıldığında, örgütteki kayırmacı uygulamaların çalışanların örgütsel adalet algılarını negatif yönde etkilediğini ortaya koyan pek çok çalışmanın olduğu görülmektedir. Bu çalışmalardan birkaç yeni tarihli örnek çalışma vermek gerekirse:

Yavuz ve Güçer (2021), yine bir kayırmacılık türü olan nepotizm ile örgütsel adalet algısı ilişkisinde rekreatif aktivite tercihlerinin rolünü araştırmışlar ve nepotizmin örgütsel adalet algısını negatif yönde etkilediğini ortaya çıkarmışlardır.

Cesur ve Erol (2020), okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi araştırdıkları çalışmada, kayırmacılık algılarının örgütsel adalet algısı üzerinde negatif yönde etkisi olduğu sonucuna ulaşmışlardır.

Erol ve Savaş (2020), bir kayırmacılık türü olan kronizm ile iş tatmini arasındaki ilişkide örgütsel adaletin aracı rolünü inceledikleri çalışmada, kronizmin örgütsel adalet üzerinde negatif yönde bir etkisinin olduğu bulgusunu paylaşmışlardır.

Demirtaş ve Demirbilek (2019), okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisini sorgulamışlar ve iki olgu arasında negatif bir etkileşim olduğunu ortaya koymuşlardır.

Yukarıda verilen önceki çalışmalara dayanarak bu çalışmanın temel araştırma hipotezi aşağıdaki şekilde kurulmuştur:

H1= Bir örgütün çalışanlarının politik kayırmacılık algısı varsa, örgütsel adalet algıları bu durumdan negatif yönde etkilenecektir. Bu temel hipotez aşağıdaki alt hipotezlere dönüştürülerek, örgütsel adaletin alt boyutları açısından da değerlendirilmiştir:

H1a= Politik kayırmacılık algısı, dağıtımsal adalet algısını negatif yönde etkiler.

H1b= Politik kayırmacılık algısı, işlemsel adalet algısını negatif yönde etkiler.

H1c= Politik kayırmacılık algısı, etkileşimsel adalet algısını negatif yönde etkiler.

3. ARAŞTIRMANIN METODOLOJİSİ

3.1. Örneklem

Bu araştırmanın örneklemini, Türkiye’de Bayburt ilindeki çeşitli kamu sektörü örgütlerinde çalışan toplam 200 katılımcıdan oluşmaktadır. Katılımcıların demografik özelliklerine ilişkin bulgular tablo 1’de sunulmuştur:

Katılımcıların %65’i (n=130) erkeklerden ve %35’i (n= 70) kadınlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %23,5’i (n= 47) 30 yaştan küçüktür, %50,5’i (n= 101) 30-40 yaş arasındadır ve %26’sı (n= 52) 40 yaştan büyüktür. Katılımcıların %74,5’i (n= 149) evlilerden ve %25,5’i (n= 51) bekarlardan oluşmaktadır. Katılımcıların %14’ü (n= 28) ilköğretim derecesine sahiptir, %38,5’i (n= 77) meslek yüksekokulu derecesine sahiptir ve %47,5’i (n= 95) lisans ve lisansüstü derecesine sahiptir. Son olarak, katılımcıların %26’sı (n= 52) 5 yıldan az görev yapmaktadır, %40,5’i (n= 81) 5-10 yıl arası görev yapmaktadır ve %33,5’i (n= 67) 10 yıldan fazla göre yapmaktadır.

Tablo 1. Örneklemin Demografik Özellikleri

Değişkenler	Kategori	n	%
Cinsiyet	Erkek	130	65,0
	Kadın	70	35,0
Yaş (yıl)	< 30	47	23,5
	30 - 40	101	50,5
	40 <	52	26,0
Medeni Durum	Evli	149	74,5
	Bekar	51	25,5
Eğitim Düzeyi	İlkokul, Ortaokul ve Lise	28	14,0
	Meslek Yüksek Okulu	77	38,5
	Lisans/Lisansüstü	95	47,5
Görev Süresi (yıl)	< 5	52	26,0
	5-10	81	40,5
	10 <	67	33,5

3.2. Veri Toplama Araçları

Bu çalışmada katılımcıların politik kayırmacılık algılarını ölçmek için Asunakutlu ve Avcı (2010) tarafından Abdalla vd. (1998) ile Ford ve McLaughlin (1985)'in çalışmalarından uyarlanan 14 maddelik Nepotizm Ölçeği, politik kayırmacılığa dönüştürülerek tek boyutta kullanılmıştır. Ölçeğe ilişkin şu örnek maddeler verilebilir: “Bu kurumda gerçekleştirilen terfilerde, kişilerin siyasi görüşleri de dikkate alınır.”, “Bu kuruma personel alımı yapılırken, kişilerin siyasi görüşleri de dikkate alınır.”, “Bu kurumda, yöneticiler ile siyasi yakınlığı bulunan kişilerden çekinirim.”

Bu çalışmada katılımcıların örgütsel adalet algılarını ölçmek için de Niehoff ve Moorman (1993) tarafından geliştirilen 20 maddelik Örgütsel Adalet Ölçeği kullanılmıştır. Ölçekte örgütsel adaleti 3 boyut temsil etmektedir (Dağıtumsal adalet, işlemsel adalet, etkileşimsel adalet). Ölçeğe ilişkin şu maddeler örnek olarak verilebilir: “Aldığım ödüller ve ikramiyelerin adil olduğunu düşünüyorum.”, “İş ile ilgili kararlar herhangi bir ayırım yapılmaksızın bütün çalışanlara uygulanır.”, “Yöneticim işim ile ilgili karar alırken bana içtenlikle davranır.” Tüm ölçüm araçları 5’li Likert sistemine göre derecelendirilmiştir (1= Kesinlikle Katılmıyorum, 5= Kesinlikle Katılıyorum)

Çalışmada kullanılan ölçeklerin geçerlilik ve güvenilirliklerini tespit etmek için katılımcılardan elde edilen veriler üzerinde doğrulayıcı faktör analizi ve Cronbach’s Alpha analizi uygulanmıştır. Analiz sonuçları tablo 2’de sunulmuştur:

Tablo 2. Geçerlilik ve Güvenirlilik

Değişkenler	CMIN/DF	CFI	SRMR	RMSEA	Cronbach’s Alpha
Politik Kayırmacılık	1,96	,99	,02	,07	,98
Örgütsel Adalet	2,00	,96	,04	,07	,97
- Dağıtumsal Adalet					,89
- İşlemsel Adalet					,89
- Etkileşimsel Adalet					,97

4. BULGULAR

4.1. Korelasyon Analizine İlişkin Bulgular

Araştırmanın değişkenleri arasındaki ilişkileri belirlemek amacıyla uygulanan korelasyon analizine ilişkin bulgular tablo 3’de sunulmuştur:

Tablo 3. Tanımlayıcı İstatistikler ve Korelasyon Katsayıları

Değişkenler	Ortalama	Standart Sapma	1	2	3	4	5
1. Politik Kayırmacılık	3,14	1,33	1				
2. Örgütsel Adalet	3,41	,98	-,693**	1			
3. Dağıtumsal Adalet	3,37	1,08	-,573**	,822**	1		
4. İşlemsel Adalet	3,39	1,09	-,664**	,947**	,705**	1	
5. Etkileşimsel Adalet	3,44	1,05	-,651**	,950**	,645**	,871**	1

** Korelasyon 0.01 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

Korelasyon analizinden elde edilen bulgular şu şekildedir: Genel olarak politik kayırmacılık ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve negatif yönlü bir ilişki tespit edilmiştir ($r = -,693$). Örgütsel adaletin alt boyutları açısından bakıldığında ise, politik kayırmacılık ile dağıtumsal adalet ($r = -,573$), işlemsel adalet ($r = -,664$) ve etkileşimsel adalet ($r = -,651$) arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler görülmüştür.

4.2. Araştırma Hipotezlerinin Test Edilmesine İlişkin Bulgular

Araştırma hipotezlerinin test edilmesinde çoklu doğrusal regresyon analizi uygulanmıştır. Analiz sonucunda elde edilen bulgular tablo 4’te sunulmuştur:

Tablo 4. Regresyon Katsayıları

Değişkenler	Örgütsel Adalet	Dağıtumsal Adalet	İşlemsel Adalet	Etkileşimsel Adalet
Kontrol Değişkenleri				
1. Cinsiyet	-,094	-,052	-,054	-,128*
2. Yaş	,016	,080	,077	-,065
3. Medeni Durum	-,027	,013	,006	-,067
4. Eğitim Düzeyi	-,033	-,011	-,051	-,028
5. Görev Süresi	-,046	-,013	-,102	-,017
Tahmin Değişkeni				
6. Politik Kayırmacılık	-,690***	-,565***	-,663***	-,651***
R^2	,49	,34	,45	,44
Adj. R^2	,47	,32	,43	,42
F	30,85	16,43	26,12	25,23
p	,000	,000	,000	,000

* Korelasyon 0.05 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

*** Korelasyon 0.001 düzeyinde anlamlıdır (2-yönlü).

Politik kayırmacılığın örgütsel adalet ve alt boyutları üzerindeki etkilerini net bir biçimde göstermek için cinsiyet, yaş, medeni durum, eğitim düzeyi ve görev süresi değişkenleri, kontrol değişkenleri olarak analize dahil edilmiştir. Böylece kontrol değişkenlerinin örgütsel adalet ve onun alt boyutları üzerindeki etkileri sabitlenmiştir. Bu önemli bilgilendirmenin ardından doğrusal regresyon analizinden elde edilen bulgular aşağıda sunulmuştur:

Öncelikle politik kayırmacılığın genel olarak örgütsel adalet üzerindeki etkisi incelenmiş ve politik kayırmacılığın örgütsel adaleti anlamlı ve negatif yönde etkilediği tespit edilmiştir ($\beta = -.690$). Örgütsel adaletin alt boyutları açısından değerlendirildiğinde ise, politik kayırmacılığın dağıtımsal adalet ($\beta = -.565$), işlemsel adalet ($\beta = -.663$) ve etkileşimsel adalet ($\beta = -.651$) üzerinde anlamlı ve negatif yönde etkilere sahip olduğu görülmüştür.

5. BULGULAR

Bu çalışmada, bir kayırmacılık türü olarak politik kayırmacılığın örgütsel adalet üzerindeki etkisinin incelenmesi amaçlanmıştır. Bu amacı gerçekleştirmek için Türkiye’de Bayburt ilindeki toplam 200 kamu sektörü çalışanı üzerinde bir anket uygulaması yürütülmüştür. Gerekli analizlerin yapılmasının ardından elde edilen bulgulardan hareketle aşağıdaki sonuçlara ulaşılmıştır:

Korelasyon analizi sonucunda, politik kayırmacılık ile örgütsel adalet arasında anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler tespit edilmiştir. Aynı zamanda politik kayırmacılık ile örgütsel adaletin tüm alt boyutları arasında da yine anlamlı ve negatif yönlü ilişkiler bulunmuştur. Bu bulgular, politik kayırmacılık ile örgütsel adalet arasındaki muhtemel etkileşimler hakkında ipucu vermektedir.

Araştırma hipotezlerinin test edilmesi amacıyla gerçekleştirilen çoklu doğrusal regresyon analizinden elde edilen bulgular, politik kayırmacılığın genel olarak hem örgütsel adalet olgusunu hem de örgütsel adaletin alt boyutlarını anlamlı ve negatif yönde etkilediğini göstermiştir. Bu bulgular, önceki çalışmalarda elde edilen bulgular ile benzerlik göstermektedir (Kurgun vd., 2010; Karacaoğlu ve Yörük, 2012; Polat ve Kazak, 2014; Aslaner vd., 2014; Demirbilek, 2018; Demirtaş ve Demirbilek, 2019; Cesur ve Erol, 2020; Erol ve Savaş, 2020, Altıntaş, 2020; Yavuz ve Güçer, 2021). Bu bağlamda, H1 hipotezi ile H1a, H1b ve H1c hipotezlerinin desteklendiği söylenebilir. Başka bir ifadeyle, çalışanlar, üyesi oldukları örgütte politik kayırmacılık yapıldığına ilişkin algılara sahiplerse, bu durum, onların örgütte genel olarak adil bir yönetim anlayışının olmadığı yönündeki algılarının artmasına yol açabilecektir. Ayrıca örgütte politik kayırmacılık yapıldığı algısı, örgütsel kaynakların dağıtımında yönetimin taraflı davrandığı, örgüt içi ödül ve ceza sisteminin ana hatlarının belirlenmesi gibi örgütsel karar alma süreçlerinde adaletsiz bir anlayış sergilendiği ve son olarak yöneticilerin adil olmadığı düşüncesinden hareketle çalışan ve yönetici arasındaki güven ilişkisinin bozulduğu şeklindeki düşüncelerin daha fazla ortaya çıkmasına neden olabilecektir.

Bu çalışmada ulaşılan sonuçlara dayanarak, özellikle kamu sektörü yöneticilerinin gerek personel istihdamı, gerek terfi ve atamalar, gerekse de ödül ve cezalar vb. gibi örgütsel uygulamalarda politik anlamda kayırmacı tutum ve davranışlardan uzak durarak, liyakat ve tecrübeye değer vermeleri ve örgüt içerisinde adalet ve eşitlik anlayışı çerçevesinde iş ve işlemler gerçekleştirmeleri önerilmektedir. Böylesi bir örgütsel ortamın sağlanması durumunda ise çalışanların örgütlerine ve yöneticilerine olan güven ve bağlılıklarında artışlar meydana gelebilecektir.

Bu çalışmanın bazı kısıtları vardır. Pandemi süresi içerisinde olunması sebebiyle kısıtlı bir evren ve örneklem üzerinde değerlendirme yapılmıştır. Gelecek çalışmalarda daha farklı ve geniş evren ve örneklem kullanılması, varılacak sonuçların genellenebilirliği açısından önemli olduğu düşünülmektedir.

KAYNAKÇA

Abdalla, H. F., Maghrabi, A. S. & Raggad, B. G. (1998). “Assessing the Perceptions of Human Resource Managers Toward Nepotism, A Crosscultural study”. *International Journal of Manpower*, 19(8): 554- 570.

Altıntaş, T. (2020). “Nepotizm ve Örgütsel Adalet İlişkisi Üzerine Bir Araştırma.” *Nazilli İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 1(2): 65-76.

Arslaner, E., Erol G. & Boylu, Y. (2014). Konaklama İşletmelerinde Nepoizm ve Örgütsel Adalet Algısı Üzerine Bir Araştırma. *Muğla Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (32): 62-77.

- Asunakutlu, T. & Avcı, U. (2010). "Aile işletmelerinde nepotizm algısı ve iş tatmini üzerine bir araştırma." *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15(2): 93-109.
- Cesur, A., & Erol, E. (2020). "Okul yönetiminde kayırmacılık ve örgütsel adalet arasındaki ilişki: Afyonkarahisar ili örneği." *OPUS Uluslararası Toplum Araştırmaları Dergisi*, 15(25): 3467-3496.
- Demirbilek, N. (2018). "Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi." Doktora Tezi, İnönü Üniversitesi/Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Malatya.
- Demirtaş, H., & Demirbilek, N. (2019). Okul müdürlerinin kayırmacı davranışlarının öğretmenlerin örgütsel adalet algıları ile müdüre güvene etkisi. *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(17): 111-142.
- Ford, R. & McLaughlin, F. (1985). "Nepotism". *Personnel Journal*, 64: 57-61.
- Gökçe, G., Şahin, A. & Örselli, E. (2002). "Türkiye'de Siyasetin Bürokrasi Üzerindeki Etkisi: Siyasallaşma." *S. Ü. İ.İ.B.F. Sosyal ve Ekonomik Araştırmalar Dergisi*, (4): 45 - 58.
- Halis, M., & AY, D. A. (2017). "Kurumsallaşma Düzeyinin Örgütsel Sessizlik Üzerine Etkisi: Bir Araştırma." *Cumhuriyet Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 18(2): 43-62.
- Karacaoğlu, K. (2012). "Çalışanların nepotizm ve örgütsel adalet algılamaları: Orta Anadolu Bölgesinde bir aile işletmesi uygulaması." *İş, Güç Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 14(3): 43-64.
- Kavak, O., & Kaygın, E. (2018). "Örgütsel adalet algısının örgütsel muhalefet davranışı üzerindeki etkisi." *Balkan and Near Eastern Journal of Social Sciences*, 4(1): 33-51.
- Kurgun, A., Güripek, E., & Aktaş, E. (2010) "Nepotizmin Çalışanların Örgütsel Adalet Algılamaları Üzerine Etkisi." *18. Ulusal Yönetim ve Organizasyon Kongresi*, 20-22 Mayıs, Adana.
- Meydan, C. H. & Basım, H. N. (2015). "Örgütsel vatandaşlık davranışında kontrol odağı, örgütsel adalet algısı ve örgütsel bağlılığın etkisi." *Anadolu Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, 15(1): 99-116.
- 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.
- Özkanan, A., & Erdem, R. (2014). "Yönetimde Kayırmacı Uygulamalar: Kavramsal Bir Çerçeve." *Süleyman Demirel Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, (20): 179-206.
- Özsemerci, K. (2002). *Türk Kamu Yönetiminde Yolsuzluklar, Nedenleri, Zararları ve Çözüm Önerileri*. Ankara: Sayıştay Yayınları.
- Polat, S. & Kazak, E. (2014). "Okul yöneticilerinin kayırmacı tutum ve davranışları ile öğretmenlerin örgütsel adalet algıları arasındaki ilişki." *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi*, 20(1): 71-92.
- Yavuz, H., & Güçer, E. (2021). "Nepotizm-Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinde Rekreatif Aktivite Tercihlerinin Rolü." *Journal of Recreation and Tourism Research/JRTR*, 8(3): 355-372.
- Yazıcı, M., & Can, S. (2020). "Etik Problem Olarak Kurumlarda Örgütsel Kayırmacılık." *Academic Review of Humanities and Social Sciences*, 3(2): 212-244.
- Yücel, Erol, & Savaş, E. B. (2020). "Kronizmin İş Tatminine Etkisi: Örgütsel Adaletin Aracılık Rolü." *Business & Management Studies: An International Journal*, 8(2): 1944-1971.