



Nepotizm-Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinde Rekreatif Aktivite Tercihlerinin Rolü

Hülya YAVUZ^a  Evren GÜÇER^b 

^aAnkara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Lisansüstü Eğitim Enstitüsü, Ankara /Türkiye. (yavuzhulya48@gmail.com)

^bAnkara Hacı Bayram Veli Üniversitesi, Turizm Fakültesi, Ankara /Türkiye. (evren.gucer@hbv.edu.tr)

ÖZ

Makale Geçmişi

Gönderim Tarihi:
15.08.2021
Kabul Tarihi:
22.09.2021

Anahtar Kelimeler

Nepotizm
Örgütsel Adalet
Rekreatif Aktivite Tercihleri

Makale Kategorisi: Araştırma Makalesi

Bu çalışmada ana amaç nepotizm kavramı ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi incelemektir. Belirlenen bu amaç doğrultusunda bireylerin nepotizm ve örgütsel adalet algısına karşı olan düşünceleri belirlenmiştir. Araştırma grubu Ankara ilinde yer alan milli eğitim bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli personel olarak belirlenmiştir. Belirlenen araştırma grubuna 450 ölçek formu gönderilmiştir. Gönderilen ölçek formlarından 300 ölçek formunun dönüşü sağlanmıştır. Toplam 257 sağlıklı ölçek ile araştırmanın veri seti elde edilmiştir. Araştırma kapsamında kullanılacak veriler anket tekniği kullanılarak elde edilmiştir. Düzenlenen ölçek formu üç bölüme ayrılmıştır. Birinci bölümde bireylerin demografik bilgilerine, ikinci bölümde nepotizm kavramına ve üçüncü bölümde örgütsel adalet algılarına yönelik sorular yer verilmiştir. Ölçeklere verilen cevaplar SPSS25 programı ile hesaplanarak analiz edilmiştir. Elde edilen bulgular sonucunda nepotizm kavramı ile örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ve ters yönlü bir ilişki olduğu ortaya konmuştur. Ayrıca bu iki değişken arasındaki ilişkide demografik faktörlerin etkileri incelenmiştir. Yapılan analiz sonucunda yaş, cinsiyet, medeni durum, çocuk sayısı, eğitim durumu gibi değişkenlerin etkisi bulunmazken mesleki kıdem, kurumdaki çalışma süresi, kurum türü, haftalık çalışma süresi, gelir ve kurum içi çalışma pozisyon gibi değişkenlerin etkilerinin olduğu ortaya konmuştur.

ABSTRACT

Article History

Received
15.08.2021
Accepted:
22.09.2021

Keywords

Nepotism
Organizational Justice
Recreational Activity Preferences

Article Type: Research Paper

This goal is to examine the relationship between nepotism and organizational. Thoughts of nepotism and organizational justice thoughts of these learned purpose goals. Plan the research group personally from pre-school education, primary and secondary education institutions under the Ministry of National Education in Ankara province. 450 scales were sent to the determined research group. 300 scale forms were returned from the sent scale forms. The data set of the research was obtained with a total of 257 healthy scales. The questionnaire was obtained by researching to be used in the research. The regulated form consists of three parts. The questions regarding the demographic information of the first questions and the organizational justice perceptions in the second clue were placed and included. The responses to the scales were calculated and analyzed with the SPSS25 program. It can be revealed that there is a statistically significant and inverse relationship between the connection revealed in the hand and the perception of organizational justice. In addition, the effects of demographics on these two variables were examined. While there was no effect of variables such as age, gender, marital status, number of children, educational status, variables such as professional seniority, working time in the institution, institution type, working time, income and in-house position were found to have effects.

*Sorumlu Yazar/ Corresponding Author: Hülya YAVUZ

E-Posta: yavuzhulya48@gmail.com

Önerilen Atıf/ Suggested Citation: Yavuz, H. ve Güçer, E. (2021). Nepotizm-Örgütsel Adalet Algısı İlişkisinde Rekreatif Aktivite Tercihlerinin Rolü. *Journal of Recreation and Tourism Research*, 8 (3), 355-372.

Bu makale, Doç. Dr. Evren Güçer'in danışmanlığında Hülya Yavuz tarafından, Ankara Hacı Bayram Veli Üniversitesi Lisansüstü Eğitim Enstitüsü'nde hazırlanmış olan yüksek lisans tezinden üretilmiştir.

1.Giriş

Sanayi devrimi ile beraber toplum ve örgüt yapıları da değişmiştir. Bu değişimlerle beraber rekabet ve insanların iş bulma olanakları da artmıştır. Ancak bununla beraber küreselleşen dünyada insanların nitelikli bir iş bulmaları ise daha zor bir hal almıştır. Bu olaylar çerçevesinde iyi ve nitelikli bir işe sahip olmak isteyen bireyler zaman zaman etik dışı uygulamalara başvurmak zorunda kalmışlardır. Sanayi devrimi ile birlikte değişen bu şartlara toplum ayak uydurabilmek için bazı ahlaki kuralları göz ardı etmek durumunda kalmıştır. Bu etik dışı uygulamalardan biri de kayırmacılık olmuştur ve bu da toplumda karşılıklı güvensizlik, eşitsizlik, adalet ve liyakat gibi bazı problemleri oluşturmuştur.

Sanayi devrimi ile başlayan bu durum halen etkilerini göstermektedir. Nepotizm uygulamaları günümüzde hemen hemen her toplumda kendini göstermektedir. Toplumlarda en çok örgütlerde görülmekle beraber aslen insanların toplu olarak bulunduğu her yerdedir. Örgütlerde güç ve mevki sahibi olan bireyler zaman zaman bunu etik dışı şekilde kullanabilmektedir. Örneğin; herhangi bir işe alım sürecinde liyakat ilkesini göz ardı ederek bu süreci akrabalarının veya tanıdıklarının lehine çevirebilir.

Kan bağı ve akrabalık ilişkilerinin olduğu kayırmacılık türü nepotizm olarak belirtilmektedir. Nepotizm kavramının literatürde hem olumlu hem olumsuz etkileri belirtilmekle beraber daha çok olumsuz bir bakış açısına sahiptir. Nepotizm uygulamalarının olduğu bir örgütte iş görenler bundan olumsuz etkilenir ve örgüte yönelik birçok olumsuz algı oluştururlar. Bunlardan biri de adaletsizlik algısıdır.

Örgütsel adalet; iş görenlerin örgüt içerisinde kaynakların dağılımı, işleyiş ve etkileşim ile ilgili olan algıları şeklinde ifade edilmiştir (Kıranlı Güngör ve Potuk, 2018: 724). Tanımdan da anlaşılacağı gibi bu algının oluşması örgütün iş görenlere yönelik davranışlarından ziyade iş görenlerin örgütü nasıl algıladığı ile ilgilidir. Sosyal paylaşımların yoğun olarak yaşandığı örgütlerde, iş görenler örgütlerine sağladıkları katkılar karşılığında elde ettikleri kazanımları diğer iş görenlerin kazanımları ile karşılaştırırlar ve aradaki farkın negatif yönde olması iş görenlerin örgütlerine yönelik bir adaletsizlik hissine kapılmasına neden olur. İş görenlerin örgütsel adalet algılarının olumsuz olması zamanla örgüte yönelik diğer tutum ve davranışlarının da olumsuz olmasına zemin hazırlamaktadır.

2. Kavramsal Çerçeve

2.1.Nepotizm Kavramı

Nepotizm kavramının kökeninin Latin dilinde “nepot” kelimesinden türediği, İngilizce’de ise bu kelimeye karşılık olarak “nephew” kavramının kullanıldığı belirtilmektedir. Kavramın Türkçe karşılığı ise yeğen şeklindedir. Kavram İtalyanca’da “nepotismo” şeklinde geçmektedir. İtalyanca’da daha çok halk dilinde kullanılan bu söylem papaların kendi yakınlarına, ailelerine üst düzey konumlar için sağladıkları ayrıcalıklardan dolayı papaları tanımlayan bir kelime olarak kullanılmaktadır (Baş, 2019: 32). Söylem on beşinci yüzyılda ortaya çıkmış ve şu şekilde gelişmiştir; Papa 4. Sixtus görev yaptığı 1471 ve 1484 yılları arasında yeğenlerine ve ailesinden olan kişilere sağlamış olduğu ayrıcalıklar ve göstermiş olduğu nepotik davranışların kendisinden sonra gelen papalar tarafından devam ettirilmesi ile 1667 yılında Gregorio Leti tarafından ‘Nepotismo Di Roma’ isimli eser yazılmıştır. Bu eserde tanımlandığı şekliyle nepotizm kavramının bilinen ilk kullanımının 1670 yılında olduğuna rastlanılmaktadır (Kılınçarslan, 2019: 43).

Tarihte nepotizm kavramına baktığımızda ise çıkış noktasının tarım ve hayvancılık alanında olduğu gözlemlenmiştir. Avrupa’dan Çin Seddine kadar uzanan topraklarda ve Akdeniz Havzası şeklinde tabir edilen bölgeye yayılan topraklarda tarım ve hayvancılık ile geçimlerini sağlayan insanların buradaki yaşamlarını akrabalık bağlarının desteği sayesinde beraber sürdürdükleri gözlemlenmektedir. Osmanlı Dönemine baktığımızda da hükümdarlığın babadan oğula geçtiği saltanat yönetiminin varlığı bilinmektedir. Akrabalık bağlarının ne kadar etkili ve önemli olduğu saltanat yönetiminden anlaşılabilir. Avrupa Monarşisinde ise hanedanlar arası yapılan evlilikler ile hanedanlığın gücünü koruması ve sürdürmesi önem teşkil etmektedir. Tüm bunlara bakıldığında nepotizm uygulamalarının gerisinde yatan sebeplerin öncülüğünü daha çok yönetimin ve gücün aile içinde kalması ve daha güçlü olunması şeklindeki bir düşüncenin oluşturduğu söylenebilir (Özkan, 2019: 33,34).Literatür incelendiğinde nepotizm davranışının olumlu ve olumsuz sonuçlarından bahsedilmektedir. Bunlar aşağıda pozitif etkiler ve negatif etkiler başlıkları altında ikiye ayrılarak incelenmiştir. Nepotizm olgusu genellikle insanlar üzerinde olumsuz algılar oluşturmaktadır. Fakat işletmelerin sürdürülebilirliği ve işgören doyumu açısından yer yer pozitif etkileri de görülen bir kavramdır. Bahsedilen pozitif etkiler daha çok işletme yönünden değer kazanmaktadır (Eken, 2015: 13,14).

Below (2003), “Nepotizme Övgü” isimli eserinde nepotizmin yerilmesine karşı çıkararak yetkinliğin, bilginin ve velayetin nesilden nesile aktarılması yönüyle aslında savunulması gereken bir olgu olduğunu ifade etmiştir. Nepotizmin uygulama biçimine göre olumlu yönlerinde de bahsedilmektedir. İnsan kaynakları departmanının vazifelerini adil ve şeffaf bir şekilde yürütebildiği küçük işletmelerde başarılı bir şekilde uygulanması olasıdır (Sür, 2016: 16,17). Nepotizm gibi kayırmacılık biçimleri, genelde örgütsel ve iş gören-işveren ilişkilerine yönelik kurallara tezat davranışlar içermesinden dolayı eleştiri almıştır, aynı zamanda profesyonel olmayan uygulamalar şeklinde görülmektedir. Nepotik davranışların uygulanması mağdurlar yaratır ve örgütsel ilişkilere zarar verir. Bununla birlikte şirketlerin kurumsallaşmasında olumsuz bir etkiye sahiptir. Özellikle de aile şirketlerinde aile üyelerinin öncelikleri, çoğu zaman işletmecilik kurallarının önüne geçmektedir. Birçok aile işletmesi önemli pozisyonların gerektirdiği nitelikleri göz ardı ederek aile üyelerini bu pozisyonlara atayabilmektedirler. Bu durum da kurumsallaşma açısından şirket için olumsuz bir yönetim şekli ve davranışı olarak değerlendirilmektedir (İşçi, Bal Taştan, Kozal, 2013: 62).

Tüm bunlar göz önüne alındığında, kayırmacılığın, liyakate göre değil, eş-dost akraba kayırma esaslarına göre yapılmasından dolayı, hem iş görenler arasında, hem de toplumda güvensizlik hissi oluşturma ve yayma özelliğinin olduğu görülmektedir(Ören, 2007: 86). Yaşamın neredeyse her alanında bireylerin ve iş görenlerin maruz kaldığı nepotik uygulamalar, insanların diğer insanlara karşı veya örgütlere karşı güvenlerini azaltmakta ve geleceğe yönelik hayallerini zedelemektedir. Bu durumu yaşayan insanlarda oluşan negatif duygular zamanla çevresine de yansır ve huzursuz bir ortam oluşur. Bu huzursuzluğun sınırlarının gelişmesi ise örgütleri, şirketleri, toplumu ve hatta ülkeyi zamanla kaosa sürükleyebilir. Bu olumsuzlukların üstesinden gelebilmek adına nepotik uygulamaların önüne geçebilmek gereklidir. Literatürde nepotizm uygulamalarının engellenmesine yönelik alınabilecek bazı tedbirlerden bahsedilmektedir. Bunları aşağıdaki şekillerde açıklayabiliriz.

2.2.Örgütsel Adalet Kavramı

Örgütsel adalet kavramı literatürde 2000’li yılların başlarından itibaren ağırlık verilerek çalışılmaya başlanılan konulardan biri olmuştur ve örgütsel davranış literatüründe gitgide daha da önem kazanmıştır (Korkut, 2019: 99).

Adams’ın Eşitlik Teorisi, bireylerin örgütlerine sağladıkları faydaları ve bu faydaların karşılığında da bireylerin örgütten sağladıkları kazanımları ifade etmektedir. Örgütsel adalet kavramı da Adams’ın Eşitlik Teorisine dayanmaktadır. Kişiler sahip oldukları eğitim,

öğrenim durumları, tecrübeleri, yetenekleri gibi niteliklerle örgütlerine fayda sağlamaktadırlar. Sağlamış oldukları faydaların karşılığını da maaş, prim, terfi, örgüt içinde tanınma ve saygı, adil karşılık görme gibi kazanımlar beklemektedirler. Eşitlik teorisinde kişiler, sağladıkları fayda karşılığında elde ettikleri kazanımlarla örgütlerinde veya farklı örgütlerde kendileriyle eşit veya benzer şartlardaki pozisyonlarda çalışan kişilerin kazanımlarını karşılaştırırlar. Yaptıkları karşılaştırma neticesinde de kişi; örgütünü, örgütün kendisine sağladığı kazanımları, yöneticileri ve yaptığı işler gibi koşullar hakkında bir tutum ve algı geliştirir (San, 2017: 3). Örgütsel adalet kavramı literatür de üç boyutta ele alınmaktadır. Bu boyutlar; Dağıtımsal Adalet, İşlemsel Adalet ve Etkileşimsel Adalet şeklindedir. Bu üç kavram aşağıda tek tek açıklanmaktadır. Örgütsel adalet türlerinden literatür de ilk olarak ortaya çıkan tür dağıtımsal adalettir. Dağıtımsal adalet, dağıtım/bölüşüm ilkesini temel alarak örgütsel adaleti yorumlamaktadır (Öztürk, 2018: 28). Örgütler ilk olarak sahip oldukları kaynakların iş görenlere ne şekilde dağıtacakları ile ilgilenmiştir (Dişçi, 2018: 19). İşlemsel adalet kavramı, iş görenlere verilen ücretlerin, primlerin, çalışma koşullarının, promosyonların, mali fırsatların ve performans değerlendirmesinin belirlenmesi ile ölçülmesi için kullanılan yöntem ve işlemlerin adaletli olma derecesini belirtmektedir. (Eğilmezkoğlu, 2011: 23). Etkileşimsel adalet iş görenlerin karşılıklı iş yapmaları ile oluşan kişilerarası etkileşimlerin bir sonucu olarak ortaya çıkan adalet türüdür. Etkileşimsel adalet, örgütsel adaletin toplumsal yönünü ele almaktadır ve kişilerarası ilişkileri daha iyiye götürmek, geliştirmek için yapılan yatırımların neticesidir (Gümüş, 2019: 62). Örgütsel adalet ile ilgili yaklaşımlar Greenberg tarafından 2'ye ayrılmıştır. Bunlar; reaktif- proaktif boyutu ve süreç-içerik boyutu olmak üzere kavramsal anlamda iki bağımsız boyutta sınıflandırılmıştır (Arı, Altın Gülova, Köse, 2017: 43). Sınıflandırma iki boyutun birleşimini kapsamakta ve toplam da dört grup oluşturmaktadır. Örgütsel adalet algısını etkileyen pek çok faktör bulunmaktadır. Örgütsel adalet algısını etkileyen faktörler bireysel ve örgütsel faktörler olarak ikiye ayrılmaktadır. Bu faktörlerin bazıları aşağıda açıklanmıştır. Her birey bir diğerinden farklı özellikler taşımaktadır. Hiçbir birey tamamen birbirinin aynısı değildir. Düşünceleri, davranışları, fikirleri, fiziksel özellikleri vb. gibi birçok yönden bireyler değişkenlik gösterir. Dolayısıyla bireylerin algıları da buna göre değişiklik gösterir. Bu çerçevede örgütsel adalet algısı bireyden bireye değişiklik göstermektedir. Örgüt içerisindeki herhangi bir uygulama bir iş gören tarafından adaletli olarak algılanırken başka bir iş gören tarafından adaletsiz olarak algılanabilir. Yani kişisel farklılıklar örgütsel adalet algısını da farklı olarak algılamaya sebep olabilir. Örgütlerde

uygulanan politikaların ve uygulamalarında örgütsel adalet algısı üzerinde etkisi olduğu belirtilmektedir.

Örgütsel adaletin, işgörenler için bireysel doyumu ve örgütün etkili bir şekilde işlevlerini devam ettirebilmeleri için bir gereklilik olduğu ve adaletsizliğin de örgütsel bir problem kaynağı olarak ele alınmasının gerekliliği uzun süredir sosyal bilimcilerce kabul edilmektedir (Cihangiroğlu ve Yılmaz, 2010: 199). Örgütsel adalet konusu birçok çalışmaya konu olmuştur ve çok sayıda pozitif yönde iş sonucuyla ilişkili olabilecek örgütsel bir değişken olduğu ifade edilmiştir. Örgütteki iş ortamı ve koşulları iş görenlerin kendilerine karşı adaletli bir şekilde davranılıp davranılmadığına yönelik algı oluşturmalarına sebep olmaktadır. Oluşturdukları algılar sayesinde iş görenler örgüte yönelik bazı tutumlar gerçekleştirirler. İş görenler kendilerine adil davranıldığını hissettiklerinde örgüte karşı olumlu tutumları ancak adil davranılmadığını hissettiklerinde ise örgüte karşı olumsuz tutumları güçlenecektir. Bu çerçevede adalet, bireyleri bir arada tutarken; adaletsizliğin ise bireylerin birbirlerinden ayrılmasına neden olabileceği ifade edilebilir (Efe, 2018: 51).

Günümüzün bir hastalığı olan nepotizm olgusu özellikle aile işletmeleri başta olmak üzere birçok örgütte görülmektedir. Nitelikli iş görenlerin önünde çok büyük bir engel olan nepotizm uygulamaları birçok iş görenin büyük bir adaletsizlik ile karşı karşıya kaldığı hissine kapılmalarına ve dolayısıyla umutsuzluğa sürüklenmelerine sebep olur.

İnsan kaynakları uygulamalarında adalet ilkesinin göz ardı edilmesi en sık rastlanan problemlerden birini oluşturmaktadır. Örneğin iş gören seçimi ve istihdamında adam kayırma, iltimas, nepotizm gibi uygulamalar kaçınılması gereken unsurlar olmasına rağmen çoğu zaman kararlarda etkili olmuştur. Dolayısıyla insan kaynakları uygulamalarının ilkelerinden olan eşitlik, adalet ve yansızlığın açık bir ihlali olarak yansımaktadır. Bu durum ise iş görenler arasında hakkaniyetsizlik ve adaletsizlik gibi olumsuz algıların ortaya çıkmasına sebep olacaktır (Karacaoğlu ve Yörük, 2012: 50).

Örgütlerdeki nepotik uygulamalar ile adalet bakışı arasındaki ilişkinin boyutu örgütlerin geleceğini belirlemektedir. Oldukça sık rastlanan bir olgu haline gelen nepotik uygulamalar, genellikle iş görenler arasında çıktılarının dağıtımını esasına kendini gösterir. Bu ise iş görenlerde bir adaletsizlik algısına sebep olur. Dağıtım adaleti boyutunun doğasına aykırı olan bu durum örgüt iklimini de negatif yönde etkiler. (Cesur, 2019: 49).

3.Yöntem

Bu bölümde araştırmanın nepotizm kavramı ile örgütsel adalet algısı ile ilgili alan yazın incelemesi ile aktarılan teorik bilgiler çerçevesinde araştırmanın amaç, kapsam, önem aktarılacak ve ardından ise araştırmanın belirlenen evren ve örnekleme açıklanacaktır. Ayrıca verilerin hangi teknik kullanılarak toplandığı açıklanmış, araştırma kapsamında yapılan analiz türleri belirtilmiştir. Araştırma bir nicel araştırmadır. Bu kapsamda araştırmada betimsel tarama modeli kullanılmıştır. Ayrıca çalışmada iki konu arasında neden-sonuç ilişkisinin incelenmesinden dolayı neden sel bir araştırmadır. Çalışma bir alan araştırması olduğu için anket tekniği ile veriler toplanmıştır. Düzenlenen ölçek formu dört bölümden oluşmaktadır. Ölçeğin birinci bölümünde araştırmacı tarafından hazırlanmış olan kişisel bilgi formu yer almaktadır. Ölçeğin ikinci bölümünde 15 ifadeli nepotizm ölçeği, üçüncü bölümde 3 ifadeli işten ayrılma niyeti ölçeği, dördüncü bölümünde ise 20 ifadeli örgütsel adalet ölçeği yer almaktadır. Araştırmada kullanılan ölçek formu uygulamaya katılan bireylere kurumlarında çalışma saatleri süresinde, Ankara iline bağlı nüfus yoğunluğu en yüksek olan Çankaya, Keçiören, Gölbaşı ilçelerindeki milli eğitim bakanlığına bağlı olarak faaliyet gösteren kurumlarında araştırmacı tarafında birebir uygulanmıştır. Uygulamaya katılan bireylerin ölçek formlarını doldurmadan önce araştırma konusunda gerekli bilgilendirmeler yapılmıştır. Ölçek formunun uygulama aralığı 05.01.2020 tarihi ile 18.02.2020 tarihleri arasında gerçekleştirilmiştir. Araştırma evrenini Ankara ilinde yer alan milli eğitim bakanlığına bağlı okul öncesi eğitim, ilköğretim ve ortaöğretim kurumlarında görevli personel olarak belirlenmiştir. Araştırma kapsamında örneklem grubu olarak Ankara'nın nüfus yoğunluğuna bağlı olarak Gölbaşı, Çankaya ve Keçiören ilçeleri belirlenmiştir. Araştırmada uygulanacak anket sayısını (Evren büyüklüğü =1000) 'e göre alınarak örneklem grubuna 450 ölçek formu gönderilmiştir. Gönderilen ölçek formlarından 300 ölçek formunun dönüşü sağlanmıştır. Hatalı ve eksik oldukları belirlenen 43 ölçek formu araştırma kapsamına dâhil edilmemiştir. Toplam 257 sağlıklı ölçek ile araştırmanın veri seti elde edilmiştir.

Araştırma kapsamında belirlenen model çerçevesinde ve araştırmanın amacına bağlı olarak geliştirilen hipotezler aşağıda belirtilmiştir.

H₁: Nepotizm algısının da ile örgütsel adalet algısı arasında ilişki vardır.

H₂: Bireylerin demografik değişkenlerine göre nepotizm algıları farklılıklar vardır.

H₃: Bireylerin demografik değişkenlerine göre örgütsel adalet algıları farklılıklar vardır.

H4: Bireylerin örgütsel adalet algıları üzerinde nepotizmin anlamlı etkisi vardır.

H5: Bireylerin örgütsel adalet algılarının aktivite tercihleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

H6: Bireylerin nepotizm algılarının aktivite tercihleri üzerinde anlamlı etkisi vardır.

4. Bulgular

Tablo1. Araştırmaya Katılan Bireylerin Demografik Özelliklerini Belirlemeye Yönelik İstatistiksel Analizi

Değişken	Grup	N	%
Yaş	20-30	31	12,1
	31-40	100	38,9
	41-45	59	23,0
	46-56	59	23,0
	57 ve üzeri	8	3,1
Cinsiyet	Erkek	33	12,8
	Kadın	224	87,2
Medeni Durum	Evli	218	84,8
	Bekâr	39	15,2
Eğitim Durumu	İlköğretim	6	2,3
	ortaöğretim	3	1,2
	önlisans	7	2,7
	lisans	203	79,0
	Lisansüstü	38	14,8
Kurumdaki Çalışma Süresi	1-5 yıl	132	51,4
	6-10 yıl	87	33,9
	11-15 yıl	19	7,4
	16 yıl üzeri	19	7,4
Çalışılan Türü	Okul müdürü	3	1,2
	Müdür yrd.	9	3,5
	Müdür yardımcısı	236	91,8
	İdari Müdür	2	0,8
	Yardımcı hizmetliler	7	2,7
Çalışılan Kurum Türe	Kreş ve gündüz Bakım evi	3	1,2
	Anaokul	26	10,1
	İlkokul	43	16,7
	Ortaokul	123	47,9
	Lise	40	15,6
	Mesleki teknik lise	22	8,6
Mesleki Kıdem Süresi	1-5 yıl	31	12,1
	6-10 yıl	46	17,9
	11-15 yıl	44	17,1
	16-20yıl	46	17,9
	21 yıl ve üzeri	90	35,0
Çocuk sayısı	Çocuk sahibi değilim	34	13,2
	1 çocuk	74	28,8

	2 çocuk	120	46,7
	3 çocuk	26	10,1
	4çocuk ve üstü	3	1,2
<i>Gelir düzeyi</i>	2020-2500	12	4,7
	2600-3000	6	2,3
	3100-3600	23	8,9
	3700-4500	148	57,6
	4600-5600	55	21,4
<i>Haftalık Çalışma Süresi</i>	40 saatten az	228	88,7
	41-45 saat	14	5,4
	46-50 saat	9	3,5
	51 saat ve üzeri	6	2,3
Toplam		257	100,0

Araştırmaya katılan bireylerin demografik özellikleri incelendiğinde %38,9 (n=10)'inin 31-40 yaş aralığında, erkek katılımcıların %87,2 (n=224)'ile daha yoğunlukta olduğu görülmektedir. Eğitim ve medeni durumlarına bakıldığında ise, %79,0 (n=203)'inin lisans eğitim düzeyinde, %14,8 (n=38) 'sinin lisansüstü eğitim düzeyinde, olduğu görülmüştür. Katılımcıların %87,2 (n=218) 'unun evli oldukları görülmektedir. Kurumdaki çalışma sürelerine bakıldığında ise %51,4 (n=132)'1-5 yıl üzerinde yoğunlaştığı görülmüştür. Katılımcıların çalışma pozisyonuna bakıldığında %91,8 (n=236)' nin müdür yardımcısı konumunda olduğu ve çalışılan kurum türü %47,9 (n=123)'inin ortaokul olarak yoğunlaşmış, mesleki kıdem süresi %35,0 (n=90)'inin 21 yıl ve üzeri, çocuk sayılarına bakıldığında %46,7 (n=120)'inin 2 çocuğa sahip oldukları gelir düzeyi %57,6 (n=148)'inin 3700-4500 TL, haftalık çalışma süresi %88,7 (n=228)'inin 40 saatten az çalışma sürelerinin olduğu görülmektedir.

Tablo2. Nepotizm Kavramı ile Örgütsel Adalet İlişisine Yönelik Korelasyon Analizi Sonuçları

	<i>n=257</i>	<i>Nepotizm Algısı</i>	<i>Örgütsel Adalet</i>
<i>Nepotizm Algısı</i>	<i>r</i>		-,605**
	<i>p</i>		,000
<i>Örgütsel Adalet</i>	<i>r</i>	-,605**	
	<i>p</i>	,000	

Bireylerin nepotizm algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan korelasyon analizinde iki değişken arasında ilişki 0,00 olarak belirlenmiştir ($p < 0,05$). Değişkenler arasındaki ilişki incelendiğinde aralarındaki korelasyon katsayısının ($r = -0,605$) olduğu görülmüştür. Bu değer bireylerin nepotizm algıları ile örgütsel adalet algıları arasından negatif yönlü ve karşılıklı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Örgütsel adalet arttıkça nepotizm davranışları da azalacaktır.

Tablo3. Bireylerin Nepotizm Algılarının Örgütsel Adalet Algıları Üzerine Etkisi (Regresyon Analizi)

	R	R ²	B	s.s.	T	F	Beta	p
Nepotizm Algısı	,605	,367	5,144	0,132	38,916	147,533	-0,605	0,000*
Örgütsel Adalet Algısı			-0,657	0,054	-12,146	3		

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda bireylerin nepotizm algılarının örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisinin ters yönlü olduğu görülmüştür ($p < 0,050$). Örgütsel adalet algısındaki değişimin %36,7'sinin nepotizm uygulamalarına bağlı olduğu görülmüştür. ($R = 0,605$, $R^2 = 0,367$, $F = 147,533$, $p = 0,000*$). Nepotizm uygulamalarına yönelik tutumlar arttıkça örgütsel adalet algısının azalacağı görülmektedir.

Tablo4. Bireylerin Örgütsel Adalet Algılarının Aktivite Tercihleri Üzerinde Etkisi (Regresyon Analizi)

	R	R ²	B	s.s.	T	F	Beta	p
Örgütsel Adalet Algısı	0,074	0,011	3,371	0,198	17,010	1,396	0,074	0,000*
Aktivite Tercihleri			0,066	0,056	1,182			

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda bireylerin örgütsel adalet algılarının aktivite tercihleri üzerindeki etkisinin olumlu olduğu görülmüştür ($p < 0.050$). Aktivite tercihlerinin %01,1'nin örgütsel adalet algılarına bağlı olduğu görülmüştür. ($R = 0,074$, $R^2 = 0,011$, $F = 1,396$, $p = 0,000^*$). Analiz sonucunda örgütsel adalet algılarına yönelik tutumları arttıkça bireylerin aktivite tercihlerini de değişeceği görülmektedir.

Tablo5. Bireylerin Nepotizm Algılarının Aktivite Tercihleri Üzerinde Etkisi (Regresyon Analizi)

	R	R ²	B	s.s.	T	F	Beta	p
Örgütsel Adalet Algısı	0,074	0,005	3,371	0,198	17,010	1,396	0,074	0,000*
Aktivite tercihleri			0,066	0,056	1,182			

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda bireylerin nepotizm uygulamalarının aktivite tercihleri üzerindeki etkisinin olumlu olduğu görülmüştür ($p < 0.050$). Aktivite tercihlerinin %0,05'inin nepotizm uygulamalarına bağlı olduğu görülmüştür. ($R = 0,074$, $R^2 = 0,005$, $F = 1,396$, $p = 0,000^*$). Analiz sonucunda nepotizm uygulamalarının aktivite tercihlerini etkilediği görülmektedir.

Tablo 6. Örgütsel Adalet Algısı ile Aktivite Tercihleri Arasında İlişkisi (Korelasyon Analizi)

Aktivite tercihleri	<i>N</i> =257	Örgütsel adalet algısı
<i>Dinlenme ve Turistik aktiviteler</i>	<i>r</i>	,073
	<i>p</i>	,242
<i>Toplumsal Duyarlılık aktiviteleri</i>	<i>r</i>	,217**
	<i>p</i>	,000
<i>Sportif aktiviteler</i>	<i>r</i>	-,091
	<i>p</i>	,145
<i>Kültürel aktiviteler</i>	<i>r</i>	,076
	<i>p</i>	,222

Örgütsel adalet algısı ve aktivite tercihleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan korelasyon analizi sonucunda; Toplumsal duyarlılık aktiviteleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüş. $(r=217^{**}, p=000)$. Bu değer $p=0,00$ ($p<0,050$) anlamlılık düzeyinde örgütsel adalet algısı ile toplumsal duyarlılık aktiviteleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Örgütsel adalet algısını artırmaya yönelik yapılan çalışmalar artırıldıkça bireylerin toplumsal duyarlılık aktivitelerine yönelimlerinin de %21,7 oranında artacağı görülmüştür. Fakat diğer aktivite türleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Tablo7. Nepotizm Kavramı ile Aktivite tercihleri Arasında İlişkisi (Korelasyon Analizi)

Aktivite tercihleri	<i>N=257</i>	Nepotizm Algısı
<i>Dinlenme ve Turistik aktiviteler</i>	<i>r</i>	-,039
	<i>p</i>	,538
<i>Toplumsal Duyarlılık aktiviteleri</i>	<i>r</i>	-,136*
	<i>p</i>	,029
<i>Sportif aktiviteler</i>	<i>r</i>	,084
	<i>p</i>	,181
<i>Kültürel aktiviteler</i>	<i>r</i>	,012
	<i>p</i>	,846

Nepotizm algıları ve aktivite tercihleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan korelasyon analizi sonucunda; Toplumsal duyarlılık aktiviteleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüş. $(r= -,136^*, p=,029)$. Bu değer $p=0,00$ ($p<0,050$) anlamlılık düzeyinde nepotizm algısı ile toplumsal duyarlılık aktiviteleri arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Nepotizm uygulamalarını artırmaya yönelik yapılan çalışmalar arttıkça bireylerin toplumsal duyarlılık aktivitelerine yönelimlerinin de %13,6 oranında azalacağı görülmüştür. Fakat diğer aktivite türleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

5.Sonuç ve Öneriler

Çalışmada bireylerin nepotizm algıları ile örgütsel adalet algılarının bireysel faktörlere göre değişiklik gösterip göstermediği incelenmiştir. Araştırmada nepotizm uygulamaları ile örgütsel adalet algısı arasında bir ilişki olup olmadığı incelenmiş ve bu ilişkinin iki değişkene olan etkileri ele alınmıştır. Araştırmanın amacı nepotizm uygulamalarının bireylerin örgütsel adalet algıları üzerindeki etkinin araştırılmasıdır. Çalışmada öncelikli olarak araştırma kapsamında belirlenen kurumlardaki bireylerin nepotizm ve örgütsel adalet algıları ölçülerek iki kavram arasındaki ilişki incelenmiştir. Ayrıca iki değişkeninde bireylerin aktivite tercihleri ile ilişkileri incelenmiştir. Çalışmada ortaya konulan amaçlar doğrultusunda da nepotizm ve örgütsel adalet kavramları ile ilgili kavramsal çerçeve alan yazın incelenerek oluşturulmuştur. Bu doğrultuda Ankara il milli eğitim müdürlüğü verilerine bağlı kalınarak belirlenen 58 öğrenim kurumunda görev alan 450 personele oluşturulan ölçek uygulanmıştır. Uygulanan ölçek formlarından 300 ölçek formunun dönüşü sağlanmıştır. Hatalı ve eksik oldukları belirlenen 43 ölçek formu araştırma kapsamına dahil edilmemiştir. Toplam 257 sağlıklı ölçek ile araştırmanın veri seti elde edilmiştir. Belirlenen araştırma hipotezleri doğrultusunda nepotizm ve örgütsel adalet arasındaki ilişkiyi belirlemek amacıyla korelasyon analizinden yararlanılmıştır. Bireylerin nepotizm algıları ile örgütsel adalet algıları arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan korelasyon analizinde iki değişken arasında ilişki 0,00 olarak belirlenmiştir ($p < 0,05$). Bu değer bireylerin nepotizm algıları ile örgütsel adalet algıları arasından negatif yönlü ve karşılıklı bir ilişkinin olduğunu göstermektedir. Örgütsel adalet arttıkça nepotizm davranışları da azalacaktır. H1 hipotezini destekler niteliktedir. Arslaner, Erol ve Boylu Y. (2014) tarafından yapılan “Konaklama işletmelerinde nepotizm ve örgütsel adalet algısı üzerine bir araştırma” isimli çalışmada nepotizm ve örgütsel adalet algısı arasında istatistiksel olarak anlamlı ters yönde bir ilişki olduğu ortaya konmuştur.

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda bireylerin nepotizm algılarının örgütsel adalet algıları üzerindeki etkisinin ters yönlü olduğu görülmüştür ($p < 0,050$). Örgütsel adalet algısındaki değişimin %36,7'sinin nepotizm uygulamalarına bağlı olduğu görülmüştür. ($R = 0,605$, $R^2 = 0,367$, $F = 147,533$, $p = 0,000^*$). Nepotizm uygulamalarına yönelik tutumlar arttıkça örgütsel adalet algısının azalacağı görülmektedir. Analiz sonucunda H4 hipotezi desteklenmiştir.

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda bireylerin örgütsel adalet algılarının aktivite tercihleri üzerindeki etkisinin olumlu olduğu görülmüştür ($p < 0,050$). Aktivite tercihlerinin

%01,1'nin örgütsel adalet algılarına bağlı olduğu görülmüştür. ($R= 0,074$, $R^2= 0,011$, $F=1,396$, $p=0,000^*$). Analiz sonucunda örgütsel adalet algılarına yönelik tutumları arttıkça bireylerin aktivite tercihlerini de değişeceği görülmektedir. Analiz sonucunda H5 hipotezi desteklenmiştir.

Basit doğrusal regresyon analizi sonucunda bireylerin nepotizm uygulamalarının aktivite tercihleri üzerindeki etkisinin olumlu olduğu görülmüştür ($p<0.050$). Aktivite tercihlerinin %0,05'inin nepotizm uygulamalarına bağlı olduğu görülmüştür. ($R= 0,074$, $R^2= 0,005$, $F=1,396$, $p=0,000^*$). Analiz sonucunda nepotizm uygulamalarının aktivite tercihlerini etkilediği görülmektedir. Analiz sonucunda H6 hipotezi desteklenmiştir.

Örgütsel adalet algısı ve aktivite tercihleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan korelasyon analizi sonucunda; Toplumsal duyarlılık aktiviteleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüş. ($r=0,217^{**}$, $p=0,000$). Bu değer $p=0,00$ ($p<0,050$) anlamlılık düzeyinde örgütsel adalet algısı ile toplumsal duyarlılık aktiviteleri arasında pozitif yönlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Örgütsel adalet algısını artırmaya yönelik yapılan çalışmalar artırıldıkça bireylerin toplumsal duyarlılık aktivitelerine yönelimlerinin de %21,7 oranında artacağı görülmüştür. Fakat diğer aktivite türleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Nepotizm algıları ve aktivite tercihleri arasındaki ilişkiyi belirlemek amacı ile yapılan korelasyon analizi sonucunda; Toplumsal duyarlılık aktiviteleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişki görülmüş. ($r= -0,136^*$, $p=0,029$). Bu değer $p=0,00$ ($p<0,050$) anlamlılık düzeyinde nepotizm algısı ile toplumsal duyarlılık aktiviteleri arasında ters yönlü bir ilişkinin varlığına işaret etmektedir. Nepotizm uygulamalarını artırmaya yönelik yapılan çalışmalar arttıkça bireylerin toplumsal duyarlılık aktivitelerine yönelimlerinin de %13,6 oranında azalacağı görülmüştür. Fakat diğer aktivite türleri ile arasında istatistiksel olarak anlamlı bir ilişkiye rastlanmamıştır.

Nepotik uygulamaların olduğu örgütlerde bireylerin örgüte duyduğu güven, örgütsel adalet vb. algıları negatif yönde etkilenecektir. Bu durum ise örgütü olumsuz etkileyecektir. Örgütteki nepotik uygulamaları ortadan kaldırmak ve iş görenlerin örgütsel güven, örgütsel adalet gibi örgüte faydalı olacak algılarını pozitif yönde geliştirecek bazı önerilerde bulunulabilir.

Bunları şu şekilde sıralayabiliriz (Altıntaş, 2020: 72; Polat, 2012: 132);

Örgütteki işveren ve yöneticilere nepotizm olgusu hakkında eğitim verilmeli, nepotik uygulamaların örgüte olan etkileri hakkında farkındalık sağlanmalı, Profesyonel kişilerin dahil olduğu bir insan kaynakları departmanı oluşturmalı, Terfi sistemini adil bir teraziye oturtmalı, Karar mercileri duyguları ile değil mantık çerçevesinde hareket etmeli, hükümet nepotik uygulamalar gibi işgücü arasında haksız rekabete yol açan kayırmacılık çeşitlerine karşı yasal kural ve düzenlemeler belirlemeli ve yaptırımlar uygulamalı. Yine bunların yanı sıra işe başvuran veya işe alınacak akrabalara yönelik yeterlilik ve liyakat kuralları oluşturulmalı. Yöneticiler bütün iş görenlere eşit ve adaletli muamele göstermeli. İşverenin örgütünde çalışan bir akrabası var ise herhangi bir nepotik uygulamanın olmadığı diğer iş görenlere hissettirilmelidir. Örgütler belli bir amaca yönelik olarak kurulur ve bu amaca ulaşmak ve örgütün devamlılığını sağlamak için profesyonellikten şaşmamalıdır.

Kaynakça

- Asunakutlu, T. ve Avcı, U. (2010). Aile işletmelerinde Nepotizm Algısı ve İş Tatmini İlişkisi Üzerine Bir Araştırma, *Süleyman Demirel Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 15 (2), 96.
- Ay, G. (2013). *Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Alguları ile Örgütsel Bağlılık Düzeyleri Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Karşılaştırmalı Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Eğitim Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Aydoğan, H. (2012). *Profesyonel Futbolcuların Örgütsel Adalet Alguları ve Benlik Saygıları ile İş Doyumları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sağlık Bilimleri Enstitüsü, Ankara.
- Balıkçı Ergül, S. (2019). *Ortaöğretim Okullarında Görev Yapan Öğretmenlerin Algıladıkları Örgütsel Destek Düzeyleri ile Örgütsel Adalet Alguları Arasındaki İlişki*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Marmara Üniversitesi, Eğitim Yönetimi ve Denetimi Ortak Yüksek Lisans
- Büte, M. (2011). Nepotizm ve İş Tatmini İlişkisinde İş Stresinin Aracı Rolü Var mıdır?, *Dumlupınar Üniversitesi Sosyal Bilimler Dergisi*, (29).
- Can, D. (2019). *Siyasi Partiler ve Kayırmacılık: 1923-2002 Türkiye Örneği*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Altınbaş Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.

- Çolak, M. and Erdost, H. E. (2004). Organizational Justice: A Review of The Literature and Some Suggestions for Future Research, *Hacettepe Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 22 (2), 60.
- Demirel, Y. ve Savaş, Y. (2017). Nepotizmin Yenilik ve Yetenek Yönetimi Üzerine Etkisi, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (1), 130.
- Demirtaş, H. ve Demirbilek, N. (2019). Okul Müdürlerinin Kayırmacı Davranışlarının Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları ile Müdüre Güvene Etkisi, *Bingöl Üniversitesi Sosyal Bilimler Enstitüsü Dergisi*, 9(9).
- Dilek, S., Özdirek, R. ve Kesgingöz, H. (2019). Kayırmacılık Kavramının İslam Ekonomisi Bağlamında İncelenmesi, *İnsan ve Toplum Bilimleri Araştırmaları Dergisi*, 8 (4), 3188-3190.
- Efe, D. (2018). *Algılanan Örgütsel Adalet ile Örgütsel Sessizlik ve Sessizlik Arasındaki İlişki Üzerine Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Eğilmezkoğlu, G. (2011). *Çalışma Yaşamında Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Bir Kamu Bankasındaki Çalışanların Örgütsel Adalet ve Örgütsel Bağlılık Algılayışlarının Analizine Yönelik Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Günce, S. (2013). *İlköğretim Okullarında Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık İlişkisi*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Harran Üniversitesi, Şanlıurfa.
- İçerli, L. (2010). Örgütsel Adalet: Kuramsal Bir Yaklaşım, *Girişimcilik ve Kalkınma Dergisi*, 5 (1), 69-75.
- İşçi, E., Bal Taştan, S. ve Kozal, M. A. (2013). Örgütlerde Kurumsallaşma Düzeyinin Nepotizm Üzerine Etkisinin İncelenmesi: Hastane Çalışanları Örneği. *Siyaset, Ekonomi ve Yönetim Araştırmaları Dergisi*, 1 (3), 62.
- Kahveci, G., Karagül Kandemi, İ. ve Bayram, S. (2019). Öğretmenlerin Örgütsel İkiyüzlülük Algıları ile Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişkinin İncelenmesi, *İlköğretim Online*, 18 (2), 792.
- Kılınçarslan, Ö. (2019). *Aile İşletmelerinin Devamlılığında Nepotizmin Rolü ve Nepotizm Uygulamalarına Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Muğla Sıtkı Koçman Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Muğla.

- Kıranlı Güngör, S. ve Potuk, A. (2018). Öğretmenlerin Mobbing, Örgütsel Adalet ve Örgütsel Sessizlik Algıları ve Aralarındaki İlişki. *Hacettepe Üniversitesi Eğitim Fakültesi Dergisi*, 33 (3), 724.
- Ören, K. (2007). Sosyal Sermayede Güven Unsuru ve İşgücü Performansına Etkisi, *Kamu- İş Dergisi*, 9 (1), 84-86.
- Özgen, F. Ö. ve Turunç, Ö. (2017). Örgütsel Adalet-Sinizm İlişkisinde Kişi Örgüt Uyumunun Rolü: Eğitim Sektöründe Bir Araştırma, *Uluslararası İktisadi ve İdari Bilimler Dergisi*, 3 (2), 83,84.
- Polat, S. ve Kazak, E. (2014). Okul Yöneticilerinin Kayırmacı Turum ve Davranışları ile Öğretmenlerin Örgütsel Adalet Algıları Arasındaki İlişki, *Kuram ve Uygulamada Eğitim Yönetimi Dergisi*, 20 (1), 75-77.
- San, İ. (2017). *Örgütsel Adalet ile Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Ampirik Bir Çalışma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, İstanbul Ticaret Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İstanbul.
- Şaklak, Ö. (2018). *Öğretim Elemanlarının Örgütsel Adalet Algısının Örgütsel Bağlılıklarına Etkisi: Ankara İli Örneği*. Yayınlanmamış Doktora Tezi, Gazi Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.
- Tarhan, R.B., Ergül, E., Özsemerci, K. ve Özbaran, H. (2006). *Yolsuzlukla Mücadele TBMM Raporu: Bir Olgu Olarak Yolsuzluk: Nedenler, Etkiler, Çözüm Önerileri*. Ankara: Matsa Basımevi.
- Turhan, R. (2016). *Nepotizm, Kronizm ve Patronaj Eğilimlerinin Kurumsallaşma Algısı Bağlamında Analizi*. Ege Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, İzmir.
- Uçar, P. (2016). *Örgütsel Adalet Algısı ve Örgütsel Bağlılık Arasındaki İlişkinin Belirlenmesine Yönelik Bir Araştırma*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Pamukkale Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Denizli.
- Uz, A. (2011). Anayasal Bir Hak Olarak Kamu Hizmetine Girme Hakkı ve Liyakat İlkesi, *İnönü Üniversitesi Hukuk Fakültesi Dergisi*, 2 (1), 73.
- Ünlü, S. (2017). *Algılanan Örgütsel Adaletin Bireysel Performansa Etkisi ve İş Tatmininin Aracılık Rolünün İncelenmesi: Nevşehir Valiliği Çalışanlarına Yönelik Bir Uygulama*. Yayınlanmamış Yüksek Lisans Tezi, Türk Hava Kurumu Üniversitesi, Sosyal Bilimler Enstitüsü, Ankara.

- Yalçın, İ., Bayram, A. ve Akça, C. (2019). “Algılanan Örgütsel Adaletin Örgütsel Sabotaja Etkilerinin Tespitine Yönelik Bir Araştırma”, *Ömer Halisdemir Üniversitesi İktisadi ve İdari Bilimler Fakültesi Dergisi*, 12 (2), 255.
- Yazıcı, M.O. ve Seçer, B. (2018). “İşe Alma ve Yerleştirmede Nepotizm”, “İş, Güç” *Endüstri İlişkileri ve İnsan Kaynakları Dergisi*, 20 (4), 121.
- Yılmaz, F. (2020). Hizmet İşletmelerinde Dağıtımsal Adalet ve Örgütsel Vatandaşlık Davranış Arasındaki İlişki. *Business & Management Studies: An International Journal*, 8 (1), 440.
- Yüksel, M. (2017). Belediye Çalışanlarının Örgütsel Adalet Algılarının Örgütsel Vatandaşlık Davranışlarına Etkisi: Samsun İlkadım Belediyesi Çalışanları Üzerine Bir Araştırma, *MANAS Sosyal Araştırmalar Dergisi*, 6 (4), 431,432.